

Від заборони дискримінації до сприяння рівності

Посібник для тренерів



Авторське право © Міжнародна організація праці, 2010 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Гінарару, Агнєшка

Від заборони дискримінації до сприяння рівності. Посібник для тренерів

ISBN 978-92-2-823434-3 (друкована версія)

ISBN 978-92-2-823435-0 (веб-версія)

Дані Каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МПБ можна отримати через основні мережі книготорівлі або місцеві бюро МПБ в багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МПБ, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.

Надруковано в Україні.





Проект спів-фінансується
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується та виконується
Міжнародним бюро праці

Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Публікацію розроблено, перекладено з англійської та надруковано в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою: gender@ilo-dp.kiev.ua

Стислий опис проекту: Проект ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Головною метою проекту є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні гендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження та моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості через підвищення обізнаності, поширення інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння введенню практичних змін та пілотних програм.





ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. Задачі посібника	4
2. Загальні вказівки для тренера: як користуватися посібником?	4
Частина 1. Азбука дискримінації на робочому місці	8
Захід 1. Дискримінація – підвищення рівня обізнаності	8
Роздатковий матеріал 1. Дискримінація проти різноманітності	9
Роздатковий матеріал 2. Старі та нові форми дискримінації	14
Захід 2. Конкретні приклади дискримінації	17
Конкретні приклади для Заходу 2	18
Роздатковий матеріал 3. Наслідки дискримінації	20
Роздатковий матеріал 4. Сфери застосування дискримінації	23
Захід 3. Сфери гендерної дискримінації	27
Роздатковий матеріал 5. Гендерна дискримінація – так або ні?	28
Захід 4. Зобов'язання щодо особистої участі у боротьбі з дискримінацією	31
Частина 2. Профспілки у діях за рівність	32
Роздатковий матеріал 6 Відповідь профспілок на дискримінацію	32
Захід 5. Що можуть зробити профспілки?	37
Роздатковий матеріал 7. Профспілки та гендерна рівність	38
Захід 6. Як розробляти профспілкову політику	43
Матеріали для Заходу 6	44
Частина 3. Міжнародні норми щодо дискримінації	47
Роздатковий матеріал 8 Антидискримінаційні норми МОП	47
Захід 7. Конвенції МОП №№ 111 та 100	53
Захід 8. Контрольний перелік: законодавство про дискримінацію	55
Матеріал для Заходу 8. Контрольний перелік: законодавство про дискримінацію	56
Захід 9. План дій щодо боротьби з дискримінацією	60
Глосарій термінів	61
Базова програма тренінгу на основі посібника «Від заборони дискримінації до сприяння рівності»	65



1. Задачі посібника

- Підвищити рівень обізнаності про те, що дискримінація, загалом, є профспілковим питанням.
- Ознайомити з різними формами дискримінації на ринку праці, зробивши особливий наголос на ґендерній дискримінації.
- Усвідомити, що профспілкові активісти повинні починати зміни з самих себе.
- Сприяти розбудові профспілкових організацій щодо впровадження концепцій ґендерної рівності на робочому місці, а також їх спроможності щодо протидії дискримінації та вирішення цих проблем.

2. Загальні вказівки для тренера: як користуватися посібником?

Посібник підготовлений для навчання, насамперед, профспілкових тренерів (жінок та чоловіків), що є безпосередньою цільовою групою. У подальшому підготовлені спеціалісти зможуть використовувати наведені роздаткові матеріали та заходи для побудови власної програми щодо ґендерної дискримінації у колективних переговорах для іншої цільової групи: профспілкових уповноважених; профспілкових активістів; жіночих структур тощо. Звичайно, для кожної групи програму треба готувати по-різному, беручи до уваги конкретні потреби кожної з таких груп.

На основі цього посібника можна навчати не тільки тренерів щодо питань дискримінації. Оскільки цей посібник побудований у вигляді «меню», то тренери зможуть адаптувати його до потреб різних цільових груп, щоб також використовувати окремі його частини для: 1) базової підготовки профспілкових уповноважених (рівень підприємства) з питань протидії дискримінації; 2) підготовки профспілкових активістів; 3) для жіночих структур тощо.

Склад

Посібник розроблений для тренерів і може використовуватися в будь-якому профспілковому курсі щодо дискримінації. Він складається з трьох частин:

Частина 1. Азбука дискримінації на робочому місці

Частина 2. Профспілки у діях за рівність

Частина 3. Міжнародні норми щодо дискримінації

Глосарій термінів

Методологія

Щоб сприяти роботі тренера, у посібнику подані письмові матеріали для власної підготовки, а також можливі **роздаткові матеріали для учасників** та описані відповідні **заходи**. Тексти проілюстровані **конкретними прикладами**.

Роздаткові матеріали – це пояснення тем або переліків контрольних запитань, які допоможуть вам представити тему учасникам у коротких виступах (10–20 хвилин). Роздаткові матеріали мають розподілятися серед учасників – іноді у скороченому вигляді (тренер скорочує їх залежно від своєї цільової групи). У роздаткових матеріалах наведені конкретні приклади, подані для кращого ілюстрування та розуміння представленого матеріалу. Будь ласка, включіть їх до своїх виступів або заходів (якщо це пропонується у примітках для тренера).





Вищезгадані матеріали зазвичай роздаються ПІСЛЯ того, як ви представили кожну тему і провели відповідний захід. Є деякі винятки, коли учасники повинні використовувати роздаткові матеріали у процесі роботи в групах (це буде зазначено у примітках для тренера). Ви також можете розглянути питання про розсилку цих матеріалів заздалегідь (до семінару) – як описано нижче у практичних примітках.

Не вагаючись, видаляйте непотрібні частини або додавайте інформацію до роздаткових матеріалів відповідно до потреб своєї цільової групи.

У посібнику є кілька місць, де вам треба зазначити законодавство та конкретні приклади з вашої країни тощо. Обов'язково знайдіть цю інформацію, щоб підготувати додаткові матеріали (які також треба роздати учасникам).

Заходи – це практичні вправи, які складаються з наступних елементів:

Ціль (цілі) пояснює, який матеріал мають опанувати учасники даного заходу. Організовуючи роботу в групах, продумайте механізми досягнення цих цілей.

Завдання – це пояснення того, що мають зробити учасники під час кожної вправи. У більшості заходів використовуються робочі групи, але застосовуються й інші методи – індивідуальна робота, дискусія, «мозковий штурм», моделювання.

Примітка: поясніть учасникам цілі, методи роботи та завдання, щоб кожен знав зрозумів та усвідомив мету своєї діяльності.

Час: тут мається на увазі виділений термін для роботи з учасниками. Ви можете скорочувати або збільшувати його – залежно від цільової групи й часу, який ви маєте на семінар.

Наведені також **примітки для тренера**, які слугують підручником для його підготовки і пояснюють, як організувати та провести даний захід. Готуючись до семінару, ретельно вивчіть ці примітки!

Заходи – це лише пропозиції для практичних вправ. Ми ж настійно закликаємо вас до пошуку активнішої методології; наприклад, замість роботи в групах ви можете використати, де доречно, рольову гру. Ви вільно можете додавати власні ідеї до цих заходів – модифікувати їх або замінювати власними – які будуть більш пристосовані до потреб вашої цільової групи й допоможуть вашим учасникам навчатися швидше та краще.

Звіти груп. Більшість заходів завершуються звітом груп. Він повинен бути стислим; основні моменти звітів варто записати на фліп-чарті чи на слайдах для діаскопічного проектора (ДП), або ж у вигляді презентації в форматі Power Point (якщо є портативні комп'ютери для кожної групи).

У такий спосіб можна легко відзначити головний урок. Якщо звіти охоплюють кілька питань, ви можете вивчити кожне питання по черзі з кожною групою. Коли групи звітують, єдиної відповіді немає. Може бути згода або розходження. Організувати цей етап не завжди легко, так як ваша роль – спрямовувати дискусію та залучати інших до надання зворотного зв'язку. Плануйте заздалегідь, думайте про цілі.

Завжди намагайтеся:

- 1) ділитися досвідом** – рекомендуйте учасникам учитися один в одного. Намагайтеся будувати зв'язки між досвідом людей та інформацією, переданою їм під час курсу;
- 2) перевіряти ставлення** – ціль завжди полягає у тому, щоб звіряти ставлення з інформацією, наданою під час курсу, досвідом учасників і політикою профспілок;
- 3) об'єднувати ідеї всіх учасників** – збирайте їх в єдине ціле по головних питаннях із кожного звіту;
- 4) вирішувати проблеми або планувати** – вясніть, чи потрібна подальша дискусія, та перевірте, чи працюватимуть плани.

Примітка: на звітування може знадобитися у середньому від 15 до 30 хвилин (а то й більше), залежно від кількості груп і завдань. Обов'язково повідомте учасникам, що в кожній групі буде лише 5 хвилин (у середньому) на звітування, й попросіть надавати конкретні, доречні звіти! Знов-таки, залежно від учасників та цілі, ви, можливо, захочете скоротити звітування або зробити його цікавішим (у випадку, де всі малі групи мають однакове завдання), дозволивши першій групі представити повний звіт, а потім запропонувавши наступним групам представити лише ті частини, котрі не були висвітлені у першому звіті. Потім перейдіть до наступної групи в такий самий спосіб.

Не забудьте підсумувати звіти!



Як працювати над даною темою?

Структура робочого заняття проста:

1. Короткий вступ у тему подається тренером (приблизно 10–20 хвилин). На цьому ранньому етапі іноді вам доведеться залучати до діалогу учасників, пропонуючи їм, наприклад, обговорити той чи інший аспект. У підготовці своїх виступів ви можете для орієнтації користуватися роздатковими матеріалами. Пам'ятайте про необхідність застосування візуальних засобів для ілюстрування свого виступу (наприклад, презентації у форматі Power Point, слайдів, постерів тощо).

Спробуйте підготувати для кожного заняття короткий приклад/аналіз конкретної ситуації зі своєї країни, щоб проілюструвати ідею (сутність) заняття.

2. Практичні вправи (одна чи більше) – **заходи**, спрямовані на те, щоб допомогти учасникам практично застосувати їхні нові знання чи навички. Зазвичай, після них ідуть звіти на пленарному засіданні (див. вище щодо звітування).

3. Пам'ятайте, що завжди потрібно **підсумувати тему!** Додаткові вказівки ви знайдете у примітках для тренера, доданих до кожного заходу.

4. Не забудьте **схвально оцінити роботу учасників** – наприклад, аплодисментами після звіту групи тощо.

5. Потурбуйтеся про заходи щодо **налагодження стосунків** – вони не є марною тратою часу і допомагають об'єднати групу, зменшити напруженість тощо.

Практичні зауваження

1. Роздача матеріалів під час семінару – обов'язково зробіть копію посібника для кожного учасника. НЕ РОЗДАВАЙТЕ посібник ДО семінару в вигляді книжки! Тримайте всі екземпляри в себе (окремі сторінки з фотокопією лише на одному боці). Вам потрібен буде стіл у кімнаті для пленарних засідань. Покладіть їх окремо і беріть роздаткові матеріали по одному відповідно до програми семінару.

Можете також розглянути питання про застосування іншого методу, який вимагатиме попередньої розсилки учасникам відповідних (роздаткових) матеріалів, аби вони могли завчасно вивчити програму заходу. Це зекономить час і дасть змогу учасникам заздалегідь ознайомитися з темою, а значить – бути активнішими під час семінару. Цей метод має значний недолік: зазвичай не всі (навіть не половина групи) читають матеріал, тому важко розраховувати на те, що учасники прочитали його і вже щось знають.

2. Програма базового семінару щодо дискримінації наведена наприкінці посібника.

3. Виступи учасників

Ми настійно заохочуємо партисипативні тренінги. Під час тривалішого тренінгу (2–3 дні) ви можете вибрати деякі теми, які можуть бути представлені учасниками. Після чого, складіть їхній перелік та визначте об'єм з тим, щоб можна було призначити на кожен тему по 2–3 особи.

Не доручайте надто багато одній особі!

Під час першого дня тренінгу (після 2–3 занять – коли ви вже трохи познайомилися з учасниками) проведіть «лотерею»: підготуйте клаптики паперу за кількістю учасників і напишіть на деяких із них теми, які ви обрали для того, щоб учасники презентувати їх перед групою (якщо ви хочете, аби одну тему висвітлювали 2 особи, напишіть її на двох клаптиках). Після першого дня занять попросіть учасників залишитися, з метою уточнення поставлених задач:

- запропонуйте їм підготувати презентацію у форматі Power Point (якщо є портативний комп'ютер) або викласти ключові моменти на фліп-чарті чи підготувати слайд (слайди) для діаскопічного проектора (ДП) тощо;
- забезпечте, щоб усі вимітили текст (роздатковий матеріал), над яким вони працюватимуть;
- поясніть, що виступ повинен бути коротким (максимум 7–8 хвилин), конкретним і базуватися на тексті, а також проілюстрованим конкретними прикладами чи досвідом.

4. Заходи щодо налагодження стосунків

Ми настійно рекомендуємо почати з двох таких заходів під час вступного заняття (звичайно, якщо цей навчальний комплект № 1 використовується для окремого одноденного тренінгу).

а) Представлення учасників:



Роздайте всім папір і маркери. Попросіть учасників описати ситуацію/особу, яка вплинула на те, що вони стали профспілковими активістами. Розбийте їх на пари та попросіть представити свою ситуацію/особу партнерам (один одному), додавши також інформацію про нинішнє становище у профспілці, досвід із теми семінару тощо.

Попросіть особу А представити ситуацію/особу особи В і навпаки.

б) «Золоті правила» семінару:

Візьміть фліп-чарт і маркер та напишіть угорі «Золоті правила». Дайте невеликий вступ – «Ми працюватимемо разом деякий час, ми не знаємо один одного, тож для полегшення роботи давайте подумаємо про набір правил для кожного...». Потім попросіть учасників створити набір правил за допомогою «мозкового штурму». Тренер записуватиме всі пропозиції, а коли список буде складений, прочитає його по пунктах і запитає кожного, чи згоден він (можна голосувати підняттям руки). Що можна включити у список? Ось деякі приклади: не палити у кімнаті для засідань; вчасно приходити; дотримуватись теми; відключати мобільні телефони тощо.

5. Пропозиції щодо поділу на групи

Наведені нижче приклади розраховані на групи по 20 учасників, які діляться на чотири підгрупи. Якщо у вас інша кількість учасників або якщо ви хочете мати іншу кількість малих груп – зробіть відповідний перерахунок!

1. Пазл із поштової листівки

Розріжте 4 різні поштові листівки на 5 частин кожен та змішайте їх у хлібній корзині, капелюсі тощо. Попросіть учасників витягнути по ОДНІЙ частині та знайти свої групи, склавши ці «пазли». Зробіть так, щоб листівки дуже відрізнялися за кольорами та малюнками, інакше складання пазлу розтягнеться надовго!

2. Цукерки

Підготуйте 20 цукерок (у фантиках різних кольорів), по 5 штук чотирьох різних видів. Змішайте їх у хлібній корзині, капелюсі тощо й дозвольте учасникам витягнути по ОДНІЙ цукерці.

3. Рахунок

Попросіть учасників порахуватися: 1, 2, 3, 4, потім знову – 1, 2, 3, 4... (усього 5 разів); усі «перші номери» утворюють одну групу, «другі номери» – другу групу і т.д..

4. Кольорові папірці

Підготуйте 4 комплекти (по 5 папірців у кожному) різних (4) кольорів. Змішайте їх у хлібній корзині, капелюсі тощо й дозвольте учасникам витягнути по ОДНОМУ папірцю. Кожний колір відповідає одній групі.

5. Карточки з малюнками

Підготуйте 20 невеликих карточок – 4 x 5. Кожний комплект із 5 карточок повинен мати однаковий малюнок, наприклад 5 квіток, 5 пташок тощо.

6. Звітвання про семінар

Учасники можуть допомогти вам у цьому: попросіть їх занотовувати звіти груп (кожне заняття це може робити інший учасник). Такі звіти повинні не лише включати те, що написано на фліп-чарті (іноді це може бути лише кілька ключових моментів), а відображати повне значення й розуміння звіту.

7. Додаткова підготовка

Складіть список технічних засобів і канцелярських товарів, які вам знадобляться під час семінару (перевірте їх у стовпчику «матеріали та обладнання» програми).



ЧАСТИНА 1

Азбука дискримінації на робочому місці

Захід 1.

Дискримінація – підвищення рівня обізнаності



Ціль:

- розширити наш світогляд і підвищити рівень нашої обізнаності щодо дискримінації.



Методи:

- індивідуальна робота;
- дискусія.



Завдання:

1. Згадайте, за якими ознаками вас дискримінували у вашому трудовому житті?
2. Запишіть у блокнот максимум 3 такі ознаки, потім підійдіть до фліп-чарту та поставте значок «х» відповідно до того, що ви написали.
3. Візьміть активну участь у пленарному обміні досвідом, який знадобиться потім.



Час: 35 хвилин.



Примітки для тренера:

1. Підготуйте 4 аркуші фліп-чарту і напишіть на них: 1 – «ознаки, пов'язані з тендером»; 2 – «ознаки віку»; 3 – «ознаки етнічного походження»; 4 – «інші ознаки».
2. Роз'ясніть захід і виділений час (як на аркуші заходу).
3. Попросіть учасників після завершення індивідуальної роботи підійти до фліп-чартів і позначити (поставивши значок «х») на відповідному аркуші.
4. Підрахуйте відповіді та виставте учасникам «бали».
5. Потім тренер підбиває підсумки та цікавиться, хто з присутніх хотів би поділитися власною історією дискримінації з рештою групи. (Оптимально було б отримати «історію» від кожного учасника, але не всі з них готові поділитися таким досвідом, який може бути болісним – тому не тисніть на них; спробуйте отримати приклади для кожної з трьох основних категорій (ознак).
6. Підсумуйте результати заходу, указавши на основні моменти.
7. Час: усього 35 хвилин (5 хв. – індивідуальна робота; 10 хв. – збирання й підрахунок відповідей; 20 хв. – обмін досвідом (індивідуальні конкретні приклади).



Роздатковий матеріал 1

Дискримінація проти різноманітності

Що таке дискримінація?

Дискримінація має місце, коли до окремої особи або групи осіб ставляться менш приязно, ніж до інших, через фактори, не пов'язані з їхніми достоїнствами, здібностями чи потенціалом. Дискримінація будь-кого за ознаками статі (у тому числі гендерного перепризначення), сексуальної орієнтації, сімейного статусу, раси, кольору шкіри, іноземного чи етнічного походження, релігії, переконань, інвалідності, вагітності чи народження дитини, членства або відсутності членства у профспілці є незаконною. Незаконною також є дискримінація щодо працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, тимчасових або неформальних працівників. Аналіз опитування «Євробарометр» за 2007 р. показав, що **64% європейців вважають дискримінацію поширеним явищем у своїй країні**, а 51% – розглядають боротьбу з цією проблемою як недостатню.

Пряма дискримінація має місце, коли фактори, не пов'язані з достоїнствами, здібностями чи потенціалом особи або групи осіб, використовуються як прямо висловлена причина дискримінації проти них. Дискримінація є прямою, коли правила, практика і політика виключають певних індивідів або віддають їм перевагу лише тому, що вони відносяться до конкретної групи. Наміри та мотиви у випадках прямої дискримінації мають значення, тому що наказується саме акт, а не намір, що стоїть за ним. В основі прямої дискримінації, зазвичай, лежать упередження і стереотипи. Домагання і переслідування також є видами прямої дискримінації.

Форми прямої дискримінації включають рекламні оголошення про роботу, в яких зазначено, що особам старше певного віку подавати заяви не треба, або кадрова практика, яка вимагає від жінок-працівниць регулярних тестів на вагітність із метою відмовити у прийнятті на роботу чи навіть звільнити тих, хто виявиться вагітними. Інший приклад – наймання на посаду претендента-чоловіка, а не жінку з більш належною кваліфікацією, через ірраціональні, упереджені або стереотипні погляди, або відмова у підвищенні особи через те, що вона має інвалідність.

Непряма дискримінація

Дискримінація є непрямою, коли очевидно нейтральні норми та практика мають **несумірний вплив на одну чи кілька визначуваних груп, причому без обґрунтування**.

Наприклад, організація, що призначає навчальні курси у неробочий час, вихідні або наприкінці дня, може позбавити кар'єрного росту працівників, які, можливо, зацікавлені відвідувати їх, але не можуть цього робити через свої сімейні обов'язки. Нормативні акти або процедури, що мають дискримінаційний ефект на певні групи осіб, містять різного роду зайві вимоги. Серед таких, наприклад, вимога про зріст, яка говорить, що працівники на певних посадах повинні мати зріст мінімум 180 см. Це, у свою чергу, може дискримінувати жінок, членів певних етнічних груп або осіб відповідних груп інвалідності, які, зазвичай, не можуть задовольнити цю вимогу.

Множинна дискримінація

Множинна дискримінація означає **накопичення різних ознак дискримінації на індивідуальному рівні**. Дискримінація щодо особи може мати місце за різними ознаками. Якщо особа одночасно відноситься до кількох уразливих груп, і її дискримінують за цими ознаками, така дискримінація називається множинною. Наприклад, жінка може представляти етнічну меншину, член етнічної меншини може бути інвалідом, особа з сексуальної меншини може бути літньою і т. д.. Проти однієї особи може мати місце дискримінація за всіма цими ознаками. Низький соціальний та фінансовий стан, низький освітній рівень або брак мовних навичок, як правило, посилюють вплив дискримінації й можуть призвести до маргіналізації.

СЕРБІЯ: не та стаття і раса

З.К. – жінка народності рома, яка має університетський диплом. Вона живе у місті на півдні, де чисельність цієї меншини значна. Наприкінці 2001 року на фабриці, де вона працювала, було введено примусове управління, й негайно був складений список звільнених працівників, у який і потрапила ця жінка. Вона була єдиною жінкою на управлінській посаді та єдиною представницею народності рома з університетським дипломом в усій компанії. У поясненні було заявлено, що «керівництву такі люди не потрібні».



ФІНЛЯНДІЯ: особи з інвалідністю, жінки, літні люди

В одному з недавніх досліджень (KELA 53/2006, цитується у заяві Національної ради, 2007 р.) продемонстровано, що чоловіки та жінки з інвалідністю не користуються рівним ставленням. Заяви на отримання допомоги по інвалідності, подані жінками, відхилялися частіше, ніж подані чоловіками. Ця різниця була найбільшою при порівнянні жінок і чоловіків віком старше 55 років. Становище мігрантів, жінок і літніх людей з інвалідністю ще гірше.

Насильство /домагання/цькування на роботі

Насильство на роботі – від залякування та цькування до загроз із боку психологічно нестійких колег, сексуальних домагань і убивств – поширюється у всьому світі, а у деяких країнах досягло рівнів епідемії, як зазначено в одній публікації МОП за 2006 р. Більшість компаній у Західній Європі та Північній Америці сьогодні мають політику, правила і практичні норми, що охоплюють усі форми дискримінації. У країнах Центральної та Східної Європи це явище не носить поширеного характеру.

ХТО ЩАСЛИВИК? Насильство на робочому місці може включати широкий спектр видів поведінки, які часто є безперервними та частково співпадають (див. нижче перелік). Ті, хто у своєму трудовому житті ніколи не стикався з такою поведінкою і не ставав її свідком, складають дуже малу, щасливу меншість.

Різноманіття видів поведінки

Убивство	Дряпання	Поранення
Згвалтування	Стискання	Агресивні пози
Грабіж	Підкладання	Брутальні жести
Образливі повідомлення, листи чи записки	Домагання, у тому числі сексуальні та расові	Втручання у роботу інструменту і обладнання
Побиття	Залякування	Ворожа поведінка
Фізичні напади	Цькування	Лаяння
Удари	Переслідування	Кричання
Кусання	Знущення	Паплюження
Штовхання	Загрози	Натяки
Плювання	Остракізм	Навмисне мовчання

Дослідження, проведене 2002 р. у Німеччині, показало, що більш ніж 800 тис. працівників постраждало від цькування – коли група працівників обирає якусь людину об'єктом психологічних переслідувань. В Іспанії, за оцінками експертів, жертвами цькування ставали 22 відсотки службовців державної адміністрації. У країнах, що розвиваються, найбільш уразливі працівники – це жінки, мігранти й діти.

Що таке цькування?

Психологічний терор, або цькування у трудовому житті, означає вороже й неетичне спілкування, систематично спрямоване однією чи кількома особами здебільшого на одну особу, яка через цькування примусово потрапляє у безпорадне та беззахисне становище і утримується у такому стані засобами безперервного цькування. Або, просто кажучи, цькування – це часті домагання, «мучення» або дискримінація та ізоляція на робочому місці з боку колег і (або) начальників протягом відносно тривалого періоду. Проте, сьогодні у більшості колишніх комуністичних країн термін «цькування» дуже часто використовується, коли говорять про будь-яке насильство чи домагання на роботі.

Що таке дискримінація на роботі?

Дискримінація на роботі – це порушення права людини, яке спричиняє марнування людських талантів із шкідливими наслідками для продуктивності та економічного зростання, а також створює соціально-економічні нерівності, котрі підривають соціальну згуртованість і солідарність та діють як гальмо у подоланні бідності. Політична відданість справі боротьби з дискримінацією та сприяння рівному ставленню і рівним можливостям на робочому місці є майже загальною у світі.



- Ваш роботодавець відмовляється прийняти вас на роботу або підвищити, тому що ви, як жінка, не настільки стійка, як чоловік, або тому що ви, як чоловік, не вважаєтесь настільки чутливим, як жінка.
- Ваш роботодавець надає допомогу дружинам і сім'ям працівників, але чоловікам і сім'ям працівниць така допомога не надається.
- Ваш роботодавець влаштовує вам перевірки, ретельність яких перевищує середній рівень, але вас часто обходять при підвищенні, призначаючи на посади менш кваліфікованих і менш досвідчених осіб протилежної статі.
- Ваш роботодавець суворіше поводить з вами та іншими колегами тієї ж статі, ніж із колегами протилежної статі.
- Працівникам протилежної статі платять більше, ніж вам та іншим колегам тієї ж статі.
- Політика компанії, яка видається нейтральною, в реальності такою не є, тому що вона призводить до ізоляції осіб за ознакою статі.

Дискримінація є систематичною

Дискримінація не є винятковим або аномальним випадком – це **систематичне явище**, яке часто інтегроване у спосіб роботи підприємств і укорінене у домінуючих культурних і соціальних цінностях та нормах. Дискримінація не розрізняє формальні та неформальні підприємства, хоча на останніх вона може набувати більш неприхованих форм, тому що вони знаходяться поза сферою дії або охоплення трудового законодавства і правозастосовних механізмів.

Коли дискримінація трапляється на роботі?

Дискримінація може мати місце **під час пошуку роботи, на роботі або після звільнення**. А саме, коли кваліфікованому члену групи меншини відмовляють у роботі або коли компетентних працівників цькують через їхню релігію, етнічне походження або членство у профспілці. Дискримінація виникає також, коли за одну й ту саму роботу трудящий-мігрант отримує меншу платню, ніж місцевий працівник, або коли тимчасовим або сезонним робітникам систематично затримують зарплату. Аналогічним чином, медсестра, котра виконує роботу такої самої складності, як і медпрацівник вищої категорії, отримує менше – тобто стає об'єктом дискримінації.

Плюралізм і різноманітність

Загалом кажучи, різноманітність – це **мозаїка людей, які привносять розмаїття походжень, стилів, точок зору, цінностей і переконань як активи у групи та організації, з якими вони взаємодіють**. Проте, цей термін часто використовують для позначення відмінностей на основі етнічного походження, ґендера, віку, релігії, інвалідності, національного походження і сексуальної орієнтації. Різноманітність охоплює безкінечний діапазон унікальних характеристик і досвіду індивідів, таких як стилі спілкування, фізичні характеристики (зокрема, зріст і вага), швидкість навчання і розуміння. Управління різноманітністю використовує ці відмінності для створення продуктивного середовища, в якому кожен відчуває свою цінність та самореалізацію.

Концепція плюралізму будується на ідеї про те, що **люди, незважаючи на свої відмінності, є рівними та мають зворотній зв'язок**. Сприйняття відмінності – ключ до недискримінації, толерантності та рівності. Плюралізму та різноманітність – споріднені поняття, які розглядають відмінності як позитивний ресурс.

Рівність

Рівність – це **справедливе ставлення до людей**, наприклад, однакова винагорода за рівноцінну роботу. Несправедливе ставлення до людей є марнотратним, тому що врешті-решт вони відчують, що їх недооцінюють, і підуть з організації, департаменту або предметної дисципліни. Рівність підтримується законодавством, за яким дискримінація, переслідування або домагання щодо когось через реальну або уявлену відмінність визнається незаконним.

Рівні можливості

Рівні можливості, або рівність можливостей, можна визначити як **забезпечення права кожного на свободу від дискримінації**. Рівні можливості передбачають два основні види рівності.



1. Рівність ставлення – це однакове ставлення до кожного. Так, в організаційному контексті вона визнає, що інституціональна дискримінація може існувати у формі несправедливих процедур і практики, котрі є більш сприятливими для осіб з певними особистими ознаками, ніж для інших осіб без таких ознак. Тому задача рівних можливостей стосується усунення цих перешкод.

2. Рівність результату акцентує увагу на політиці, яка має рівний вплив на різні групи або ж передбачає однакові результати для різних груп.

ЄКП: повага, гідність і рівне ставлення

Рівне ставлення – потужна концепція, у різні способи інтегрована в Європейський договір, у директиви, затверджені у 2000 році, та особливо у міжнародні трудові норми МОП. Впровадження цієї концепції вимагає сильного зв'язку з соціальною політикою та позитивних дій для створення умов, які дають змогу працівникам і громадянам дійсно користуватися рівністю можливостей. Важливо також визнати, що у більш ніж 27 країнах Європи дедалі більшого значення набуває визнання і повага до різноманітності як до позитивної характеристики європейських суспільств. Замість того, щоб розглядати рівність і різноманітність як взаємно виключні поняття, ЄКП вважає рівність і різноманітність такими, що доповнюють одне одного, і прагне до рівних прав і можливостей, поважаючи і цінуючи різноманітність.

ЄКП вважає, що визнання **цінності різноманітності** допомагає будувати хороші команди, а повага, водночас, є основою для індивідуальних внесків і відданості. Соціальна підтримка – це середовище, потрібне кожному для того, щоб бути продуктивним і робити свій внесок. Чорні чи білі, чоловіки чи жінки, молоді чи старі, гетеросексуальні чи гомосексуальні – ми всі можемо бути корисні, коли існує повага, гідність і рівне ставлення у профспілках, у суспільстві в цілому та, звичайно, на робочому місці (11-й з'їзд ЄКП, Севілья, 2007 р.).

ВАЖЛИВО!



ліквідація дискримінації та сприяння рівності – дві сторони однієї медалі. Дедалі більше країн переходять від правового підходу, побудованого виключно на негативному обов'язку «недискримінувати», до ширшого підходу, який охоплює позитивний обов'язок сприяти рівності. Права на відсутність дискримінації не є нормами рівного ставлення: вони не вимагають, щоб до усіх людей (можливо, у певній категорії) ставлення було однаковим. Вони допускають різне ставлення, але забороняють це лише за деякими ознаками.

Сприяння рівності **заохочує інклюзивний та кооперативний підхід**, який передбачає **оцінку та моніторинг дискримінаційної практики**, зміцнення людського капіталу дискримінованих груп і розвиток інших засобів подолання нерівностей.

Хоча антидискримінаційна правова модель, основана на забороні дискримінаційної практики, виявилася успішною в усуненні найбільш очевидних форм дискримінації, її успіх був меншим, коли мова йшла про більш невлімові форми дискримінації, такі як професійна сегрегація.

НЕДИСКРИМІНАЦІЯ: Не всі випадки розрізнення слід вважати дискримінаційними. Якщо рівність можливостей не погіршується, то відмінності у ставленні не становлять дискримінацію. Наприклад:

Різне ставлення через внутрішні вимоги роботи

- Завдання, що вимагають фізичної близькості або завдання у сфері виконавського мистецтва (*не буде дискримінацією попросити солістку балету бути стрункою або зажадати від оперного співака вміння співати*);
- Політичні погляди або релігійні переконання можуть, у деяких обмежених обставинах, становити законну вимогу до певних посад (*не буде дискримінацією вимагати від священика католицької чи мусульманської церкви або школи бути католиком/мусульманином*).

Проте, такі винятки повинні бути чітко визначені й відмежовані згідно з вимогами роботи.



Розрізнення на основі достоїнств особи

Поняття достоїнств або здібностей стосується зв'язку між талантами, знаннями й навичками загалом та талантами, знаннями й навичками, потрібними для виконання конкретної роботи. Достоїнства дають змогу визначити «найкращу особу для даної роботи». Проте на практиці, у визначенні достоїнств має місце схильність до упередженості.

Зокрема, **особливі заходи щодо захисту, допомоги** (наприклад, стверджувальні/позитивні дії та заходи пристосування, а саме, прийняття на роботу особи з обмеженими можливостями, якщо така квота погоджена), та **заходи, спрямовані на захист безпеки держави**, не повинні вважатися дискримінацією (Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)).



Примітки для тренера:

Залучіть учасників до виступу, подаючи інформацію з Роздаткового матеріалу 1. З цієї метою попросіть їх надати власне визначення/розуміння кожного «пункту» в цьому роздатковому матеріалі (наприклад: дискримінація, рівність, тощо). Тоді виступ не буде «сухим», а присутні відчують свою співучасть.



Роздатковий матеріал 2

Старі та нові форми дискримінації

У глобальному звіті Міжнародної організації праці щодо дискримінації, «Час для рівності у світі праці» (2003), наголошувалося, що робоче місце – фабрика, офіс, ферма, вулиця тощо – є стратегічною точкою входу до суспільства, вільного від дискримінації.

І донині ці питання залишаються актуальними, а потреба у боротьбі з дискримінацією на роботі стала ще більш нагальною перед обличчям світу, який стає дедалі більш нерівним, небезпечним і ненадійним. Дискримінація закриває людям шлях до деяких професій, узагалі позбавляє їх роботи або винагороди за їхні достоїнства через колір шкіри, гендер або соціальне походження.

Крім того, дискримінація – явище, яке еволюціонує: **давню визнані форми дискримінації, такі як расова, релігійна, класова або гендерна дискримінація, не зникають легко**; їхні прояви можуть ставати більш невловимими, або вони навіть можуть бути легітимізовані з більш витонченими аргументами. Водночас, **в результаті структурних економічних змін та суспільних і культурних трансформацій, з'являються нові форми дискримінації**.

Відповідно до **Конвенції МОП № 111 (1958 р.) про дискримінацію в галузі праці та занять**, дискримінація визначається як «**будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження** і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять». Зокрема, після консультацій відповідних урядів із організаціями роботодавців і працівників можуть застосовуватися додаткові критерії. У багатьох країнах **визнані основи для дискримінації, додаткові до тих, що згадані у Конвенції МОП № 111**.

НОВІ ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Канадська спілка державних службовців (CUPE)

Стаття 4. Дискримінація та переслідування

4.01. Роботодавець і Спілка погоджуються, що не матимуть місця дискримінація, втручання, обмеження, переслідування або примушення, зокрема *не проводитимуться обов'язкові аналізи крові або сечі*, в тому числі, але не тільки, стосовно синдрому набутого імунodefіциту (СНІД), **СНІД-асоційованої хвороби**, СНІД-асоційованого комплексу або тесту на позитивний імунodefіцит, а також не проводитиметься генетичний скрінінг на конкретні медичні **вади** чи **вагітність** по відношенню до будь-якого члена переговорної одиниці у будь-якому питанні щодо застосування положень цього Договору за ознакою **раси, переконань, кольору шкіри, віку, статі, сімейного стану, батьківського стану, кількості утриманців, національного походження, роду, місця походження, рідної мови, вади або вад, СНІДу або СНІД-асоційованої хвороби чи СНІД-асоційованого комплексу чи тесту на позитивний імунodefіцит (на ВІЛ), політичних або релігійних поглядів або орієнтації, членства в науковій організації або наукової орієнтації, наявності судимостей (за винятком випадків, де така наявність є обґрунтованою та добросовісною підставою для дискримінації через характер роботи), сексуальної орієнтації, статусу зміни статі, гендерного вираження та гендерної ідентичності, а також із причини членства або відсутності членства особи у Спілці або законної діяльності чи відсутності діяльності у Спілці, або щодо здійснення будь-яких прав за цим Договором... (**Колективний договір Йоркського університету**).**

Перелік нових ознак дискримінації стає довгим: дискримінація щодо **мігранта**, дискримінація за ознакою **стану здоров'я** чи **зовнішнього вигляду**, за ознакою **освітнього рівня** чи **професії**, через **регіональне походження**, **фінансовий статус**, **роботу на умовах неповного робочого часу** тощо. Усі ці ознаки – і багато інших – чітко зазначені як ознаки прямої дискримінації у Законі Угорщини про рівне ставлення та сприяння рівним можливостям.

ДЕМПІНГ ЄВРОПИ ДЛЯ МІГРАНТІВ

Дуже відомий випадок трапився у 2003 році, коли Шведська спілка будівельних робітників подала позов проти латвійської будівельної компанії «Лаваль» щодо умов праці латвійських робітників, які



ремонтували школу у шведському місті Ваксхольм. «Лаваль» відмовилася підписати колективний договір, унаслідок чого профспілки почали блокаду підприємства. Шведський трудовий суд передав справу до Європейського суду, який у грудні 2007 року оголосив, що право на страйк є основним правом, але не таким основним, як право підприємств надавати міжнародні послуги. Європейська конфедерація профспілок виступила за рівність трудящих-мігрантів згідно з умовами приймаючої країни. Вищезгадане рішення становить дозвіл на соціальний демпінг, і основні особливості національних систем соціально-трудова відносин замінюються положеннями про вільний рух.

Схожий випадок мав місце у 2003 році, коли фінський оператор пасажирських поромів «Вікінг Лейн» спробував змінити прапор свого корабля «Розелла» на естонський, щоб найняти естонський екіпаж і замінити ним діючий фінський екіпаж. Це значно скоротило б витрати компанії на робочу силу. Проте, у результаті погрози страйку з боку працівників компанія відкликала свою пропозицію, хоча й після того, як Міжнародна федерація транспортних робітників закликала бойкотувати «Вікінг Лейн». Європейський суд постановив, що можна найняти «дешевших» естонців.

Переслідування ВАГІТНИХ ЖІНОК

Бельгія. Європейське співтовариство дедалі більше вважає дискримінацію щодо жінок проблемою минулих літ, а у сучасному світі міцнішає відданість справі рівності незалежно від раси, віку, гендеру або етнічного походження. Проте, у недавньому звіті Інституту рівності між чоловіками та жінками (IEBMWW) показано, що кількість скарг щодо дискримінації на робочому місці через вагітність за останній рік подвоїлася. Усе більше вагітних жінок стикаються з дискримінацією через їхнє рішення народити дитину та залишитися на роботі. В одному з семи повідомлених випадків дискримінація була безпосередньо пов'язана з питаннями, які стосуються вагітності, народження дитини або материнства. Багато роботодавців просто ігнорують закон і продовжують свою дискримінаційну практику. Вони не хочуть нести додаткові витрати на заміну й вважають, що жінка з дітьми менше зосереджена на роботі. Очевидно, існує необхідність прийняття додаткового законодавства для боротьби з дискримінацією щодо жінок, які прагнуть працювати й мати сім'ю.

Велика Британія. Дискримінація за ознакою вагітності зростає навіть у країнах, які, буцімто, давно її подолали та в яких, чомусь, спостерігається падіння рівня народжуваності. У Великій Британії, наприклад, згідно з недавнім звітом Комісії з рівних можливостей (2008 р.), щороку 30 тисяч жінок втрачають роботу через вагітність, але лише 3 відсотки тих, хто стикається з проблемою, подають скаргу до суду з трудових питань. Дискримінація також виникає на підприємствах, які, приймаючи на роботу жінок, вимагають, щоб до вагітності вони відпрацювали певний період.

ВАГІТНІСТЬ ЯК ВЕРДИКТ. Дослідження, проведене в рамках кампанії КРМ «Вагітні та продуктивні» (результати якого були оприлюднені у лютому 2005 року), стало першим дослідженням дискримінації за ознакою вагітності на британських підприємствах. Отримані дані кількісно описують ступінь, у якому жінки зазнають дискримінації на роботі під час вагітності, декретної відпустки та при поверненні на роботу після народження дитини. Обстеження ґрунтувалося на телефонних опитуваннях 1006 жінок, які нещодавно народили дитину, а під час вагітності працювали. Ось ключові висновки за результатами дослідження:

- 7 відсотків працюючих жінок були звільнені, скорочені або залишили роботу через дискримінацію за ознакою вагітності;
- 45 відсотків, які працювали під час вагітності, сказали, що зазнавали «відчутної дискримінації», наприклад, у формі відмови від навчання та змін у посадовій інструкції;
- 21 відсоток жінок стикалися з дискримінацією, яка могла безпосередньо призвести до фінансових втрат;
- 5 відсотків піддавалися цілеспрямованому тиску, щоб примусити їх подати заяву про звільнення після оголошення своєї вагітності;
- лише половина жінок пройшла оцінку ризиків щодо охорони праці та техніки безпеки.

ГЕНЕТИЧНИЙ СКРІНІНГ ПРАЦІВНИКІВ

Як зазначено у глобальному звіті з рівності у світі праці, роботодавці дедалі більше дискримінують працівників за ознакою генетичних особливостей, які можуть призвести до хвороби у майбутньому, або через те, що вони палять або мають зайву вагу. Це впливове дослідження, опубліковане у 2007 році у Женеві



Міжнародним бюро праці, показує, що з'являються нові форми дискримінації на робочому місці. Водночас, традиційні форми, такі як дискримінація за ознакою гендеру, раси та релігії, зберігаються в усьому світі.

У звіті показано, як, зокрема у Європі, генетичний скрінінг працівників використовується деякими роботодавцями, щоб установити схильність працівників до захворювань, які можуть вплинути на їхню працездатність, наприклад до хвороби Хантингтона, рідкісного захворювання, яке спричиняє виснаження нервових клітин мозку. Досягнення у галузі генетики й супутні нові технології полегшили роботодавцям задачу отримання інформації про генетичний статус (з «важливими наслідками») для дискримінації на робочому місці, як підкреслюється у звіті. Дослідження також демонструє, що спосіб життя стає дедалі важливішим фактором в отриманні чи збереженні роботи, зокрема роботодавці починають дискримінувати людей, які ведуть «нездоровий спосіб життя».

У Болгарії мав місце випадок **дискримінації за ознакою віку**, коли вчителька була звільнена директором школи, який заявив, що вона надто стара (57 років!). Водночас, у цій самій школі продовжували працювати деякі чоловіки-вчителі, старші за неї. Звільнена жінка подала позов до суду і виграла справу.

Всесвітня організація охорони здоров'я у 2005 році припинила брати на роботу **курців**, а Національний інститут раку США заявив, що преференціальне наймання осіб, що не палять, допоможе зменшити масштаби паління. В останні роки цю політику прийняли ряд компаній у всьому світі.

ПРОФСПІЛКИ ЗАХИЩАЮТЬ ПРАЦІВНИКІВ-ЛГБТ (лесбіянок, гомосексуалістів, бісексуалів, транссексуалів). Деякі профспілки розробили навчальні курси та навчальні матеріали, що охоплюють питання ЛГБТ у колективних переговорах (наприклад, литовська LPSK, нідерландська ABVAKABO-FNV, британські UNISON і Конгрес тред-юніонів). У великій кількості країн розроблено конкретні хартії та політичні документи щодо прав ЛГБТ, як, наприклад, Хартія про різноманітність у банківському секторі та План щодо різноманіття, розроблені бельгійською організацією CGSLB. Хорватська спілка UATUC за ініціативою свого жіночого відділення започаткувала співпрацю з двома національними організаціями ЛГБТ – «Контра» та «Іскорак» – для підготовки профспілкових активістів за спільно розробленими керівними засадами.

ШПИГУНСТВО ЗА СТАТЕВИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

У травні 2009 р. німецький економічний журнал «Хандельсблатт» повідомив, що німецька компанія «Дойче Телеком» шпигує за своїми працівниками по всьому світі. Намагаючись знайти якомога більше відомостей про можливих претендентів на роботу, компанія викривала деталі інтимного життя своїх працівників. Наприклад, у 2004 році було відкрито досьє жінки на ім'я Майя обсягом 7500 сторінок, де містилася інформація про її приватне та бізнесове життя, інформація про чоловіка, друзів, колег, акції, котрими вона володіла на той час, її електронна пошта, факси, телефонні дзвінки, фотографії... і те, що Майя робила (або не робила) у той час. До початку розслідування вона подала заяву на зайняття однієї з керівних посад у хорватському філіалі «Дойче Телеком» НТ. У звіті детективів вона була описана як жінка з великим сексуальним апетитом, що віддає перевагу літнім чоловікам, причому навіть були названі їхні прізвища. До того ж, детективи перевірили її сестру, якій приписали сексуальну нерозбірливість. Колишній радник «Дойче Телеком» із питань безпеки повідомив вищезгаданому журналу, що компанія шпигує за рядом працівників у Хорватії, Македонії, Словенії та Угорщині. Минулого місяця було встановлено, що спостереження велося не лише за членами правління й доповідачами, а й за представниками профспілки. Зрештою Майя подала позов до суду. Справу розслідує Державна прокуратура Німеччини, від якої Майя може зажадати своє досьє. Вона сказала також, що обвинувачення у зв'язках із кількома працівниками компанії сфабриковані, але її більше хвилює те, що незнайомці стежать за нею та її сім'єю. Важливо підкреслити, що лише її перевіряли на предмет сексуальних переваг і звичок, тоді як за чоловіками стежили на предмет їхнього «інтересу» до випивки та азартних ігор. Ця різниця робить даний випадок дискримінацією за ознакою гендера.



Примітки для тренера:

Залучіть учасників до дискусії, подаючи інформацію з Роздаткового матеріалу 2 – запитайте їх про їхній досвід у цій галузі. Зробіть виступ активнішим – після кожної значної частини виступу запитуйте їхні коментарі, досвід, приклади тощо. Виступ не буде «сухим», і присутні відчують свою співучасть.



Захід 2.

Конкретні приклади дискримінації



Ціль:

поглибити розуміння і знання щодо того, як визнавати дискримінацію та реагувати на неї, коли вона виникає на робочому місці.



Методи:

- робота у малих групах на конкретних прикладах;
- дискусія.



Завдання:

Працюючи у своїй малій групі над даним конкретним прикладом:

1. Прочитайте приклад і обговоріть його у групі.
2. Дайте відповіді на запитання, наведені після прикладу.
3. Підготуйте звіт на фліп-чарті та виберіть доповідача, який представить ваш звіт на пленарному засіданні (у кожній групі буде 5 хвилин на звітування).



Час на роботу у групах: 25 хвилин.



Примітки для тренера:

1. Кількість груп залежить від кількості учасників: 20 учасників – 4 групи.
2. Нижче наведено 7 прикладів – оберіть ті, які найбільш доречні для ваших учасників, або, якщо у вас лише 3 групи, можете дати по два приклади на групу.
3. Підготуйте для кожної групи папір для фліп-чартів і маркери, а також клаптики паперу чотирьох різних кольорів для поділу на групи.
4. Роз'ясніть захід і час (як на аркуші заходу) та поділіть групу на 4 малі групи за допомогою клаптиків паперу чотирьох кольорів.
5. Після звітування груп запитайте, чи є коментарі, тощо.
6. Підбийте підсумки заходу, відзначаючи головні порушені питання.
7. Час: лише 1 година – 5 хв. на пояснення та поділ на групи; 25–30 хв.. на роботу в групах; 15 хв. на звітування; 10 хв. на підсумки.

Відповіді на запитання щодо виду дискримінації:

Приклад 1: це НЕ випадок ґендерної дискримінації.

Приклад 2: випадок ґендерної дискримінації.

Приклад 3: це НЕ випадок ґендерної дискримінації.

Приклад 4: випадок ґендерної дискримінації.

Приклад 5: випадок ґендерної дискримінації.

Приклад 6: випадок ґендерної дискримінації.

Приклад 7: випадок ґендерної дискримінації.



Конкретні приклади для Заходу 2

Приклад 1. Для неї немає роботи

Жінка з Призрені (Косово) три роки тому була обрана першою жінкою-директором спецшколи. Вона захворіла на лейкемію, а як тільки одужала та повернулася до роботи, шкільна рада звільнила її з посади. Вона поскаржилась до Співки працівників освіти, але результату не було. Тоді вона надіслала письмову скаргу до Міністерства освіти, котре відреагувало позитивно: вона знову отримала посаду, але лише формально, як вихователь у тій самій школі, без права працювати. Жінка могла лише отримувати зарплату, причому набагато меншу, ніж директорська. На своє прохання надати їй можливість працювати отримала відмову від нового директора-чоловіка.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?

Приклад 2. Казка?

Марта, австралійський диспетчер, виявила, що диспетчери-чоловіки мають набагато більший зарплатний пакет і отримують більшу грошову допомогу, ніж вона. Жінка почала розслідувати це, після чого її відразу ж перевели з диспетчерів, намагаючись примусити до звільнення. Їй сказали, що водіям важко слухатися жінок. Через рік такого тиску вона пішла з роботи та подала скаргу щодо дискримінації за ознакою статі. У ході примирної процедури її роботодавець визнав, що до Марти ставилися несправедливо, й погодився добровільно виплатити їй 15000 австралійських доларів, а також надіслав листа з вибаченнями.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Чи могли б ви уявити, що такий результат матиме місце у вашій країні?

Приклад 3. Надто стара для власника

Д.С., 45 років (Сербія), подала заяву до приватної компанії про прийняття на роботу, побачивши публічне оголошення про цю посаду. З усіх кандидатів, які подали заяву на цю посаду, вона єдина мала потрібну кваліфікацію та досвід. Представник компанії сказав їй про це під час співбесіди, а також повідомив, що її буде призначено на цю посаду. За тиждень ця сама особа зателефонувала жінці та вибачилася, сказавши, що не може її взяти на роботу, так як власнику компанії потрібна співробітниця «на десять років молодше». Було прийнято молодшу особу, в якій не було необхідної кваліфікації. Д.С. повідомила про цей випадок жіночу групу своєї профспілки, але результатів не отримала.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?

Приклад 4. Винна в тому, що є матір'ю

М.Р. (Чорногорія) – одинока мати двох дітей шкільного віку; її чоловік загинув в автомобільній катастрофі, коли діти були дуже малі. До осені 2002 року вона працювала продавцем у громадській компанії. Але після того, як дану організацію приватизував і викупив приватний роботодавець, М.Р. була негайно звільнена, а на її посаду прийнято молодшого чоловіка. У неофіційному роз'ясненні, наданому їй роботодавцем, зазначалося, що її довелося звільнити, тому що вона раніше кілька разів брала лікарняний через хворобу дітей. Жінка звернулася до профспілки та попросила правової допомоги. Профспілка надіслала тривожний сигнал до інспекції праці, вимагаючи поновлення М.Р. на роботі, зокрема через те, що звільнення було незаконним і без пояснень. Роботодавець відмовився. Профспілка ініціювала судовий розгляд, але трудові спори тривають довго, затягуючись на багато років. М.Р. почала працювати нелегально, щоб прогодувати й вивчити дітей, а це не дає права вимагати грошової допомоги або допомоги за соціальним забезпеченням під час судового розгляду.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?



3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?

Приклад 5. Ледача чи сильна

Європейський суд виніс ухвалу на користь М.С., встановивши, що працездатна особа незаконно піддавалася дискримінації за ознакою інвалідності. М.С. подала позов проти свого роботодавця, фірми «Етрідж Лоу», заявляючи, що її примусово звільнили з посади через її прохання взяти вихідні для догляду за своїм чотирирічним сином-інвалідом. М.С. поступила на роботу до вказаної фірми у 2001 році на посаду юридичного секретаря. Рік потому вона народила сина з серйозними проблемами дихальної системи. Жінка розповіла, що керівники назвали її «ледащою», коли вона попросила вихідний для догляду за хворим сином. Вона погодилася на добровільне скорочення, але згодом подала позов за примусове звільнення та дискримінацію за ознакою інвалідності.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?

Приклад 6. Літати неповний робочий час?

Льотчиця, якій було відмовлено у праві працювати на умовах неповного робочого часу, щоб доглядати дитину, виграла справу про дискримінацію за ознакою статі. 26-річна Джессіка Стармер сказала, що їй довелося б звільнитися з роботи у «Брітіш Ейрвейз», де вона отримувала 50 тис. фунтів на рік, якщо б начальство не скоротило її робочий час, аби вона могла доглядати дочку. Стармер, яка літала по 800 годин на рік на «Ейрбасі А320» з аеропорту Хітроу, подала позов до суду з трудових питань, який прийняв ухвалу на її користь. «Бути професійним пілотом цивільної авіації та матір'ю – абсолютно сумісні поняття. Якщо б мене примусили піти, це було б особистою трагедією для мене й моєї родини», – сказала Стармер.

«Брітіш Ейрвейз» категорично заперечувала факт дискримінації за ознакою статі. Компанія заявила також, що було б надто дорого мати пілотів, які б працювали по дві години, виконуючи обов'язки Стармер. Представник профспілки заявив: «Для того, щоб налітати 2000 годин, треба близько п'яти років – саме цей аспект компанія враховуватиме, коли ухвалюватиме рішення про можливість вашої роботи за графіком, скороченим на 50 відсотків». Це все одно, що заборонити льотчцям після прийняття на роботу до компанії народжувати дитину протягом п'яти років.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертви.
4. Що може та повинна зробити профспілка?

Приклад 7. Литовські чоловіки проти служби охорони здоров'я

Бюро Уповноваженого з питань гендерної рівності Литви постановило, що Національна служба охорони здоров'я винна у дискримінації, яка полягає у тому, що вона не покриває повністю витрати на активне лікування раку простати. Перед цим позивачі поскаржилися, що покриття витрат на лікування раку молочної залози становить 100 відсотків, а раку простати – 80 відсотків. Це є випадком дискримінації за ознакою ґендеру.

1. Чи є це випадком дискримінації? Чому?
2. Чи є це випадком ґендерної дискримінації?
3. Опишіть наслідки цього випадку дискримінації для жертв.
4. Що ви думаєте про результат?



Роздатковий матеріал 3

Наслідки дискримінації

ІНДИВІДУАЛЬНІ НАСЛІДКИ

Дискримінація стосується **виключення** та підпорядкування, і, по суті, передає пряме повідомлення про відмінність і неповноцінність жертви. Враховуючи такий принизливий характер дискримінації, жертви часто прагнуть якомога швидше забути про цей досвід, тому можуть не подавати позов. Будь-яка дискримінація має менший або більший вплив на психологічне благополуччя осіб, які зазнали дискримінації. Встановлено, що випадки дискримінації посилюють симптоми, пов'язані з тривогою та депресією.

ПЕРЕВІРТЕ! Мерима була найнята іспанською сім'єю у якості домашньої робітниці, як **неформальна працівниця**. Її чоловік Міро (**обидва вони – мігранти зі Східної Європи**) отримав **тимчасову роботу** в будівельній компанії. Платили їм погано, і вони навіть не могли заробити на те, щоб відвідати своїх дітей, які жили вдома з дідусям і бабусею. Меримі довелося жити з сім'єю роботодавця, і її вільний час обмежувався одним вечором і одним днем на тиждень. Міро мав тимчасовий трудовий договір, який щомісячно поновлювали, але, попри це, завжди існувала загроза втратити роботу. Мерима страждала від головного болю, втоми, болю у спині та м'язах, а Міро, котрий завжди був здоровим чоловіком, став відчувати психічну нестабільність, депресії, незадоволеність, а згодом почав пити більше, ніж звичайно. Врешті-решт він отримав травму на робочому місці. Роботодавець не визнав це нещасним випадком на виробництві, тому що трудовий договір не був дійсним у той день, коли це трапилося. Міро не надали відпустку по хворобі, і протягом кількох місяців він не міг працювати. Мериму звільнили, тому що вона не була бадьорою та привітною, як того вимагав роботодавець. Зрештою вона повернулася додому, а Міро залишився в Іспанії, де знову одружився.

Запитайте себе, перерахувавши для себе всі погані аспекти цього конкретного прикладу: *ненадійна робота; приниження працівників; експлуатація незареєстрованих і тимчасових працівників; дискримінація мігрантів; окреме проживання дружини й чоловіка; відокремлення дітей; погана зарплата; погіршення стану здоров'я; дія стресу; виробничий травматизм; звільнення, розлучення...* Чи закінчилася б ця історія так, якщо б Мерима та Міро мали постійну роботу?

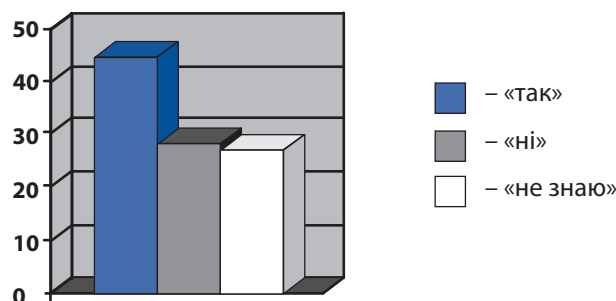
Жертви дискримінації долають ці проблеми у різні способи. Як реакція на досвід дискримінації, жертви часто – свідомо або несвідомо – виробляють стратегію виживання. Деякі вдаються до того, що можна було б назвати **запереченням дискримінації**. Якщо трапляється дискримінаційний інцидент, вони свідомо подають конфлікт у іншому аспекті, або навіть вважають, що дискримінаційна основа була легітимною, звинувачуючи себе в тому, що трапилося.

Опитування

У рамках проекту МОП/МКП «Жіноча мережа у Центральній та Східній Європі – дискримінація жінок на робочому місці» жінки (3350), профспілкові діячі (381) та роботодавці (311) з 24 країн регіону ЦСЄ та ННД були опитані щодо дискримінації жінок на робочому місці (2007 р.). На запитання про те, чи є ставлення до жінок і чоловіків на роботі рівним, у середньому 44,4 % відповіли «так», 28,4 – «ні», 27,2 – «не знаю». 50 % і більше опитаних жінок із Косова, Албанії та Латвії заявили, що до чоловіків та жінок ставлення на роботі не рівне, тоді як із Киргизстану, Чорногорії та Узбекистану таких відповідей було дуже мало або не було взагалі. Якщо порівнювати по регіонах, то 31 % жінок із ЄС та ЦСЄ заявили, що **рівного ставлення немає**; таку відповідь дали 37,2 % жінок із Південно-Східної Європи і **лише 16,1 % жінок із колишнього Радянського Союзу**. У відповідях на запитання про гендерну дискримінацію («ні», «рідко», «часто») відмінності між регіонами були значними: субрегіон ПСЄ показав найвищий рівень дискримінації за ознакою гендеру, тоді як країни колишнього СРСР можна вважати субрегіоном із вищим рівнем необізнаності (див. діаграму).



РІВНЕ СТАВЛЕННЯ ДО ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ НА РОБОТІ



Одна дуже типова стратегія виживання – **уникнення**, шляхом якого особа «добровільно» намагається уникати ситуацій, коли імовірність дискримінації особисто проти неї досить висока. Завдяки добровільно встановленим обмеженням кількість випадків, де має місце дискримінація, може бути значно зменшено. З точки зору суспільства це, однак, не є бажаною стратегією, тому що зменшені соціальні контакти руйнують можливість інтеграції вразливих груп у суспільство. Типовий приклад: жінки не дуже часто подають заяви про призначення на керівні посади, щоб уникнути відмови.

Кінцева форма стратегії – це стратегія **самозречення та зміни особистості**, за допомогою якої жертва намагається приховати, пом'якшити чи навіть повністю відмовитися від конкретного аспекту своєї особистості. Особа, що відноситься до меншини, може вирішити відмовитися від певних аспектів своєї особистості, щоб бути більше схожою на інших членів суспільства; особа, яка відноситься до мовної меншини, може вирішити не розмовляти своєю рідною мовою на людях; особа, яка відноситься до сексуальної меншини, може приховувати свої сексуальні преференції; особа з обмеженими можливостями може не вимагати послуг, які їй, можливо, потрібні, для того, щоб створити враження того, що вона подібна на інших; молода особа може намагатися виглядати старше та поводитися відповідно, а літня людина може намагатися діяти та виглядати як молода лише для того, щоб відповідати очікуванням оточуючого суспільства або просто отримати роботу.

Стратегія уникнення та стратегія самозречення фактично призводять до досягнення мети дискримінації та увічнення несприятливості. Наприклад, якщо людина припиняє ходити в ресторани, тому що боїться, що її туди не пустять, то ефект буде таким самим, що й у фактичному систематичному ланцюзі дискримінації: особа, по суті, виключена зі сфери користування цими послугами. Таке саме трапляється, коли особа інтерналізує свій імідж як особи меншої вартості через потрапляння у ситуації дискримінації при найманні та припиняє шукати роботу. А якщо особа відмовляється від частини своєї особистості або придушує її, це означає, що досягнута одна з головних цілей дискримінації – виключення «інших» з суспільства.

Друга ж категорія громадян приймає **активну стратегію боротьби з дискримінацією** та виступає за права й безпеку даної групи населення. Ця стратегія, якщо вона реалізується законними засобами, у кінцевому підсумку є найбільш вигідною, тому що робить дискримінацію помітною, надає позитивний приклад іншим жертвам і має визвольну силу. Державні установи й судова система повинні забезпечити, щоб права, яких прагнуть жертви, гарантувалися.

НІМЕЧЧИНА

У 2002 році Федеральне міністерство праці та соціальної політики Німеччини опитало 1300 працівників і провело 4396 телефонних інтерв'ю, щоб виявити, яка кількість респондентів зазнають цькування. Для жінок ризик цькування на 75 % вищий, ніж для чоловіків, але у середньому цькування зазнають 5,5 %. Майже всі вони заявили, що це впливає на їхню працездатність; вони втрачають мотивацію, стають підозріливими, нервовими, відчувають небезпеку або примусово вдаються до «соціального відступу» та «внутрішньої смиренності». Результати цькування для тих, хто його зазнавав, були такими: 43,9 % захворіли; 30,8 – змінили місце роботи у середовищі, де вони працювали; 22,5 – залишили роботу; 14,8 – були звільнені.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ

Дискримінація часто спричиняє **довготривалі наслідки та наслідки на макрорівні**, що є певною ланцюговою реакцією несприятливих результатів. Наприклад, відмова у прийнятті на роботу або виплата нижчої зарплати може призвести до становища, в якому даній особі залишається тільки вибирати між переїздом до



меншої та дешевшої квартири або до менш дорогого району, де, можливо, мешкають інші люди, котрі бояться злиднів, і де загальне незадоволення може створити доволі вороже середовище. Неприятливі результати, як правило, підсилюють один одного. Коли ці несприятливі процеси відбуваються протягом тривалого періоду та у значному масштабі, людина потрапляє у ситуацію, де негативні ставлення (у тому числі стереотипи та упередження) до певної групи (наприклад, до жінок, етнічних або релігійних меншин) та випадки дискримінації щодо членів цієї групи починають посилювати один одного.

Дискримінація за самою своєю природою у кінцевому підсумку веде до **соціально-економічних відмінностей між групами людей**. Основна частина населення часто сліпа до реальних причин цих відмінностей і, як правило, використовує ці відмінності як доказ неповноцінності чи іншого дефекту з боку жертв (явище «звинувачення жертви»), чим посилює існуючі стереотипи, які підсилюють дискримінацію, і так далі до безкінечності. На думку Міжнародної організації праці, безперервні значні та стійкі нерівності у доходах і можливостях можуть призводити до **політичної нестабільності та соціальних заворушень**. Дискримінація у галузі праці та занять часто укорінює **бідність** або загострює її. Коли члени певних груп виключаються з роботи або їх шанси на розвиток навичок і здібностей знижуються, їм залишається єдине – некваліфікована та мало оплачувана робота. Це може призвести до зuboжіння, що надалі зменшує їхню спроможність отримати роботу, яка витягне їх із бідності.

ПАМ'ЯТАЙТЕ!

Робоче місце, схильне до дискримінації, отруює виробниче середовище, що є серйозною причиною стресу працівників, хвороб і навіть нещасних випадків. Дискримінація послаблює профспілку та загрожує солідарності. Вся дискримінація спричиняє нерівні ефекти, які ставлять жертв дискримінації у не вигідне становище, шкодячи їхньому доступу до можливостей щодо роботи, не кажучи вже про рівність ставлення на робочому місці. Вона також перетворюється на зменшення мотивації до роботи та ефективності, що веде до зниження продуктивності праці та до протиріч на робочому місці, а це має негативні результати для загальної ефективності та добробуту підприємства. Практика та політика управління людськими ресурсами, яка запобігає дискримінації на робочі та сприяє рівному ставленню і можливостям без довільних розрізень, вигідна не лише окремому працівнику, а й усьому підприємству в цілому. Сильна і стійка дискримінація на роботі сприяє бідності та соціальному виключенню. Упередження, побудовані на соціальному та сімейному стані людей, часто превалюють над їхніми фактичними навичками та прагненнями, прирікаючи їх на соціальну немобільність. Позбавлення є особливо жорстоким для людей, які стикаються з множинною дискримінацією, наприклад, тих, хто не лише є жінкою, а й відноситься до релігійної чи расової меншини, будучи, на додаток, ще й літніми людьми.

Боротьба з дискримінацією на роботі сприяє:

- заохоченню соціальної згуртованості та миру;
- підвищенню продуктивності праці;
- веденню ефективних колективних переговорів (принцип недискримінації поширюється також на доступ до організацій працівників).

Робоче місце – стратегічна відправна точка для боротьби з дискримінацією у всьому суспільстві.



Роздатковий матеріал 4

Сфери застосування дискримінації

Коротка анкета щодо сфер дискримінації

(Позначте, що доречно)

Наступні дії є дискримінаційною практикою:

- Зміст рекламних оголошень про роботу позбавляють жінок можливості подати заяву.
- Роботодавець відмовляється приймати жінок, які мають дітей, водночас, приймаючи чоловіків із дітьми.
- Працівницям пропонують звільнитися у разі їхнього заміжжя, тоді як для чоловіків такої вимоги немає.
- Роботодавець продовжує дію пільг на дружин працівників, але відмовляє поширити такі або схожі пільги на чоловіків працівниць.
- Кваліфікованим працівницям відмовляють у певних роботах з так званої «чоловічої сфери», свідомо не даючи їм можливості продемонструвати свою здатність виконувати ці роботи.
- Роботодавець відмовляється приймати на роботу, навчати, призначати на посаду або підвищувати вагітних чи заміжніх жінок або жінок дітородного віку за ознакою ґендеру.
- Роботодавець встановлює для працівниць окреме правило обов'язкового виходу на пенсію з нижчим пенсійним віком, ніж для працівників.

Можете додати інші приклади...

1. Наймання = зазначення роботи, оголошення про роботу, процеси відбору, методи оцінки, проведення співбесіди, критерії відбору.

Один спосіб оцінити дискримінацію при **входженні на ринок праці** – розглянути відносні рівні участі у робочій силі та рівні безробіття. Дискримінація збільшує перешкоди, які деякі групи повинні долати при входженні на ринок праці; вона також ускладнює їм задачу збереження роботи. Дискриміновані групи мають більш високі рівні безробіття, до того ж їм потрібно більше часу, щоб знайти іншу роботу у разі її втрати. Неповна зайнятість і таке явище, як «особи, які припинили шукати роботу», що більш поширено серед дискримінованих груп, зазвичай, маскують справжні, більш високі рівні безробіття.

Дискримінація має місце у наборі або працевлаштуванні, коли зазначення роботи або оголошення про неї носить дискримінаційний характер. Приміром, включення в оголошення про роботу зайвих чи незначних вимог може призводити до дискримінації. Приклади: вимога про те, що працівники повинні бути «енергійними», коли насправді зазначена робота є здебільшого сидячою за характером; зазначення, що потрібно посвідчення водія, хоча робота передбачає обмежені поїздки; винятки, які не враховують індивідуальні обставини.

Це трапляється й тоді, коли ваш майбутній роботодавець не розуміє, що вимагати певних відомостей від заявника заборонено, як наприклад:

- 1. Вік/дата народження.** Як правило, у більшості рішень про наймання на роботу вік не вважається значущим, тому запитання про дату народження є недоречним.
- 2. Раса, релігія, національне походження.** Ці запитання, як правило, недоречні – як у заявах про прийняття на роботу, так і під час співбесід.
- 3. Фізичні особливості, обмежені можливості.** Якщо ставляться запитання стосовно вимог про зріст і вагу, то такі вимоги повинні бути безпосередньо пов'язані з виконанням роботи.
- 4. Членство у профспілках.** Можливому роботодавцю недоречно ставити заявнику запитання про те, чи є він або вона членом профспілки.
- 5. Арешт, судимості.** Запитання щодо арештів є недоречними, крім випадків, коли заявник розглядається як претендент на роботу, «чутливу до безпеки», і роботодавець проводить розслідування, щоб визначити, чи дійсно заявник скоїв злочин, за який його чи її арештували.
- 6. Наркотики, паління.** Допускається запитувати заявника, чи вживає він або вона наркотики або палить.



7. Стан здоров'я. Про це запитувати не варто.

8. Стать, сексуальна орієнтація, сексуальна ідентифікація. Про це також цікавитись не бажано.

9. Вагітність, наміри щодо бажання мати дітей, сімейний стан тощо. Такі запитання не повинні мати місце взагалі.

10. Інші проблемні сфери. Запитання стосовно того, чи має заявник друзів або родичів, працюючих на роботодавця, можуть бути недоречними, якщо роботодавець віддає перевагу таким заявникам. А запитання стосовно нерухомості заявника, визнані недоречними та дискримінаційними.

УКРАЇНА

Дискримінація на співбесідах при прийомі на роботу також носить ендемічний характер, а для жінок-претенденток на роботу може бути важкою та принизливою. Роботодавці залюбки запитують жінок на співбесідах та у заявах про вік, сімейний стан, плани щодо сім'ї та роботу чоловіка. Потім на основі цієї особистої інформації роботодавці і приймають рішення щодо наймання. Наприклад, роботодавці часто відмовляють молодим жінкам у роботі, тому що ці жінки, за словами роботодавця, знаходяться у репродуктивному віці, або виховують дітей. Жінки старше 35 років також стикаються зі значними перешкодами у працевлаштуванні, тому що більшість рекламованих робіт, таких як робота секретарші, доглядачки чи офіціантки, зазвичай, вважаються «прерогативою» лише молодих жінок. Роботодавці регулярно підкреслюють вимоги про вік в оголошеннях про вакансії та можуть відмовити жінці у працевлаштуванні, дізнавшись під час співбесіди про її вік («Х'юман Райтс Уотч»).

2. Професійна сегрегація = поділ праці у контексті оплачуваної зайнятості, в результаті якого чоловіки та жінки (або члени різних етнічних чи релігійних груп) направляються на різні типи ролей і завдань.

Часто сферою дискримінації у занятті є професійна сегрегація. Горизонтальна сегрегація – це тенденція, при якій чоловіки та жінки, наприклад, працюють у різних секторах економіки (наприклад, жінки – як швачки, чоловіки – як водії вантажівок). Жінки, як правило, працюють у вузькому спектрі занять, ніж чоловіки. Вертикальна сегрегація – це тенденція, при якій чоловіки та жінки займають різні посади в одній професійній групі (наприклад, жінки складають основну масу виробничих працівників, тоді як чоловіки, зазвичай, переважають у нагляді за виробництвом).

Професійну сегрегацію часто вважають доказом нерівності, тому що вона включає **аспекти соціального розшарування у владі, навичках і заробітках**. Усі вони взаємопов'язані та можуть використовуватися як показники соціального благополуччя чи неблагополуччя.

Професійна сегрегація за статтю більше шкодить жінкам, ніж чоловікам; «жіночі» заняття мають тенденцію до **нижчої оплати, нижчого статусу та менших можливостей щодо підвищення по роботі («скляна стеля»)**. Аналогічні дискримінаційні процеси протікають за ознаками раси, етнічного походження, віку, інвалідності, стану здоров'я тощо, спричиняючи недооцінювання та сегрегацію груп працівників на роботах з менш сприятливими умовами зайнятості. Фемінізація певних професій дуже часто призводить до зниження статусу та розміру оплати (наприклад, учителів, журналістів, лікарів).

КОНКРЕТНИЙ ПРИКЛАД: чоловіки не є чутливими!?

Молодий чоловік подав заяву про прийняття на роботу до неурядової організації в Хорватії, яка працює з дітьми-сиротами. Ця робота не була безпосередньо пов'язана з дітьми, скоріше з «паперами» та проектами. Після трьох раундів тестування і співбесід йому повідомили, що його включено в останню групу кандидатів. Проте, згодом йому повідомили, що відібрано іншу особу, тому що вона є жінкою та матір'ю, отже матиме більшу чутливість до роботи з дітьми, в яких немає батьків, ніж він, хоча результати тестування в нього кращі.

3. Умови зайнятості = гарантованість роботи, відмінності в оплаті праці або пільгах, призначення, привілеї, оцінка результатів роботи, навчання, дисципліна, звільнення або будь-яка інша сфера зайнятості.

Дискримінованих осіб, як правило, переводять на роботи з низьким статусом і поганою якістю. Боротьба на фронті як кількості, так і якості робочих місць допомагає покращити становище груп, що знаходяться у несприятливому положенні, адже дискриміновані групи надто сильно представлені у неформальній економіці:



Гарантованість терміну перебування на посаді. Поширення постійно-тимчасової зайнятості, тобто коли працівники безперервно мають **короткострокові контракти, контракти з фіксованим строком чи тимчасові контракти** або такі контракти з короткими перервами між ними, як правило, охоплює працівників із дискримінованих груп непропорційно, незважаючи на їхній освітній рівень.

Дискримінація у винагородженні має місце, коли основною базою для визначення зарплати є не зміст роботи, яку належить виконувати, а стать, колір шкіри або інші особисті ознаки працівника. Справедливість в оплаті праці – передумова забезпечення гендерної рівності, яка передбачає належне оцінювання часу і роботи жінок, а також є елементом ширшої програми гендерної рівності.

ЖІНКИ У ЦСЄ ТА ННД КАЖУТЬ ¹

... що їх дискримінують у наступних сферах:

1. Доступ до роботи (набір, оголошення, процедура під час процесу відбору тощо):

ТАК – 42,8 %

Більш ніж 70 % литовських, молдовських і косовських жінок вважають цю форму дискримінації дуже поширеною, тоді як серед жінок в Узбекистані, Азербайджані та Грузії таких менше – 10 %.

2. Призначення у підрозділи підприємства: підвищення, оплата праці, інші умови праці (робочий час, можливість понаднормової роботи тощо):

ТАК – 37,8 %

Знову-таки, жінки з Азербайджану, Грузії та Узбек істану взагалі не вважають своє положення у підвищенні, оплаті праці та інших умовах праці проблемою та частою формою дискримінації.

3. Трудові договори та статус (короткостроковий, неповний робочий час, поновлення договору тощо):

ТАК – 34,0 %

Менш ніж 10 % опитаних жінок в Узбекистані, Азербайджані, Киргизстані та Угорщині визнають дискримінацію у якості та гарантованості своїх трудових договорів.

4. Підготовка кадрів; кар'єра; просування:

ТАК – 33,6 %

Цікаво, що, крім переліку країн, жінки з яких демонструють дуже високий рівень обізнаності щодо недискримінації, жінки з Косова і Таджикистану часто зазнають дискримінації у підготовці кадрів, кар'єрному зростанні та просуванні.

5. Гарантованість роботи, скорочення, звільнення та припинення трудових відносин:

ТАК – 33,2 %

Відсутність гарантованості роботи для жінок доволі часто має місце у Литві, Польщі та Молдові, а також у Македонії, Сербії та Таджикистані.

6. Спілкування й особисті відносини між роботодавцем/начальником і працівником:

ТАК – 29,8 %

Для опитаних жінок з Узбекистану, Чорногорії, Словаччини та України в особистих відносинах між начальником і працівником майже немає гендерної дискримінації, чого не може сказати більшість респонденток.

«МІСЦЯ» ДИСКРИМІНАЦІЇ, %

Малі та середні приватні компанії	40,6
Неформальна економіка (чорний ринок)	36,7
Великі приватні компанії	29,3
Державний сектор (освіта, медицина)	17,3

¹ Проект МОП/МКП 2007 р. «Жіноча мережа у Центральній та Східній Європі – дискримінація жінок на робочому місці»: 3350 жінок із 24 країн регіону ЦСЄ та ННД були опитані щодо дискримінації жінок на робочому місці.



Багатонаціональні компанії	14,5
Державні служби (поліція, армія)	16,5
Державні компанії	16,3
Особливі експортні зони	5,1



Примітки для тренера:

Роздатковий матеріал 4 використовуватиметься для Заходу 3, тому не представляйте його – учасники його прочитають, як описано нижче в аркуші заходу.



Захід 3

Сфери гендерної дискримінації



Ціль:

- поглибити розуміння та знання про сфери, де на ринку праці має місце дискримінація,



Методи:

- робота у малих групах;
- дискусія.



Завдання:

- 1) Прочитайте Роздатковий матеріал 4 «Сфери застосування дискримінації» як вступ до цього заходу.
- 2) Працюючи у своїй малій групі, обговоріть і укажіть 3 типові форми гендерної дискримінації (у своїй країні) у наступних сферах:
Група 1: наймання.
Група 2: дискримінація у галузі занять.
Група 3: умови зайнятості.
- 3) Виберіть одну форму (з трьох наведених у вашій групі) і складіть коротку історію, яка була б типовою, щоб проілюструвати даний випадок дискримінації (вона може бути взята з реального життя чи бути вигаданою).
- 4) Підготуйте звіт на фліп-чарті (тільки основні моменти) і виберіть доповідача, який представить ваш звіт на пленарному засіданні (кожна група матиме 5 хвилин на звітування).
- 5) Візьміть активну участь у пленарному обговоренні на тему: у яких сферах і місцях переважає дискримінація на робочому місці у вашій країні?



Час: приблизно 1 год. (10 хв. – виступ; 30 хв. – робота у групах; 20 хв. – дискусія).



Примітки для тренера:

1. Роздайте Роздатковий матеріал 4 та Захід 3.
2. Підготуйте для кожної групи папір для фліп-чарту та маркери; підготуйте також цукерки для поділу на групи.
3. Роз'ясніть захід і час (як на аркуші заходу), поділіть учасників на 3 групи за допомогою трьох видів цукерок.
4. Заслухавши звіти груп, почніть дискусію на тему: у яких сферах і місцях переважає дискримінація на робочому місці у вашій країні?
5. Підбийте підсумки дискусії, відзначаючи основні порушені питання.
6. Час: усього 1 год. 25 хв.: 5 хв. – пояснення та поділ на групи; 30 хв. – робота у групах; 20 хв. – звітування; 30 хв. – дискусія.

Примітка: ви можете за день до заняття роздати цей Роздатковий матеріал для читання, щоб учасники могли підготуватись, якщо, звичайно, ви не надіслали учасникам всі матеріали семінару раніше, з чіткою вказівкою прочитати та, приміром, зробити нотатки, підкреслити важливі моменти, записати запитання тощо.



Роздатковий матеріал 5

Гендерна дискримінація – так або ні?

ПОЛЬЩА: МЕДБРАТ?

Роберт завжди хотів допомагати іншим. Він вивчився на медбрата. Навіть у школі медсестер друзі та викладачі ставили під сумнів правильність його вибору професії. Тим не менш, всі думали, що для нього – це лише перший крок на шляху до подальшого кар'єрного зростання у медицині. Коли він подав заяву про прийняття на роботу медбратом у міську лікарню, він почув у відповідь, що вакантних місць немає. Йому порадили шукати роботу у психіатричній лікарні, тому що там були потрібні сильні санітари. Роберт наполягав на роботі у загальному відділенні, знаючи, що місця є, але йому довелось чекати кілька місяців, перш ніж керівництво вирішило взяти його, але спочатку на нічні чергування у відділенні невідкладної допомоги.

«До мене ставилися як до збоченця», – каже Роберт. – «Усі сумнівалися у моїх мотивах і не могли зрозуміти, що я можу дійсно хотіти працювати саме медбратом».

Чи означає гендерна дискримінація дискримінацію лише щодо жінок?

Подумайте трохи над цим запитанням. Відповідь: **НІ**. Вона означає дискримінацію щодо будь-кого за ознакою гендеру: як жінок, так і чоловіків. Гендерна дискримінація означає будь-яке розрізнення, виключення або обмеження, зроблене на основі прийнятих у суспільстві гендерних ролей та норм, яке заважає особі користуватися всіма правами людини. Проте, за результатами обстеження, проведеного у 2007 р. у рамках проекту МОП/МКП, переважна більшість із 3350 жінок, опитаних у 24 країнах колишніх комуністичних блоків, – **74,5%** заявили, що **гендерна дискримінація не сприймається їхніми підприємствами серйозно**.

Наприклад, роботодавець дискримінує жінку, якщо він відмовляється прийняти її для виконання традиційно чоловічої роботи тому, що вона є жінкою. Проте, ряд законів, судів і комісій з громадянських прав почав розширяти погляд на те, що становить гендерну дискримінацію, враховуючи, чи зазнала особа дискримінації через те, що не задовольнила очікування суспільства щодо того, як її гендер виглядає, живе чи діє. Жінку можуть не підвищувати по службі через те, що вона не відповідає **статевим стереотипам** щодо певної посади або професії; через те, що вона не одягається по-жіночому або не користується косметикою. Або ж чоловіка можуть не підвищувати через те, що він виглядає надто фемінізованим для важкої роботи. **Гендерна ідентичність** також повинна охоплюватися законодавством про гендерну дискримінацію. Проте, говорячи про гендерну дискримінацію на робочому місці, не варто забувати про категорії гендерних питань на робочому місці: **питання кар'єрного зростання і наставництва; сексуальні домагання; гендерна дискримінація у найманні, просуванні, зарплаті та пільгах; гендерні стереотипи щодо роботи; поєднання роботи та приватного життя**.

Водночас, є ще одне важливе запитання: чи дискримінують жінок лише по відношенню до чоловіків? Відповідь така сама: **НІ**. У наведеному прикладі це добре проілюстровано.

ЖІНКА проти ЖІНКИ

У квітні 2002 р. Шведський трудовий суд виніс рішення у справі про дискримінацію за ознакою статі, що стосувалася акушерки, яку не взяли на роботу, хоча вона мала найкращу кваліфікацію серед усіх претенденток. На той час ця **акушерка була вагітною**. Трудовий суд постановив, що вона була піддана дискримінації за ознакою статі, хоча всі інші претенденти також були жінками.

Улітку 1999 р. Рада округу Вастманланд, що у 200 км на північний захід від Стокгольма, оголосила про вакансію акушерки в одному зі своїх денних центрів догляду. Заяви надіслали п'ять претенденток, з яких одна була вагітною. Цю роботу дали одній з решти чотирьох претенденток, хоча вагітна жінка мала найкращу кваліфікацію для цієї посади.

Суд визнав, що окружна рада не порушила Закон про рівні можливості, чинний на той момент. Закон був би застосовний лише у випадку, коли б особу дискримінували порівняно з особами протилежної статі. У січні 2001 р. до Закону були внесені поправки, після чого дискримінація за ознакою статі тепер може вважатися існуючою між чоловіками або між жінками, а також між жінками та чоловіками.

Суд заявив, що заходи, вжиті окружною радою, суперечили забороні дискримінації за ознакою статі, встановленій у Директиві ЄС 1976 р. (76/207/ЕЕС) про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу



до роботи, професійної підготовки та підвищення і умов праці. Приймаючи ці аргументи, Трудовий суд визнав, що акушерку було піддано дискримінації за ознакою статі.

Конфедерація профспілок професійних службовців заявила, що дуже задоволена ухвалою Трудового суду: *«Претендентку на роботу неможна залишати поза увагою, навіть якщо вона вагітна, – цей момент тепер буде ясним на майбутнє. Роботодавці отримали чіткий сигнал про те, що вони не можуть ігнорувати вагітних працівниць»*.

Дискримінація за ознакою **сімейного стану та (або) батьківського статусу** вважається формою дискримінації за ознакою гендеру. Закони, зазвичай, забороняють роботодавцям ставитися до працівників по-різному залежно від того, перебувають вони у шлюбі чи ні, або залежно від їхнього статусу як батьків у всіх фазах зайнятості, зокрема під час підбору кадрів, наймання, звільнення, навчання, підвищення, винагородження, надання пільг або інших умов чи привілеїв зайнятості, але не обмежуючись цими фазами.

Понад 70 відсотків жінок відчувають, неначе їх дискримінували на робочому місці через те, що вони **вагітні або вже мають дитину**; цей результат був отриманий у ході опитування більш ніж 1000 жінок, яке було проведено онлайнним порталом TipTopJob.com. Водночас, дуже малий відсоток чоловіків, що мають дитину, дали таку відповідь. Дуже багато жінок заявляють, що перед формальним прийняттям на роботу їх направляють на медичний огляд, який включає **діагностику вагітності**, – це дискримінація у чистому вигляді.

Очевидно, це стосується **дискримінації щодо жінок**. Дискримінація щодо жінок *«означає будь-яке розрізнення, виключення або обмеження за ознакою статі, яке направлено на ослаблення або зводити нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій галузі»* (Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок). Жінки складають найбільшу дискриміновану групу. Незважаючи на нещодавнє розширення можливостей щодо зайнятості, відкриття нових шляхів професійного зростання і досягнення в академічній успішності, жінки все ще піддаються широкомасштабній дискримінації, яка впливає на їхнє життя у світі праці.

Дуже часто формою дискримінації щодо жінок є дискримінація через вагітність. Обстеження, результати якого були опубліковані у лютому 2005 р. британською Комісією з рівних можливостей, продемонструвало той рівень дискримінації, якого вагітні жінки та матері зазнають дискримінації на робочому місці. Майже **половина з опитаних жінок, які працювали у період вагітності, сказали, що мали справу з певною формою відповідної дискримінації**. Вони стикаються зі зменшенням зарплати, пониженням і ворожим ставленням, або їх примушують працювати у небезпечному середовищі. Профспілка працівників торгової та розподільчої мережі Великої Британії (USDAW) у 2004 р. провела найбільше в історії галузеве обстеження понад 1200 вагітних жінок, які працювали у роздрібних торгових точках. Обстеження показало, що відсутність обізнаності серед роботодавців сектора роздрібної торгівлі може створювати ризик для здоров'я та благополуччя вагітних жінок і ще не народжених малюків. За результатами опитування, **62% жінок** повідомили про негативну зміну у ставленні роботодавця до них під час вагітності. Роботодавці займають протилежну позицію: реальність така, що матері та вагітні жінки можуть стикатися з дискримінацією на робочому місці, але дотримання прав матері та дитини є головним боєм для роботодавців – виникають додаткові витрати через необхідність заміни на посадах, втрату навичок і досвіду, витрати робочого часу на управління та адміністративні задачі.

Згідно зі згаданим вище опитуванням, проведеним у рамках проекту МОП/МКП у 200 році, вагітні жінки – найбільш дискримінована група у регіоні ЦСЕ, ПСЕ і ННД, але з істотними регіональними відмінностями.

Глобальний звіт про ґендерні розриви за 2008 р.

Хоча ґендерні нерівності за доходами існують у більшості культур світу, релігій, націй та груп, є відмінності у тому, як ці диспропорції проявляються і як вони розвиваються з часом. Глобальний індекс ґендерних розривів, представлений Всесвітнім економічним форумом у 2006 році, є основою для вимірювання масштабу та величини цих диспропорцій і відстеження їхньої динаміки. Цей індекс зіставляє дані про національні ґендерні розриви за економічними, політичними, освітніми та медичними критеріями і надає рейтинги країн, які дають змогу проводити ефективне порівняння по регіонах і групах за доходами, а також у часі. У звіті за 2008 р. показано, що 130 країн, згаданих у звіті, які представляють понад 90 відсотків населення світу, усунули більше 97% розриву в охороні здоров'я між жінками та чоловіками і майже 95% розриву в освітньому рівні. Водночас, розрив між жінками та чоловіками в економічній участі та розширенні політичних прав і можливостей залишається широким: усунуто лише 62% розриву в економічних результатах і лише 16% розриву в політичних результатах.



Глобальний індекс ґендерних розривів за 2000–2008 роки був обрахований майже для 40 країн, де були наявні відповідні дані. Майже у всіх країнах спостерігається чисте підвищення рейтингу за ці роки. У Чилі, Коста-Ріці, Фінляндії, Ірландії, Італії, Панамі, Іспанії та Швейцарії це склало 10% підвищення їхнього початкового рейтингу за 2000 р. У Канаді, Колумбії, Хорватії, Чехії, Угорщині, Ізраїлі, Литві, Малайзії, Польщі, Румунії, Словаччині, Словенії та Великій Британії підвищення становило менше 5% (у Словаччині рейтинг з часом знизився). Серед країн колишнього комуністичного табору спостерігаються такі показники ґендерного розриву:

РЕЙТИНГ КРАЇН ЗА ҐЕНДЕРНИМ РОЗРИВОМ

1.	Латвія	0,740	11.	Польща	0,695	21.	Вірменія	0,668
2.	Молдова	0,724	12.	Словенія	0,694	22.	Грузія	0,665
3.	Литва	0,722	13.	Македонія	0,691	23.	Албанія	0,659
4.	Білорусь	0,710	14.	Узбекистан	0,691	24.	Таджикистан	0,654
5.	Болгарія	0,708	15.	Угорщина	0,687	25.	Боснія і Герцеговина	—
6.	Естонія	0,708	16.	Азербайджан	0,686	26.	Косово	—
7.	Киргизстан	0,705	17.	Україна	0,686	27.	Чорногорія	—
8.	Росія	0,699	18.	Словаччина	0,682	28.	Сербія	—
9.	Казахстан	0,698	19.	Чехія	0,677	29.	Туркменістан	—
10.	Хорватія	0,697	20.	Румунія	0,676			



Захід 4

Зобов'язання щодо особистої участі у боротьбі з дискримінацією



Ціль:

- зрозуміти, що ми – профспілкові діячі – повинні починати зміни з самих себе.



Методи:

- індивідуальна робота.



Завдання:



ПАМ'ЯТАЙТЕ!

кожна людина повинна бути проти будь-якої дискримінації. Якщо ви приймаєте дискримінацію навколо себе, ви самі можете стати жертвою!

Працюючи індивідуально і для себе:

1. Вже усвідомлюючи форми та ознаки дискримінації, закінчіть речення: «Я час від часу дискриміную людей за різними ознаками відповідним чином:...» (наведіть 3–5 прикладів).
2. Складіть особисте письмове зобов'язання щодо боротьби з дискримінацією на вашому підприємстві (обіцяючи собі, що ви особисто не дискримінуватимете окремих осіб або групи, як зазначено у п. 1).
3. Запишіть вищенаведене у формі листа і адресуйте його собі (використовуючи папір, конверт і марку, надані тренером).
4. Заклейте конверт і віддайте його тренеру для подальшого відправлення вам.
5. Поділіться з іншими учасниками тим, чого ви навчилися на цьому заході.



Час на індивідуальну роботу: 20 хвилин.



Примітки для тренера:

1. Поясніть, що цей, дуже особистий захід ґрунтується на індивідуальній роботі і призначений тільки для вас!
2. Щоб «розблокувати» учасників, почніть з наведення свого прикладу дискримінації: скажіть, кого ви дискримінували.
3. Підготуйте конверти, папір (це може бути машинописний папір формату А4) і марки для всіх учасників.
4. Роз'ясніть захід і час (як на аркуші заходу).
5. Зберіть заклеєні конверти і відправте їх якомога швидше.
6. Запитайте учасників: 1) чого вони навчились на цьому заході та 2) чи є в них коментарі. Не тисніть на них.
7. Загальний час: **приблизно 30 хвилин.**



Частина 2

Профспілки у діях за рівність

Роздатковий матеріал 6

Відповідь профспілок на дискримінацію

Демократичні структури профспілок та їхній мандат на заохочення та захист прав працівників роблять профспілки важливим авангардом у боротьбі з дискримінацією на рівні підприємства, громади, національному, регіональному та міжнародному рівнях. Профспілки борються з дискримінацією тому, що вона є ганебним явищем, і ми також переконані, що сприяння рівності приносить користь усьому суспільству, вивільнюючи продуктивний потенціал людей, яким несправедливо відмовлено у гідній праці.

Очевидно, що профспілки повинні грати критично важливу роль у захисті працівників, яких дискримінують за ознакою статі або, власно кажучи, раси, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного або соціального походження, інвалідності, сімейних обов'язків, сексуальної орієнтації, віку тощо. Проте, чи очевидно це профспілкам, особливо у колишніх комуністичних та соціалістичних країнах?

Незважаючи на багато викликів, з якими вони стикнулися після падіння Берлінської стіни, профспілки істотно нарощують свою спроможність щодо боротьби з дискримінацією у світі праці. Тим самим, ширше залучаючи до членства у профспілках і керування ними недостатньо представлені групи, особливо жінок. Це стало результатом більш всеохоплюючих організаційних стратегій та більш демократичних структур, зокрема настійливої роботи жіночих структур у профспілках усього світу. Безсумнівно, профспілки найкраще за інших можуть інформувати працівників про їхні права й заохочувати прогресивну та новаторську політику для сприяння різноманітності робочої сили та вільному від дискримінації виробничому середовищу. Принаймні так має бути.

В обстеженні щодо дискримінації у Південно-Східній Європі, проведеному у 2001 році, яке охопило десять конфедерацій профспілок із 8 країн (виконаний за допомогою FGTB проект «Як протистояти дискримінації на ринку праці у ПСЄ»), усі десять конфедерацій заявили, що мають у своїх статутах положення щодо заборони дискримінації, наприклад, що членами профспілки можуть бути всі зайняті, безробітні та пенсіонери «без будь-якого розрізнення за членством у політичних партіях, політичною чи релігійною орієнтацією», або – дещо ширше формулювання – «працівник вступає до профспілки за власною волею незалежно від своїх політичних і релігійних переконань, національного походження, професії, членства у політичних партіях або гендера». У цьому обстеженні більшість профспілкових діячів із ПСЄ висловили тверду позицію, за якою «профспілки не мають відношення до політики недискримінації, оскільки вони повинні захищати всіх своїх членів». Цей підхід відображає комуністичну спадщину і стан дотримання прав людини у той період. Лише мала частка профспілкових діячів упевнена, що «в їхніх конфедераціях немає реальної політики недискримінації» або, що «існує тільки формальна та загальна декларація проти дискримінації будь-якої особи за будь-якою ознакою».

У соціалістичний період профспілки в усіх колишніх соціалістичних/комуністичних країнах декларували свій недискримінаційний характер, і сам факт того, що вони набирали членів автоматично (всіх працівників), по суті означав, що правила щодо членства були недискримінаційними по відношенню до етнічного походження, релігійних переконань тощо. Усі соціалістичні профспілки приділяли особливу увагу створенню механізмів (дуже часто шляхом встановлення квот) забезпечення присутності недостатньо представлених груп працівників в органах прийняття рішень (етнічних груп, жінок, молоді тощо). На жаль, профспілки відмовилися від такої політики у процесі переходу до нової демократичної моделі, а згодом різні групи інтересів (особливо жіночі структури) намагалися знову поставити цю політику на порядок денний профспілкової діяльності.

Профспілкові діячі з колишнього комуністичного блоку досі не поставили питання про дискримінацію на ринку праці й на робочому місці на свій поточний порядок денний.



Пізніше, за даними обстеження, проведеного в **рамках проекту жіночої мережі МОП/МКП у 2007 році у 24 країнах**, у ході якого був опитаний **381 профспілковий діяч**, лише **46,4%** з них відповіли, що їхні конфедерації прийняли документ, який відповідатиме політиці недискримінації. І хоча ці відповіді дали певну перспективу порівняно з попередніми роками, все одно **37,7% опитаних профспілкових діячів заявили, що профспілки не мають відношення до політики недискримінації, тому що вони повинні рівною мірою захищати всіх своїх членів**. Такий погляд найбільше виражений у Косові (80%), Таджикистані (76,9%) та Киргизстані (76,9%), за якими йдуть із дуже високим показником Албанія, Чорногорія та Молдова (60%). Присутня величезна регіональна різниця: водночас, коли лише 23,8% профспілкових діячів із країн ЄС/ЦСЄ вважають, що профспілки не мають відношення до дискримінації, у колишньому СРСР таку позицію займає більшість – 56,5%.

ГРУЗІЯ

Жіноча мережа ГКП брала участь у визначенні «організацій з найкращим ґендерним балансом». На її думку, найкращий баланс існує на регіональній фабриці «Імері», яка отримала спеціальну нагороду від Жіночої мережі ГКП. Фабрика відрізняється належним регулюванням питань рівності, наприклад, участі профспілки у процесі наймання; охорони материнства; спеціального харчування для вагітних працівниць і молодих матерів; відпусток по догляду за дітьми, регулярного харчування на робочому місці, санітарно-гігієнічних умов і вільного відвідання перукарні.

НОВЕ РЕГІОНАЛЬНЕ ОБСТЕЖЕННЯ: крок уперед

В обстеженні «Недискримінаційна політика і практика профспілок», проведеному у 2009 році Жіночою мережею МКП-ПЕРР у ЦСЄ та ННД, **більшість опитаних (79,1%) відповіли, що їхня конфедерація профспілок/національний профспілковий центр мають прийнятий на національному рівні документ, який відповідає політиці недискримінації щодо жінок**. Чеська профспілка CMKOS заявила, що антидискримінаційна політика – невід’ємна частина її програми, а латвійська LBAS повідомила про відсутність таких документів, додавши, що вона ухвалила резолюцію про ґендерну рівність на останньому з’їзді (2006 р.), яку не можна вважати політикою конфедерації.

У відповідь на прохання зазначити ці документи, більшість із 44 опитаних (47,7%) наводять статут і програму організації, що означає, що ці положення є дуже формальними і не обов’язковими для виконання. Чеська CMKOS вважає ухвалення документів МКП та ЄКП на цю тему важливим політичним внеском, тоді як сербська «Независност» рада, що з успіхом прийняла перший статут у ґендерно-чутливій редакції. Резолюція Генеральної ради ФНПР «Концепція ґендерної політики» (2001 р.) вважається важливим програмним документом у Росії. Литовська LDF наголосила на резолюції «Криза і становище жінок у цивільному секторі» (2009 р.). Українська ФПУ підкреслює значення резолюції жіночої конференції «Посилення ролі жінок у консолідації профспілкового руху» та деяких інших документів і рекомендацій. Румунські BNS та CNSLR-Fratia вважають, що затвердження планів дій їхнього жіночого комітету важливе для розроблення ґендерної політики.

У відповідь на запитання про те, яким є **сприйняття політики недискримінації в їхніх конфедераціях**, із 41 опитаних **29,3% заявили, що їхня конфедерація розробила чітку політику недискримінації**, а у наступній групі відповідей (24,4%) зазначено, що лише жіночі структури займаються питанням ґендерної дискримінації. Третю позицію займають 17,1% відповідей, в яких зазначено, що є лише формальна й загальна декларація проти дискримінації будь-якої особи за будь-якою ознакою. На четвертій позиції – 14,6% відповідей, за якими профспілки не мають відношення до політики недискримінації, тому що вони повинні рівною мірою захищати всіх своїх членів; ця заява просто шокує. Нарешті, на п’ятій позиції (12,2%) – дуже пряма відповідь: реальної політики недискримінації в їхніх конфедераціях немає. Враховуючи всі ці відповіді, ми можемо зробити висновок: **менш ніж кожна третя конфедерація розробила чітку політику недискримінації, а решта відповідей говорить нам, що розробленої та чіткої політики недискримінації у більшості конфедерацій немає**. Найбільша українська конфедерація, ФПУ, дуже чітко заявила, що політика недискримінації, розроблена нею, не має систематичного характеру.

ФРАНЦІЯ

До 2002 р. профспілка C.G.T. склала «чорний список» із 70 компаній, проти яких планувалося подати позови за дискримінацію. Спілка виграла більшість із початих судових справ, тому що фірми не змогли продемонструвати, що різниця у ставленні до їхніх профспілкових активістів ґрунтувалася на об’єктивних фактах. Після цих процесів згадані фірми підписали договори, які гарантують членам профспілок захист від дискримінації шляхом мінімального кар’єрного просування у майбутньому – згідно з середнім кар’єрним просуванням працівників, які не є членами профспілок.



ХОРВАТІЯ: профспілка виступає за «інших»

Після недавньої війни та реінтеграції Східної Славонії Спілка працівників освіти Хорватії негайно почала організовувати працівників сфери освіти, головним чином працівників сербського етнічного походження, більшість із котрих були жінками. У рамках інтеграційних угод Хорватія прийняла до себе всіх працівників освіти. У 1998 р. був прийнятий Закон про конвалідацію як спроба вирішити проблему визнання безперервного стажу всіх працівників з району реінтегрованої Східної Славонії, котра сім років була окупована сербсько-югославською армією. Незабаром профспілці було повідомлено, що процес конвалідації проводиться, головним чином, для кількох працівників хорватського етнічного походження, а працівників сербського етнічного походження він не стосується. У них була двохмісячна перерва у стажі, тому вони втратили права, які залежать від безперервності трудових відносин. Намагаючись захистити близько 500 членів, профспілка негайно направила Уряду та Міністерству освіти рішучу вимогу про визнання вищезазначеного двохмісячного періоду. Усього у 1999 році було подано 371 позов, а у 2002 році суди почали вирішувати ці спори на користь профспілки, що означало, що трудовий стаж її членів був визнаний і вони отримали зарплату за вищезгадані два місяці, причому з відсотками (разом це становило п'ять середньомісячних зарплат).

Завдяки таким діям Спілка працівників освіти завоювала високий рівень довіри з боку працівників сфери освіти Східної Славонії, спочатку особливо серед викладачів сербського етнічного походження, впровадивши картки працівника і члена профспілки двома мовами та двома шрифтами для членів-сербів, а італійською – для членів італійської меншини у прибережному районі Істрія. Пізніше був підписаний колективний договір для працівників дитячих садків Істрії – італійською мовою. Варто зазначити також, що керувала спілкою жінка, і це була єдина спілка, яка чітко й відкрито проголосила антидискримінаційну політику після війни.

СТРАТЕГІЇ ПРОФСПІЛОК ЩОДО ЛІКВІДАЦІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Профспілки можуть грати ключову роль у сприянні ліквідації дискримінації та досягненні рівності. Крім того, застосовуючи колективні переговори та інструменти, спрямовані на забезпечення справедливості в оплаті праці, вони можуть також організувати **власну внутрішню профспілкову політику й механізми** для кращого представлення різноманітності своїх членів у своїх структурах, а також у своїй політиці та керівництві. Профспілки також можуть долучатись **до політичних дебатів на національному рівні** щодо того, як боротися з дискримінацією. Якнайкраще це можна зробити в рамках **тристоронніх структур, які сприяють соціальному діалогу**. Завдяки своїй участі у розробленні політики у галузі зайнятості та соціальної політики соціальні партнери можуть допомогти знайти шляхи вирівнювання умов із тим, щоб кожний, незалежно від статі, раси, обмежених можливостей та інших ознак, користувався рівністю можливостей задля досягнення успіху на роботі. Будучи найбільшими в Європі добровільними організаціями громадянського суспільства, багато профспілок мають серйозні політичні зобов'язання щодо боротьби з дискримінацією та упередженням у всіх їхніх формах. Проте, **лише 8% респондентів у ході опитування «Євробарометр», проведеного у 2007 році, визначили профспілки як такі, що відіграють значну роль у протидії дискримінації на роботі**. Мало що відомо про роботу профспілок у цій сфері, при цьому 36% респондентів вважають, що профспілки є ключовими гравцями у боротьбі з несправедливістю на роботі в цілому. Профспілки повинні повністю скористатися тими особливими ролями, якими вони наділені за статтями 7 та 11 Расової директиви ЄС і статтями 9 та 13 Директиви ЄС про зайнятість.

Рівність – базова цінність профспілок, тому їй треба надавати у профспілковій політиці та практиці того політичного значення, якого вона заслуговує. Це означає, що профспілки повинні вирішувати проблему рівності принаймні на чотирьох різних рівнях, а саме всередині профспілок, на роботі, у суспільстві та, нарешті, через міжнародну солідарність. Нижче ці рівні описані детальніше.

1. Вирішення проблеми рівності всередині профспілок вимагає нового стимулу для того, щоб **членська база та всі рівні керівництва відображали різноманітність суспільств, у яких існують профспілки**. Це потребує різних програм, спрямованих на всі групи, що прагнуть рівності, зокрема **навчання керівництва**, щоб керівництво відображало різноманітність країни. Профспілкова політика також має відображати цей поновлений акцент на рівних можливостях і рівному ставленні.

2. Вирішення проблеми рівності на роботі вимагає **контактів із роботодавцями** з цього питання. Це означає, серед іншого, *усунення дискримінаційної практики наймання, яку застосовують роботодавці;*



запровадження процедур подання і розгляду скарг дискримінованих працівників; включення питань рівності у колективні договори; сприяння справедливості в оплаті праці та політиці, спрямованій на поєднання роботи та сімейних обов'язків; обговорення політики закупівель, яка включає положення щодо рівності.

3. Вирішення проблеми рівності у суспільстві вимагає **ширшої взаємодії профспілок з урядом** із комплексу питань, потрібних для боротьби з дискримінацією. Там, де існують проблеми, **уряди повинні припинити політику заперечення** і поступово досягати прогресу на шляху до недискримінаційних суспільств. Це потребує **профспілкової адвокації та створення мереж проти всіх форм дискримінації**. Наголос на всіх формах дискримінації важливий для того, щоб не лише протидіяти конкретним ознакам дискримінації, а й будувати повністю всеохоплюючі суспільства. Підвищення рівня обізнаності важливе, але його недостатньо для боротьби з дискримінацією на роботі. Профспілкам потрібно виробити й підтримувати сильну технічну компетентність у величезному комплексі економічних і соціальних питань, щоб мати вагомі аргументи й висувати належні політичні пропозиції.

4. Нарешті, проблему рівності треба вирішувати за допомогою **міжнародної солідарності**. «Ракова пухлина» дискримінації «пожирає» все у багатьох країнах світу, запалюючи війни та тримаючи мільйони працівників у експлуататорських умовах і рабстві. Завдяки міжнародній профспілковій солідарності цінність рівних можливостей і рівного ставлення стає не лише загальним імперативом – профспілки також можуть підтримувати інші профспілки, працюючи у більш ворожих умовах, у розв'язанні проблеми рівності.

На жаль, надто багато профспілкових діячів не погоджуються з тим, що такі базові цінності та пріоритети мають бути важливими для роботи профспілок. На семінарі у 2008 році одна з профспілкових діячок високого рангу запитала лекторів: «Де закінчується різноманітність?». Знамениті професори не зрозуміли, про що вона запитала, а інший учасник семінару поставив додаткове запитання: «Добре, в нас є жіночі відділення, молодіжне відділення, відділення з питань осіб з обмеженими можливостями тощо. Що, далі нам треба буде відкривати відділення футбольних уболівальників?» Професорів збентежило це запитання, тому що, як вона відповіла, різноманітність не закінчується ніколи. Профспілки повинні заохочувати своїх членів до визначення їхніх конкретних інтересів і представляти їх через групи, відділення, мережі тощо.

ЇГБ/АВСТРІЯ

Посередництво з боку виробничих рад: З 2003 року у компаніях зростає кількість «посередників-любителів», яких називають «Konfliktlotsen», тобто «поводирями у конфліктах», і які відповідають за вирішення конфліктів у компанії до переростання їх у формальні скарги. Ці посередники є працівниками компанії, обраними як із виробничої ради, так і з керівництва, і компанія забезпечує їхнє навчання (Департамент освіти ЇГБ надає 3 курси/модулі для цього навчання). Ці особи проводять посередництво для працівників на всіх рівнях ієрархії, але можуть також визнавати потенційні конфліктні сфери. Внутрішнім посередникам забезпечений захист зайнятості. Якщо потрібно, внутрішні посередники можуть консультуватися з іншими експертами (з питань права, професійними посередниками тощо). На рівні компанії, зазвичай, підписуються три різні договори: «Договір про справедливе та кооперативне поведіння на робочому місці» (він передбачає також права і обов'язки внутрішніх посередників), «Договір про протидію дискримінації та добросовісне поведіння на робочому місці» та «Договір про сприяння жінкам на робочому місці» (він забезпечує, наприклад, рівну кількість жінок на керівних посадах, рівну оплату праці тощо).

ЛАТВІЯ

LBAS і Конфедерація роботодавців Латвії (LDDK) у лютому 2008 р. уклали угоду про виконання Рамкової угоди щодо домагань і насильства на роботі. LBAS організувала декілька інформаційних зустрічей для регіональних профспілкових консультантів і керівників членських організацій з цього питання. У 2009 р. Профспілка працівників соціального забезпечення, що входить до LBAS, провела конференцію проти насильства й домагань на роботі за участі представників профспілок і роботодавців, органів державної влади та міністерств. Ключове питання, що обговорювалося на конференції, – як зменшити насильство і домагання у закладах охорони здоров'я та соціального забезпечення. і LBAS сприяє включенню умов і цілей Рамкової угоди щодо домагань і насильства на роботі у колективні договори на місцевому та галузевому рівнях згідно з опрацьованими керівними засадами.



НАРОДНІСТЬ РОМА І ПРОФСПІЛКА: У 2008 році **Румунська конфедерація профспілок (BNS)** почала, у співпраці з НУО «Агентство з суспільного розвитку «Разом», роботу над проектом «Центр професійної інтеграції рома – Бухарест». Проект фінансується ЄС, і перша його частина триватиме 12 місяців. Мета проекту полягає у сприянні доступу до ринку праці довгостроково безробітних представників громади рома у бухарестському регіоні. Конкретна ціль – розвивати людські ресурси в громадах рома за допомогою конкретних заходів (передача навичок, наставництво, консультування, посередництво тощо).

Цільова група проекту – 150 довгостроково безробітних представників рома (90% – жінки), але загальна кількість бенефіціарів – приблизно 400 осіб, а саме сім'ї членів цільової групи. Відповідні заходи включали: проведення кампанії з підвищення рівня обізнаності та інформування про проект; створення Центру інтеграції; збирання даних щодо потенціалу цільової групи та конкретних вимог ринку праці в даному регіоні; впровадження механізму професійного розвитку.

BNS відіграла дуже активну роль у проекті, особливо у збиранні інформації стосовно можливостей та вимог щодо зайнятості. Завдяки відносинам із організаціями роботодавців і компаніями, профспілки яких є членами BNS; вони лобіювали у компаніях необхідність сприяння процесу наймання, поширювали інформацію про проект, організували навчальну програму курсів, провели курси та професійні консультації. У результаті понад 40% вищезгаданих осіб були працевлаштовані. BNS працює над підготовкою аналогічного проекту в інших країнах.



Захід 5

Що можуть зробити профспілки?



Ціль:

- обговорити роль профспілок у боротьбі з дискримінацією на робочому місці.



Методи:

- дебати;
- мета-план;
- пленарна дискусія.



Завдання:

1. Працюючи у малій групі:

Група 1: обговоріть, що ваша профспілкова організація зробила для боротьби з дискримінацією – складіть список (5 пунктів) і підготуйте короткий (5 хвилин) виступ на пленарне засідання (для інших груп). Мета виступу – показати, що ви зробили багато і профспілки задіяні у боротьбі з дискримінацією, незважаючи на те, що це, по суті, не профспілкове питання.

Група 2: підготуйте список із 5 аргументів/запитань, які ви запропонуєте іншій групі. Запитання повинні бути провокаційними, тому що їхня мета – показати, що профспілки насправді нічого не роблять для боротьби з дискримінацією і не дуже переймаються цим, хоча вони повинні робити більше. Запитайте їх, чому вони не зробили більше, тощо.

2. Працюючи індивідуально:

- подумайте про 2 ідеї щодо дії профспілок у боротьбі з дискримінацією;
- запишіть їх на стікерах (одна ідея – один папірець), не підписуйте їх;
- закінчивши це, підійдіть до фліп-чарту та приліпіть стікери на нього.

3. Візьміть активну участь у пленарному засіданні, яке відбудуватиметься за метою-планом.

Запитання для обговорення:

1. Що, на ваш погляд, профспілки могли б зробити для боротьби з дискримінацією?
2. Чому вони цього не зробили?
3. Як ми можемо покращити дії профспілок стосовно дискримінації?



Час: усього 1 год. 10 хв. (робота в групах – 20 хв.; звітування й дебати – 20 хв.; індивідуальна робота – 5 хв.; пленарна дискусія – 25 хв.).



Примітки для тренера:

1. Підготуйте стікери (2 для кожного учасника), фліп-чарт або іншу дошку для стікерів, маркер та екземпляри Заходу 6.
2. Роз'ясніть захід і роздайте стікери; попросіть учасників наклеїти їх на фліп-чарт.
3. Стікери треба згрупувати по діях/темах тощо, наприклад: кампанія, семінари тощо. Попросіть одного з учасників допомогти вам.
4. Коли всі групи тем будуть готові, прочитайте їх і виясніть, чи є запитання, коментарі тощо. Підбийте підсумки та перейдіть безпосередньо до дискусії – цей мета-план був вступом до неї.
5. Напишіть запитання (завдання 3 з аркушу заходу) на фліп-чарті (або виведіть їх на екран) і поясніть захід.
6. Проведіть пленарне обговорення і підсумуйте його наприкінці, виділяючи основні порушені питання.
7. Загальний час: приблизно 1 год. 10 хв. (5 хв. – пояснення заходу й поділ на групи; 20 хв. – робота у групах, звітування й дебати; 10 хв. – індивідуальна робота; 10 хв. – збирання і аналіз ідей (мета-план); 25 хв. – пленарна дискусія).



Роздатковий матеріал 7

Профспілки та гендерна рівність

Пекінська платформа дій² заохочує «зусилля профспілок у досягненні рівності між жінками й чоловіками в їхніх лавах, у тому числі рівної участі в органах прийняття рішень і у переговорах в усіх сферах і на всіх рівнях». Небагато профспілок зрозуміли, що вони повинні боротися за кожного чоловіка, за кожну жінку. Організація та представництво жінок, працюючих у формальних, традиційних секторах, повинні поширюватися на жінок у неформальній економіці, в особливих експортних зонах, на молодих жінок, жінок-мігранток, жінок із етнічних меншин, жінок у сільській місцевості та містах, жінок, що виконують телероботу (дистанційну роботу на відстані) і працюють удома, домогосподарок, самотніх працюючих матерів, жінок, працюючих на умовах короткострокової або тимчасової зайнятості, на випадкових або низькооплачуваних роботах, а також на інших працівниць, уразливих до експлуатації, шляхом надання їм допомоги у визначенні та задоволенні власних потреб через дії, ґрунтовані на солідарності.

Глобальний профспілковий рух установлює мінімально необхідний рівень загальної участі жіноку діяльності на національному, регіональному та міжнародному рівнях, що становить 30% (для організацій з більшою кількістю жінок-членів – 40%), а як кінцеву мету – паритетну квоту. Висуваючи кандидатури, організації-члени повинні зазначати прізвища учасниць і учасників заходів регіонального та міжнародного рівнів (Програма дій МКП щодо досягнення гендерної рівності у профспілках).

ПЕРЕМОГА ПРОФСПІЛКИ: мале – це велике

Л.К. у 2001 році було 26 років, і вона працювала у приватній книгарні, мала високу кваліфікацію і відрізнялася працьовитістю. Роботодавець хвалив її за роботу і платив гідну зарплату. Її особисте життя також було щасливим, тому що вона зустріла хорошого молодого чоловіка, з яким зустрічалася два роки. Вона завагітніла, але, боячись утратити роботу, місяцями це приховувала, продовжуючи працювати як звичайно. Роботодавець дізнався про її вагітність лише тоді, коли вона була на восьмому місяці, й негайно звільнив її, заявивши, що вона більше не може працювати продавцем, тому що на цій роботі треба носити коробки, товари тощо.

Л.К. негайно звернулася до профспілки та виклала проблему жіночій групі. Роботодавцеві було надіслано офіційне запрошення на зустріч із головою жіночого відділення спілки. Він негайно відреагував і ретельно вислухав аргументи й роз'яснення національних законодавчих норм і міжнародних стандартів, згідно з якими йому не дозволяється звільняти вагітних працівниць. Проте, роботодавець продовжував відмовлятися брати її назад на роботу. Лише після кількох зустрічей і навіть візитів представників жіночої профспілкової групи до книгарні він погодився анулювати звільнення й дозволив Л.К. повернутися до роботи. Вона вийшла заміж за свого друга, народила дитину і скористалася всіма своїми законними правами щодо материнства (Чорногорія).

Профспілка **KSBiH (SSRS, Боснія та Герцеговина)** повідомила, що найгірші випадки – це випадки **непрямої та множинної дискримінації**, особливо у Спілці працівників текстильної промисловості, де дуже часто буває так, що власники приватизованих або нових компаній перешкоджають роботі профспілок, а профспілкових уповноважених-жінок часто цькують або звільняють. Деякі випадки були оприлюднені: наприклад, на підприємстві «Дермал-Р» (Котор-Варош) працівницю З.І. звільнили, але після втручання інспекції праці вона повернулася на роботу. Складніше ситуація у компанії «Кармен Лайн», власник якої Лакташі є одночасно президентом галузевого об'єднання роботодавців; він двічі звільняв усю профспілкову раду компанії, а потім звільнив Д.П., профспілкову уповноважену, не дотримуючись вимог трудового законодавства.

Рада з питань гендерної рівності латвійської конфедерації LBAS у 2007 році надіслала лист протесту щодо дискримінації жінок Голові Національної поштової служби (де 80% персоналу – жінки) з вимогою негайного укладення колективного договору, тому що зарплати були дуже низькими, а умови праці – дуже важкими. Результат був позитивним; договір був укладений того ж року. Конфедерація підтримала кілька заходів протесту Федерації пенсіонерів і організувала численні публічні акції протесту проти порушення прав профспілок. Перед 8 березня 2008 р. жінки з LBAS разом із представницями жіночих НУО відвідали Кабінет Міністрів Латвії та висловили протест проти недотримання гендерної рівності у країні, гендерного розриву в оплаті праці та насильства щодо жінок. Цей візит широко висвітлювався у ЗМІ.

Румунська конфедерація BNS подала скаргу до Румунської національної ради з питань боротьби з дискримінацією від імені персоналу готелю «Хілтон». Права працівників порушувалися, тому що вони були членами профспілки. Ці працівники отримали офіційну догану з надуманих причин. Крім того, вони не отримали премію до Великодня (яку всі інші працівники отримали). Офіційна догана – це форма стягнення, яка не тягне



за собою фінансових санкцій, а має скоріше превентивний характер. Ще одна скарга до вищезгаданої ради була подана на те, що державним службовцям заборонено працювати на додатковій роботі; вони вважають це дискримінацією.

ЗБІЛЬШЕННЯ ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК У ПРОФСПІЛКАХ робить їх сильнішими!

Хоча достовірних даних не так багато, але наявна інформація показує, що зберігається тенденція до зростання кількості жінок-членів профспілок у багатьох країнах і конкретних секторах. Опубліковане у 2005 р. дослідження МОП, у якому вивчалось охоплення членством у профспілках і колективними переговорами у ряді країн, показало, що рівень представництва у профспілках працівниць вищий, ніж працівників – майже у половині вивчених країн із різних регіонів. Швидке збільшення членства жінок у профспілках конкретних країн і секторів відображає розширення зайнятості жінок на оплачуваних роботах, більш високий показник членства жінок у державних службах як країн, що розвиваються, так і економічно розвинених країн, та прийняття політики рівних можливостей. Розширення профспілок у сфері послуг, де ступінь охоплення профспілковою діяльністю раніше був менший, поряд із зниженням рівнів об'єднання у профспілки в обробному секторі, де переважають чоловіки, можливо, ще більше сприяло зростанню показників об'єднання жінок у профспілки. У Канаді, Великій Британії та Ірландії профспілковий рух зараз має паритетне представництво чоловіків та жінок. Водночас, як у Швеції, Норвегії та Фінляндії у профспілках жінок більше, ніж чоловіків. Таке швидке зростання частки жінок у профспілках відображає наступні факти:

- **В усіх країнах більше жінок у громадських службах, які добре об'єднані у профспілки.**
- **Спостерігається падіння рівнів членства у профспілках в обробному секторі, де переважають чоловіки.**
- **Профспілки стали більш гендерно-обізнаними та прийняли політику рівних можливостей.**
- **Профспілки поширили свою діяльність на сферу послуг, де працює більше жінок.**
- **Профспілкові кампанії з охоплення вразливих працівників у галузях, де раніше профспілок не було, починають приносити позитивні результати.**

Особливо значне зростання кількості жінок у профспілках спостерігається й зафіксовано у 26 країнах Центральної та Східної Європи (в тому числі, у нових членів ЄС), Південно-Східної Європи, нових незалежних державах Кавказу й Центральної Азії (регіон колишніх комуністичних країн): **у 2002 році жінки становили 43,6%; у 2004 р. – 48%; у 2006 р. – 50,3%; нарешті, у 2008 р. жінки стали помітною більшістю і склали 53,3% членів профспілок.** При цьому є припущення, що частка жінок серед членів профспілок навіть більша, тому що багато профспілок не ведуть статистики щодо гендеру, віку тощо.

Завдяки заснуванню колишньої Жіночої мережі МКВП у ЦСЕ (Гданськ, 1997 р.) та створенню мереж у всьому регіоні, в усіх профспілкових конфедераціях так званого східного блоку ми сьогодні маємо профспілкові жіночі структури, що працюють уже багато років. Більш ніж через десять років після народження Жіночої мережі є вагомі аргументи на користь того, чому жінки у профспілках повинні мати більше можливостей і активно працювати у «своїх» структурах; суттєве збільшення кількості жінок у профспілках, незважаючи на те, що вони не утворюють більшість на ринках праці в їхніх країнах, – лише один із цих аргументів. На жаль, хоча є помітні досягнення, у **профспілках колишніх комуністичних країн досі головує чоловіки.** Не часто бачимо, коли жінки очолюють конфедерації (зокрема, – Боснія та Герцеговина, Хорватія, Литва, Словаччина, Узбекистан). Лише 22,3% жінок зустрічається серед голів галузевих профспілок; тільки 33,4% – серед делегатів з'їздів; лише 27,6% – серед членів найвищих (парламентських) органів прийняття рішень; лише 22,8% займають керівні посади в урядових органах прийняття рішень. Проте, дивлячись назад, ми побачимо, що проведено колосальну роботу, а більша участь жінок у прийнятті рішень у профспілках – не лише статистичні дані, що треба взяти до відома, а **доказ демократизації профспілок, свідцтво їхньої трансформації** (Обстеження представництва жінок у ЦСЕ та ННД, МКП-ПЕРР, 2008).

Так, культурні моделі існують і у профспілковому русі. Профспілки багатьох країн за останнє десятиріччя доклали величезних зусиль для організації працівниць у секторах, де вони більш присутні (зокрема, у сфері послуг). Проте, досі є чимало підприємств, де профспілки не представлені, а представництво жінок недостатнє, порівняно з їхньою участю в економічному житті. **Вони також недостатньо представлені і у профспілкових організаціях, зокрема на керівних посадах.**

Чи задоволені жінки-члени профспілок їхньою діяльністю? Опитування, проведене Жіночою мережею МКП-ПЕРР у ЦСЕ та ННД у 2007 р. (3350 жінок із 24 країн), дало наступну картину:



РЕГІОНИ	НЕ ЗАДОВОЛЕНІ, %
Члени/кандидати, ЄС/ЦЄ	14,6
Колишній СРСР	16,8
Південно-Східна Європа	36,5

Регіональні відмінності дуже помітні. Водночас, коли у країнах ЄС лише 14,6% заявили, що абсолютно не задоволені своїми профспілками, у країнах ПСЄ рівень незадоволеності більш ніж удвічі вищий.

Міжнародна конфедерація профспілок (МКП): Боротися з дискримінацією, забезпечувати рівність

... З'їзд доручає МКП проводити кампанії з метою **покласти край дискримінації в усіх її формах**, щоб мільйони жінок і чоловіків, яким сьогодні відмовляють у роботі, яких обмежують певними родами занять, яким відмовляють у підвищенні по службі, пропонують нижчу платню або піддають залякуванню та домаганням через їхню стать, релігію, колір шкіри, національне чи етнічне походження, сексуальну орієнтацію, ґендерну ідентичність, політичні переконання, соціальне походження, вік або інвалідність, могли жити та працювати в умовах рівності, гідності та справедливості. З'їзд зобов'язує МКП забезпечити повне та дієве застосування принципу рівного винагородження за рівноцінну роботу.

... З'їзд визнає, що **глибока та всепроникна ґендерна дискримінація залишається загальною реалією світу праці** та суспільства в цілому і що багато аспектів глобалізації її загострюють. Тому З'їзд доручає МКП забезпечити, щоб ґендерна перспектива повністю та всеосяжно була інтегрована у всю політику, діяльність і програми на всіх рівнях. З'їзд знає, що майбутня сила і життєздатність профспілкового руху залежить від вступу жінок до його лав і прийняття ними ролі лідерів, і закликає МКП прийняти програму дій для **сприяння ґендерному паритету у профспілкових структурах та повній інтеграції тендерних питань у профспілкову політику, а також для боротьби з будь-якою дискримінацією, домаганнями та жорстоким поведінням щодо жінок** та з перешкодами на шляху їхнього прогресу у профспілковому русі. З'їзд закликає МКП подвоїти зусилля з метою організації жінок у секторах, де жінки переважають і працюють у небезпечних умовах, або де профспілки досі погано представлені (неформальна робота, особливі експортні зони, трудящі-мігранти, нестандартні роботи).

... З'їзд зобов'язується **підтримувати повагу до різноманіття у світі праці** та у суспільстві й активно сприяти заходам по боротьбі з расизмом і ксенофобією, зокрема на робочому місці та на ринку праці. Він наголошує на відповідальності МКП за проведення кампаній проти дискримінації та несправедливих і часто експлуататорських умов праці та життя, з якими стикаються трудящі-мігранти та їхні сім'ї. Він закликає МКП і його філіали грати більш активну та помітну роль у заохоченні прав і рівного ставлення до трудящих-мігрантів, а також у боротьбі з расизмом і ксенофобією. Вони повинні підвищувати рівень обізнаності громадськості про внесок мігрантів, некорінних народів і етнічних меншин у життя суспільства та забезпечувати, щоб антитерористичні заходи й політика притулку не заохочували расизм і дискримінацію.

(Прийнято Установчим з'їздом МКП, Відень, 1-3 листопада 2006 р.)

МКП-ПЄРР (Пан-європейська регіональна рада профспілок): комітети та мережі важливі!

Виконавчий комітет створить Жіночий комітет і Молодіжний комітет, визначить їх мандат, склад і процедурні правила, їхні відносини з Жіночим і Молодіжним комітетами ЄКП, а також із **існуючими жіночими та молодіжними мережами, діючими у регіоні ЦЄ та ННД, визнаючи важливу роль цих мереж у демократизації та трансформації профспілкового руху в цих регіонах** (Статут ПЄРР, стаття 10).

Задача полягає у тому, щоб сприяти створенню всеохоплюючого суспільства, поклавши край усій дискримінації за ознакою статі, релігії, кольору шкіри, національного чи етнічного походження, сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності, політичних переконань, соціального походження, віку чи інвалідності.



ПЄРР буде реалізовувати ці пріоритети через двосторонні та багатосторонні програми, які буде приймати її Виконавчий комітет, та у тісному співробітництві зі своїми членами, враховуючи діяльність і заходи, що їх вони виконуватимуть, а також беручи до уваги власні інші пріоритети. ПЄРР вважає, що з цієї точки зору **концепція «мереж» – яка може поєднати децентралізовані підходи, обов'язки партнерів і взаємні обміни між задіяними партнерами – є особливо доречною. Тому вона продовжить заохочувати й підтримувати існуючі «мережі», створені в рамках ЄКП, ВКП та МКВП, а також вивчати нові форми, яких вони наберуть у рамках ПЄРР.**

Щоб реалізувати цю політику, потрібен активний та системний підхід. У ЄКП, МКВП та ВКП висувалися різні ініціативи, організовані комітетами, створеними з цією метою. **Особливо необхідно згадати побудову «Центрально-Східної жіночої мережі», яка існує вже багато років. Ця мережа, спочатку створена МКВП, а потім поширена на жіночі підрозділи ВКП, є робочою основою для жінок-представниць 51 профспілкового центру з 28 країн. З 2000 року щорічна Жіноча літня школа надає цим представницям можливість обговорити їхні пріоритети та діяльність, а також спланувати свої дії на наступний рік. З 2005 року у цій школі бере участь ЄКП (Програмні орієнтири ПЄРР, 2007 р.).**

Примітка: важливо уточнити, що створення статутних жіночих структур у рамках профспілкових конфедерацій (можливо, угалузевих, територіальних та інших структурах, дивлячись по обставинах) дає їм змогу активніше впливати на процеси прийняття профспілками рішень щодо гендерної політики та стратегії. Такі жіночі структури чи органи, зазвичай, мають своїх представників у загальних органах прийняття рішень та, якщо вони є членами МКП та ПЄРР, в їхніх органах прийняття рішень і жіночих комітетах. Наприклад, у Жіночому комітеті ПЄРР – 12 жінок з усіх частин Європи, які разом працюють над покращенням становища жінок у своїх профспілках і на ринках праці. Ці самі профспілкові жіночі групи чи органи конфедерацій з колишніх комуністичних/соціалістичних країн регіону ЦСЄ та ННД зібрані у Жіночій мережі, координаційній структурі, утвореній у 1997 році для посилення позицій жінок, розширення їх прав і можливостей у профспілках цього регіону. Мережа не має офіційного статусу, але вона відіграє дуже важливу роль у підвищенні рівня обізнаності, активізації та мобілізації жінок-членів профспілок, а також у проведенні національних і міжнародних кампаній. Профспілкові жіночі структури та профспілкова жіноча мережа у тандемі грають вирішальну роль у сприянні гендерній рівності всередині профспілок.

ВАЖЛИВО!

Інтеграція гендерних перспектив у роботу профспілок означає більше, ніж просто прийняття спеціальних резолюцій з жіночих питань, включення жіночого компонента в проекти, додання пункту щодо жінок у наші документи, організація жіночих конференцій. Перш за все, це – прийняття реалій та наслідків нерівності. Скільки разів ми чули зауваження на кшталт «...але жінка – невидима влада...», або «...жінки не хочуть бути лідерами, навіть якщо ми даємо їм шанс...», або «...ми не можемо забезпечити пропорційне представництво, тому що жінки не хочуть приходити на засідання...». Інтеграція гендерних перспектив означає зміну ставлення, іншого погляду на речі, закладення в наш розум жіночої точки зору та інтересів, забезпечення помітності всього цього в нашій роботі. Якщо робити це, то діяльність профспілок стане рушієм досягнення реальної рівності.

Конкретні приклади

РІЗНОМАНІТНІСТЬ ПРАЦЮЄ! Фламандський уряд Бельгії почав проект щодо сприяння різноманітності на робочому місці. Указ про рівну участь на ринку праці, виданий у 2002 році, є правовою базою для політики щодо сприяння рівній участі або різноманітності. Проте, як скажуть представниці профспілкових груп, жінки поставлені на четверте місце, після етнічних меншин/раси, молоді й літніх людей та інвалідів. Вони не погоджуються з тим, що рівень безробіття серед чоловіків набагато нижчий, ніж серед жінок, і що це є другорядною проблемою, а комплексний гендерний підхід став лише словом у профспілковому словнику.

Бельгійські профспілки (ACV- CSC, ABVV- FGTV, ACLVB- CGSLB) зобов'язалися працювати у цьому проекті, тому що їхня власна профспілкова політика і заходи з боротьби з дискримінацією схожі.

Вони почали працювати над підвищенням рівня обізнаності та навчанням профспілкових активістів щодо різноманітності та міжкультурного спілкування, над розробленням засобів щодо різноманітності – корисних, практичних інструментів – контрольних переліків, комплектів на основі відомих профспілкових інструментів; також вони запровадили підготовку профспілкових активістів першої ланки з такої проблеми, як розробка та побудова плану щодо різноманітності. На жаль, ці плани розробила лише незначна кількість компаній.



Проте, проект заохотив їх до лобювання серед політиків, зміцнення соціального діалогу з роботодавцями, розширення внутрішньої роботи з підвищення рівня обізнаності, розроблення їхніх планів дій, призначення профспілкового уповноваженого з рівних можливостей та з жіночих відділень, розроблення корисних інструментів, таких як «Гендерний записник», «Детектор розривів в оплаті праці», «Контрольний перелік компаній, дружніх до сім'ї» тощо. Нарешті, що дуже важливо, трибельгійські профспілки прийняли спільну Хартію щодо комплексного гендерного підходу. Важливо також утворення мереж з іншими партнерами, проведення кампаній серед громадськості, надання допомоги силами консультантів із питань різноманітності...

Вони розробили нову практику наймання та добору кадрів і забезпечили активну участь профспілок у цьому процесі, включаючи теплий прийом, навчання, роз'яснення угод, трудових договорів, ролі профспілок...

У 2007 році був прийнятий новий закон про боротьбу з дискримінацією (расизм, ксенофобія і гендер), з чітким акцентом на запобігання, аналіз дискримінаційної ситуації, надання інформації та підтримки. Запобігання стало невидимою повсякденною роботою всіх профспілкових діячів, і вони зрештою починають повністю усвідомлювати, що протидія дискримінації є їхнім обов'язком.

ФРАНЦІЯ. Що стосується вимірюваного впливу цього законодавства у сфері гендеру, французькі фірми підписують угоди про гендерну рівність із профспілками вже впродовж останніх десяти років. Ці угоди можуть установлювати прямі квоти на наймання жінок або надавати їм конкретні підвищення зарплати через кілька років, як, наприклад, робить постачальник електроенергії EDF. Поки що встановлено, що станом на 2004 рік 28% усіх французьких фірм (і 43% великих) підписали угоду про гендерну рівність, тоді як до травня 2001 р. такі угоди підписали за відсутності аналогічного правового тиску лише 1500 фірм (приблизно 0,1% від загальної кількості фірм у Франції) (2005).

ШВЕЦІЯ. Найбільша конфедерація профспілок – LO – та її філіали повинні, наприклад: 1) мати або розробити стратегії підвищення представництва жінок; 2) надавати у річних звітах інформацію про представництво жінок і чоловіків у керівних органах профспілок та докладати зусиль для виправлення недоліків у цьому напрямку; 3) збільшувати участь жінок у вирішенні профспілкових і політичних завдань конфедерації шляхом спеціальних заходів; 4) надавати спеціальну освіту щодо гендерної рівності представникам профспілок; 5) розробити статистику, що містить інформацію з розбивкою за гендером (Програма дій конфедерації LO).

РОСІЯ: гендерна політика у ФНПР. У 2001 році була прийнята Концепція політики гендерної рівності ФНПР. У ній окреслені різні стратегії профспілок щодо сприяння гендерній рівності. По-перше, вони вирішили почати **приймати плани дій** для забезпечення прихильності до політики гендерної рівності. Цілі політики гендерної рівності такі: застосування гендерного аналізу до діяльності профспілок і створення соціально-трудових відносин; створення установи, яка б мала соціальну (в тому числі гендерну) компетентність, працюючі закони та програми розвитку; надання гендерної освіти профспілковим активістам; внесення необхідних змін для підвищення ефективності соціальних партнерств; збільшення кількості жінок в органах прийняття рішень.

ФНПР щорічно розглядає всі регіональні колективні угоди, щоб оцінити прихильність профспілок гендерній рівності на практиці. У 2002 році ФНПР почав спільну переговорну кампанію, щоб заохотити включення гендерних перспектив у сферу колективних переговорів. У результаті, наприклад, Спілка працівників деревообробної промисловості та Спілка працівників нафтогазової промисловості й будівництва – серед інших – включили у свої колективні угоди статті про соціальну підтримку жінок із дітьми. Гендерний баланс ураховується у робочих групах, громадських радах та інших структурах ФНПР. Гендерно-збалансоване представництво також забезпечується шляхом резервування однієї чверті місць у профспілкових структурах для молоді та жінок. ФНПР працював із кампанією МКВП «Жінки за здоров'я», організовуючи з'їзди на тему «Професія та здоров'я», а також семінари з питань здоров'я і жінок; розробляючи реєстр професійних захворювань та їхніх наслідків із розбивкою за гендером; проводячи заходи з розбудови спроможності. Постійна комісія з питань гендерної рівності та територіальні постійні комісії регулярно організують засідання з різних аспектів питань гендерної рівності. ФНПР також проводить семінари з питань гендерного аналізу та курси й семінари з гендерних питань для членів профспілок.

СЕРБІЯ. Жіноче відділення конфедерації сербських профспілок «Незавісність» у 2000 році створило «Телефонну службу SOS» для жінок-жертв дискримінації на робочому місці в рамках довгострокового проекту. Жінки отримують безкоштовні консультації, послуги з посередництва з роботодавцем та, якщо потрібно, повну правову допомогу в суді. Щорічно служба працює приблизно з 200 жінками, але оскільки судова система дуже повільна, то на винесення рішень ідуть роки. Проте, у більшості вирішених справ результат був позитивним для жінок.



Захід 6

Як розробляти профспілкову політику?



Ціль:

- отримати уявлення про розроблення профспілкової політики щодо дискримінації та попрактикуватися у розробленні такої політики



Метод:

- робота у малих групах.



Завдання:

Працюючи у своїй малій групі над наданим матеріалом:

1. Прочитайте матеріал і обговоріть його у групі:

Група А: Лідери – чоловіки.

Група Б: Жінки – чинники соціальних змін.

Група В: Жіноча мережа МКП-ПЄРР у ЦСЄ та ННД: представництво і рейтинг.

2. Підготуйте виступ, який один із учасників вашої групи представить на пленарному засіданні (у рамках звітування).

3. Дайте відповіді на запитання, які подані після матеріалу.

4. Підготуйте свій звіт на папері для фліп-чарту і виберіть двох доповідачів: один представить матеріал, який ви обговорили, а другий повідомить відповіді на запитання.

5. У кожній групі буде 6 хвилин на 2 короткі звіти.



Час на роботу у групах: 30 хвилин



Примітки для тренера:

1. Нижче наведені три матеріали – забезпечте, щоб учасники отримали саме той матеріал, який їм потрібен для роботи у відповідній групі.
2. Підготуйте для кожної групи папір для фліп-чарту та маркери.
3. Поділіть учасників на три групи за допомогою «пазла з поштової листівки» (необхідно розрізати три поштові листівки на пазли – кількість елементів кожного пазла відповідає кількості членів групи).
4. Роз'ясніть захід і час (як на аркуші заходу).
5. Після звітування запитайте, чи є в них коментарі тощо.
6. Підбийте підсумки заходу, відзначаючи основні порушені питання.
7. Загальний час: 1 год. 10 хв.: 5 хв. – пояснення та поділ на групи; 30 хв. – робота у групах; 20 хв. – звітування; 15 хв. – підсумки.



Матеріали для Заходу 6

Група А: Лідери - чоловіки

У 2009 році Жіноча мережа МКП-ПЕРР у ЦСЕ та ННД провела обстеження «Недискримінаційна політика і практика профспілок». У відповідь на запитання, якими є **основні перешкоди всередині профспілки для повного забезпечення рівності та різноманітності на роботі та у самій спілці**, більшість профспілкових діячів відповіли, що лідери – чоловіки (32,5%); що профспілки недостатньо реформовані (27,5%); що лідери не вважають це важливим (17,5%); що лідери вважають це політичним, а не профспілковим питанням (12,5%); нарешті, що лідери неправильно сприймають завдання профспілок (10,0%). У найкращому разі вони заявляють, приміром, за повідомленням чеської конфедерації CMKOS, що лідери не сприймають це як «окреме» важливе питання, розглядаючи його у якості невід'ємної частини політики профспілок. Естонська спілка EAKL заявила, що не має достатньо ресурсів для вирішення питання дискримінації, а болгарська CITUB не задоволена якістю законодавства про дискримінацію.

Важливість публічного проголошення правозахисної точки зору – ймовірно, найбільша проблема профспілок даного регіону. **Конфедерації регіону в останні 5 років публічно реагували (такими засобами, як прес-релізи, промови, листи протесту, заяви тощо) на дискримінацію членів профспілок за ознакою належності до профспілок (37,5%); ґендеру (22,9%); віку (18,8%); інвалідності (10,4%); етнічного походження (лише 6,3%); політичної орієнтації (4,2%).** ФПУ (Україна) дуже часто публічно виступала із заявами стосовно різних форм дискримінації щодо жінок: наприклад, що всією значною власністю володіють чоловіки, які контролюють 90–95% економічних ресурсів; що жінки керують лише 26% малих підприємств, 15% середніх підприємств і 12% великих компаній. ФПУ також зробила заяву про ґендерний розрив у зарплаті – зокрема, що зарплата жінок становить лише 2/3 зарплати чоловіків. ФПУ регулярно надає громадськості порівняльну інформацію про оклади та пенсії жінок і чоловіків. **Албанська KSSH з 2005 р. почала стикатися з проблемою масових звільнень членів її профспілок, через що вона проводила прес-конференції та публічні мітинги протесту. Румунська BNS подала кілька скарг до МОП і Румунської національної ради з питань боротьби з дискримінацією та регулярно доповідала МКП про порушення прав профспілок.**

Сербська «Независност» випустила брошуру «Зупиніть дискримінацію» (що містить результати досліджень і заходів, проведених у 6 містах Сербії), а також посібник із питань зменшення дискримінації жінок у процесі приватизації (дослідження 100 державних компаній до приватизації, 2008 р.). **Російська ФНПР** випускає різноманітні прес-релізи та статті, що регулярно друкуються в її газеті «Солідарність». **Грузинська Georgian GTUC** випустила різні прес-релізи та листи протесту, особливо щодо ґендеру та віку. **Казахська ФПРК** заявляє, що її профспілки реагували у ЗМІ та Інтернеті на порушення рівних прав і законодавства про побутове насильство.

Працівники або члени профспілки приходять до конфедерації профспілок зі скаргами на різні форми дискримінації, зокрема за ґендерною ознакою/ґендер (це зазначено у 70,8% відповідей). Проте, близько 30% відповідають, що вони цього не роблять – а це дуже тривожна заява. Такі візити стосуються **здебільшого порушення прав профспілок** (CMKOS, Podkrepa, KSSBIH-SSRS, BNS, Nezavisnost, LDF, Solidarnosc); **ґендер/стать, домагання на роботі, цькування, вік** (HUS, CITUB, FPRK, UATUC); **дискримінація працівниць на робочому місці** (FNPR, KSSH), **політична орієнтація** (BSPK). Не складно зробити висновок, що членство у профспілці якщо й не є основною ознакою дискримінації, то лише через кількість випадків, а також тому, що політика щодо інших ознак не розроблена.

Дискримінація та домагання на роботі «охоплені» у колективних договорах і угодах у регіоні (на національному, галузевому рівні або на рівні підприємства), але, зазвичай, лише у вступних загальних положеннях щодо недискримінації (38,5%), і майже так само рідкісним є охоплення домагань та цькування, сексуальних домагань, дискримінації за ознакою віку та за ознакою інвалідності. В Естонії дискримінація взагалі не охоплена колективними договорами та угодами.

Запитання:

- Обговоріть шляхи подолання цих перешкод.
- Що профспілкам варто зробити у наступних сферах: відсутність обізнаності; відсутність жінок-лідерів; відсутність публічних заяв; відсутність положень у колективних договорах тощо?

Група Б: Жінки – чинники соціальних змін

Жінкам потрібні профспілки...:

- збільшення частки жінок у робочій силі не означає покращення умов праці або соціального захисту;



- жінки скоріше, ніж чоловіки, стають жертвами провалів і викривлень на ринку праці;
- жінки складають основну масу нетипових працівників, які недостатньо охоплені трудовим законодавством;
- жінки витримують головний удар поєднання роботи та сімейних обов'язків;
- зберігаються хибні уявлення щодо ролі та внесків жінок у зайнятість;
- жінкам-працівницям потрібна організація, представництво та соціальний захист;
- питання ґендерної рівності та інтереси жінок недостатньо охоплені в колективних переговорах;
- у багатьох країнах профспілки перебувають на передовій лінії дій щодо сприяння рівності у світі праці;
- профспілки – важливі групи інтересів і лобювання, які можуть впливати на державну політику та законодавство про жіночі питання.

... а профспілкам потрібні жінки:

- жінки складають дедалі зростаючу частку робочої сили;
- щоб користуватися довірою та бути сильними, профспілки повинні займатися пріоритетними проблемами своїх існуючих і потенційних членів;
- щоб бути гідними довіри жінок, профспілки повинні демонструвати, що ґендерна рівність є невід'ємною частиною їхньої власної політики та структури;
- зростаюча кількість жінок-працівниць виступає за свої права і шукає підтримки своїх прав;
- жінки-члени профспілок позитивно змінюють спосіб роботи профспілок, покращують їхній імідж і вплив;
- сприяння ґендерній рівності допомагає профспілкам зміцнювати та затверджувати свою ключову роль як чинників соціальних змін;
- сприяння ґендерній рівності надає профспілкам загальне підґрунтя для формування альянсів із іншими соціальними суб'єктами (Глобальна кампанія організації профспілок II, 2006–2008 рр.).

Запитання:

- Чи серйозно сприймається це питання у вашій конфедерації?
- Якщо ні, то що варто зробити для зміни такого ставлення?

Група В: Жіноча мережа МКП-ПЕРП у ЦСЄ та ННД: представництво і рейтинг

Жіноча мережа, яка самоорганізувалася у 1997 році в структурі колишньої Міжнародної конфедерації вільних профспілок (МКВП, сьогодні це частина МКП-ПЕРП), почала регулярно, щороку збирати дані стосовно ґендеру від усіх конфедерацій профспілок у країнах колишньому комуністичного табору з 2000 року. Спочатку вона опитувала 14 організацій, а потім ця цифра зросла до 50 організацій з 26 країн. Щорічний звіт про репрезентативність подається на річній конференції та обговорюється на регіональному, субрегіональному й національному рівнях. Була розроблена спеціальна методологія, яка дає змогу скласти рейтинг конфедерацій на основі рівня репрезентативності.

Позиція у рейтингу не завжди прийнятна для жінок, які представляють на конференції жіночу структуру своєї профспілки, особливо якщо вони займають найгірші позиції протягом кількох років. Були створені «Зал ганьби» та «Зал слави», в яких були згруповані профспілки. Жінки-президенти відділень не представлені у КВПУ та ВОСТ (Україна); БКДП (Білорусь); BSPK (Косово) та UGS Nezavisnost (Сербія). Немає жінок у виконавчих органах прийняття рішень у таких конфедераціях: CNSLR-Fratia та Cartel Alfa (Румунія); CTUM (Чорногорія); Liga (Угорщина); а після них, у самому низу стоять АНІК (Азербайджан), Solidarnosc і OPZZ (Польща).

1	LPSS	Литва	120.0	24	SSM	Македонія	47.2
2	UNSAM	Македонія	102.6	25	CMKOS	Чехія	46.3
3	BSPSH	Албанія	99.5	26	ФПУ	Україна	46.0
4	LDF	Литва	86.7	27	ФПК	Киргизстан	45.8



5	NKOS	Словаччина	85.9	28	HUS	Хорватія	45.7
6	LBAS	Латвія	85.3	29	NTUCM-g	Молдова	45.7
7	LPSK	Литва	78.9	30	KSSH	Албанія	45.7
8	ATUC*	Угорщина	78.5	31	SSS	Сербія	45.4
9	Podkrepa	Болгарія	76.3	32	ZSSS	Словенія	45.1
10	KSPK	Казахстан	75.8	33	GTUC	Грузія	44.0
11	FPRK	Казахстан	74.0	34	BNS	Румунія	43.5
12	KBPU	Україна	70.9	35	MOSZ	Угорщина	41.6
13	UATUC	Хорватія	65.8	36	KS/SSSBIH	Боснія та Герцеговина	37.1
14	NHS	Хорватія	65.3	37	OPZZ	Польща	33.2
15	BOCT	Україна	62.9	38	CNSLR-Fratia	Румунія	31.2
16	Liga	Угорщина	61.6	39	Cartel Alfa	Румунія	29.5
17	CTUA*	Вірменія	60.2	40	БКДТУ	Білорусь	29.3
18	EAKL	Естонія	59.7	41	ФНПР	Росія	28.7
19	KOZ	Словаччина	57.4	42	BKT	Росія	26.4
20	FPT*	Таджикистан	57.4	43	ANIK	Азербайджан	25.8
21	FTUU	Узбекистан	50.1	44	CTUM	Чорногорія	23.7
22	MSZOSZ	Угорщина	49.9	45	Solidarnosc	Польща	22.7
23	KSBIH/SSRS	Боснія та Герцеговина	48.2	46	Nezavisnost	Сербія	22.0
				47	BSPSK	Косово	21.8

- Регулярний підрахунок і складення рейтингу підвищили рівень обізнаності серед жінок і чоловіків щодо представництва жінок у профспілках.
- Звіт про репрезентативність був поданий профспілковим лідерам кожної конфедерації і обговорений жіночими структурами.
- Були впроваджені спеціальні позитивні політичні заходи та механізм, наприклад, резервування місць (22) або система квот (11), хоча мета залишилася такою самою – паритет жінок і чоловіків.
- В усіх конфедераціях профспілок були створені жіночі структури, здебільшого у формі мережі. Більшість їх (35) отримали статутне положення.
- Були організовані гендерні місії, зокрема, відвідання профспілкового лідера у конфедераціях, які опинилися у нижній частині рейтингу.

Запитання:

- Чи регулярно ви контролюєте представництво жінок у вашій конфедерації (усі рівні: підприємство, галузь, національний рівень)?
 - Якщо так – як ці дані використовуються?
 - Якщо ні – обговоріть можливі варіанти такого контролю у вашій організації.



Частина 3

Міжнародні норми щодо дискримінації

Роздатковий матеріал 8 Антидискримінаційні норми МОП

ДЕКЛАРАЦІЯ. Декларація основних принципів та прав у світі праці, ухвалена у 1998 році, зобов'язує держави-члени дотримуватися та зміцнювати принципи та права у чотирьох категоріях, незалежно від того, чи ратифікували вони відповідні Конвенції. Це наступні категорії: **свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в галузі праці та занять.**

Основні трудові норми МОП

- **Конвенції №№ 87 та 98:** про право вступати до профспілки або організовувати профспілку і право на ведення колективних переговорів з роботодавцями.
- **Конвенції №№ 100 та 111:** про право на рівне винагородження за рівноцінну працю та про запобігання дискримінації у найманні, підготовці та просуванні кадрів.
- **Конвенції №№ 29 та 105:** про скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці.
- **Конвенції №№ 138 та 182:** про мінімальний вік для прийому на роботу та реальну ліквідацію найгірших форм дитячої праці.

Декларація чітко дає зрозуміти, що вона стосується загальних прав, які поширюються на всіх людей в усіх державах – незалежно від рівня економічного розвитку. У ній конкретно зазначені групи з особливими потребами, зокрема безробітні та трудящі-мігранти. У Декларації визнано, що само по собі економічне зростання не є достатнім для досягнення рівності, соціального прогресу та для викорінення бідності.

Це зобов'язання підкріплено Додатком, який складається з **трьох частин і допомагає урядам, роботодавцям і працівникам у повній мірі** забезпечувати досягнення мети Декларації. Передусім, усі держави-члени повинні щорічно подавати доповіді про фундаментальні Конвенції, які вони ще не ратифікували. Ця процедура звітності надає урядам можливість заявити, яких заходів вони вжили з метою забезпечення дотримання чотирьох вищезазначених принципів і відповідних прав, передбачених у Декларації. Вона також надає організаціям роботодавців і працівників шанс висловити свої погляди на досягнутий прогрес і вжиті заходи.

Ці доповіді розглядаються Адміністративною радою МОП за допомогою групи незалежних експертів.

Декларація та Додаток до неї передбачають **три способи надання допомоги країнам, роботодавцям і працівникам** у забезпеченні повної реалізації задачі Декларації. Передусім, передбачено **щорічний розгляд, який включає доповіді країн, які ще не ратифікували** одну чи декілька Конвенцій МОП, котрі безпосередньо стосуються конкретних принципів і прав, закріплених у Декларації. Ця процедура надає урядам можливість повідомити, яких заходів вони вжили задля забезпечення дотримання Декларації. Вона також надає організаціям роботодавців і працівників шанс висловити свої погляди на досягнутий прогрес і вжиті заходи.

Далі, **Глобальна доповідь, яку щорічно готує МОП протягом чотирирічного періоду за однією з чотирьох категорій, наведених вище, надає повну динамічну картину поточної ситуації** щодо принципів і прав, викладених у Декларації. Доповідь слугує основою для визначення пріоритетів технічної співпраці.



Нарешті, **проекти технічної співпраці**, третя частина механізму реалізації Декларації, покликані задовольняти визначені потреби щодо виконання Декларації та зміцнити можливості країн, втілюючи таким чином принципи у практику. На другу та третю частини механізму реалізації Декларації вплине нова Декларація про соціальну справедливість, ухвалена МОП у 2008 році.

Більшість країн прагнуть ліквідувати дискримінацію та сприяти рівному ставленню і рівним можливостям у галузі праці та занять. Це видно з майже загальної ратифікації державами-членами МОП основних Конвенцій Організації, що стосуються даного питання. Конвенції є юридично зобов'язуючими міжнародними договорами. Держави-члени, що ратифікують їх, зобов'язані впровадити їх через національні закони та політичні документи.

Дискримінація на робочому місці досі поширена й може мати катастрофічні наслідки для соціальної згуртованості та політичної стабільності, якщо її не спинити – підкреслено у новій доповіді МОП, агенції ООН, яка займається питаннями праці.

Нині жінки – найбільша дискримінована група, а розрив в оплаті праці за ознакою статі досі значний у більшості країн, відзначено у доповіді. Расова дискримінація також зберігається. Протягом останнього десятиріччя спостерігається ріст дискримінації за ознакою релігійних переконань. Нинішній глобальний політичний клімат призвів до взаємного страху та дискримінації між релігійними групами, загрожуючи дестабілізувати суспільство й викликати насильство.

Зростають також побоювання щодо дискримінації за ознакою віку. До 2050 року 33% населення у розвинених країнах і 19% – у країнах, що розвиваються, будуть у віці 60 років і старше, причому більшість із них – жінки. Дискримінація може бути явною – віковий ценз для прийняття на роботу, або прихованою – ствердження, що в особи немає потенціалу для просування по службі або надто багато досвіду. Серед інших форм дискримінації – обмежений доступ до навчання і умов, які фактично примушують людину достроково виходити на пенсію. Дискримінація за ознакою віку стосується і працівників, які наближаються до пенсійного віку.

Дискримінація становить порушення прав, проголошених у Загальній декларації прав людини. Дискримінація, за визначенням Міжнародної організації праці, – це будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять.

ТРИ ГОЛОВНІ КОНВЕНЦІЇ МОП ЩОДО ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПОВ'ЯЗАНОЇ З ҐЕНДЕРОМ

Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) вимагає проведення національної політики, спрямованої на викорінення дискримінації у доступі до роботи, навчання і умов праці за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, а також на сприяння рівності можливостей і ставлення.

Конвенція встановлює для кожної держави, яка її ратифікувала, фундаментальну мету – сприяти рівності можливостей і ставлення шляхом визначення та проведення національної політики, спрямованої на викорінення всіх форм дискримінації у галузі праці та занять.

Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100) вимагає рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну роботу. Держави, що ратифікували цю конвенцію, заохочують тією мірою, якою це суміщається із методами, встановленими для визначення розмірів винагородження, та забезпечують застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю.

Конвенція застосовується до основної заробітної плати або будь-якої іншої винагороди, надану прямо чи опосередковано, у грошах або в натурі, роботодавцем працівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи. Конвенція визначає рівне винагородження за рівноцінну працю як винагородження, встановлене без дискримінації за ознаками статі.

Цей принцип може застосовуватися шляхом національного законодавства чи нормативних актів, системи визначення винагородження, встановленої законодавством, колективних договорів або поєднання цих різних способів. Одним із засобів, зазначених для сприяння приведенню в дію цієї Конвенції, є об'єктивна оцінка виконуваної роботи.

Конвенція передбачає, що уряди співпрацюватимуть з організаціями роботодавців та працівників із метою приведення в дію її положень.



Конвенція 1981 р. про працівників із сімейними обов'язками (№ 156) сприяє реальній рівності можливостей та ставлення у сфері праці для працівників і працівниць із сімейними обов'язками. Поки що її ратифікувало лише 40 держав (станом на серпень 2009 р.). Такий відносно низький рівень ратифікації дає підстави вважати, що велика кількість урядів і організацій роботодавців та працівників не повністю розуміють важливість цього інструменту для забезпечення рівності між чоловіками та жінками. **Мета:** сприяти рівності можливостей та ставлення у сфері праці між працівниками та працівницями із сімейними обов'язками, а також між працівниками із сімейними обов'язками та працівниками без таких обов'язків. **Сфера застосування:** всі працівники та працівниці, які мають обов'язки стосовно: 1) дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні; 2) інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі потребують їхнього догляду або допомоги. Вона поширюється на всі галузі економічної діяльності та на всі категорії працівників (у тому числі працівників, які прагнуть увійти чи повернутися на ринок праці або пройти навчання для працевлаштування, роботи на умовах повного чи неповного робочого часу, тимчасової роботи або інших форм зайнятості, оплачуваної та неоплачуваної).



ПАМ'ЯТАЙТЕ!

У деяких країнах конвенції МОП можуть застосовуватися безпосередньо у національній правовій системі, без необхідності інтеграції у законодавство.

КОНВЕНЦІЇ МОП, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Головними Конвенціями та Рекомендаціями МОП, які сприяють ґендерній рівності, є:

Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100) і Рекомендація 1951 р. про рівне винагородження (№ 90);

Конвенція 1958 р. про дискримінацію у галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендація 1958 р. про дискримінацію у галузі праці та занять (№ 111);

Конвенція 1981 р. про працівників із сімейними обов'язками (№ 156) і Рекомендація 1981 р. про працівників із сімейними обов'язками (№ 165);

Конвенція 2000 р. про охорону материнства (№ 183) і Рекомендація 2000 р. про охорону материнства (№ 191).

МОП виступає за те, щоб наймання, винагородження, просування, навчання та інші процеси, пов'язані з робочим місцем, проводилися у середовищі, вільному від дискримінації у можливостях і ставленні. Критерії, застосовувані до процесів управління людськими ресурсами, повинні стосуватися лише спроможності кандидата виконувати роботу; будь-які інші критерії є не лише несправедливими, а й дисфункціональними для підприємства.

Глобальний ринок не визнає (і не може визнати) продукт, вироблений цією або іншою расою, чоловіком або жінкою, даною етнічною або культурною групою; натомість він визнає важливість ціни та якості. У цьому контексті підприємству потрібно мати впевненість у тому, що у всіх точках його виробничих процесів присутня ефективність і дієвість. Це включає процеси наймання, винагородження, просування і навчання. Дискримінація створює неефективність у самій структурі підприємства, і після перетворення на усталену практику це виправити вже важко.



ВАЖЛИВО!

- Дискримінація може проявлятися у різних процесах, зокрема у процесах наймання, винагородження, просування і навчання.
- Дискримінація створює неефективність у самій структурі підприємства, і після перетворення на усталену практику це виправити вже важко.



МОП працює з урядами, організаціями роботодавців і працівників над сприянням дотриманню цього базового принципу і права. Викорінення дискримінації також є суттєво необхідним кроком до досягнення соціальної справедливості та скорочення бідності – а обидві ці задачі мають першорядне значення для МОП.

МОП продовжує розробляти та приймати спеціальні інструменти для захисту конкретних груп працівників, зокрема за ознаками раси, надомної роботи, трудящих-мігрантів, корінних народів, осіб із ВІЛ/СНІДом тощо.

РЕАГУВАННЯ НА ПОРУШЕННЯ

Згідно зі Статутом і Конвенціями МОП, є чотири види процедур подання і розгляду скарг: 1) коментарі перед Комітетом експертів з питань застосування Конвенцій та Рекомендацій (статті 22 і 23 Статуту МОП); 2) подання (статті 24, 25, 26(4) Статуту МОП); 3) скарги (статті 26–29, 31, 34); 4) спеціальні процедури щодо свободи асоціації (Конвенції №№ 87, 98). Процедури МОП недоступні для індивідуальних скажників; вони передбачені лише для уряду, профспілки, об'єднання працівників або делегата до МОП під час Міжнародної конференції праці. Ці процедури, як правило, найчастіше застосовуються у випадках, де має місце звинувачення у поширеному порушенні прав. Як правило, скарга повинна також ґрунтуватися на Конвенції МОП, яку дана країна ратифікувала; єдиним винятком є процедура у Комітеті з питань свободи асоціації.

ЯК ПОДАТИ СКАргу?

Звичайний механізм. Будь-яка профспілка може надіслати коментарі стосовно застосування ратифікованих конвенцій урядом її країни. Ці коментарі, згідно зі статтею 23 Статуту, вивчає Комітет експертів з питань застосування Конвенцій та Рекомендацій. Щороку МОП публікує доповідь, де підкреслюються різні порушення конвенцій. Термін подання коментарів – 1 вересня. Доповідь Комітету експертів кожного року обговорюється на Міжнародній конференції праці, яка проводиться у червні.

Спеціальні процедури. Подання регулюється статтею 24 Статуту МОП. Будь-яка профспілка може зробити подання стосовно незастосування ратифікованої конвенції у даній країні. Отримавши подання, Адміністративна рада МОП призначає тристоронній спеціальний комітет, який вивчає подання і відповідь уряду та видає рекомендації.

Процедура подання і розгляду скарг регулюється статтями 26–34 Статуту МОП, згідно з якими **скарга на державу-член**, яка не дотримується конвенції, стороною котрої вона є, може бути подана: іншою державою-членом, яка ратифікувала цю саму конвенцію; будь-яким делегатом Конференції МОП (кожна держава-член представлена також делегатом, який представляє роботодавців, і делегатом, який представляє працівників); Адміністративною радою МОП (яка складається з 28 представників держав, 14 представників роботодавців і 14 представників працівників). Іншими словами, **окрема особа не може подати скаргу. Це робиться здебільшого профспілками** країни, які представлені у МОП. Отримавши скаргу, Адміністративна рада має право призначити Комісію з розслідування у складі трьох незалежних членів, яка повинна ретельно вивчити скарги, довести факти і сформулювати рекомендацію щодо заходів, які мають бути вжиті для вирішення порушених питань.

Комітет із питань свободи асоціації. Профспілки (національні або міжнародні) також можуть подавати скарги до цього тристороннього комітету, якщо звинувачення стосуються свободи асоціації та ведення колективних переговорів. Отже, цей комітет може розглядати лише акти дискримінації, пов'язані з діяльністю профспілок. Скарги можуть подаватися навіть у тому випадку, якщо країна не ратифікувала відповідні конвенції. Отримавши відповідь уряду, Комітет видає рекомендації, які мають бути виконані урядом і впроваджені на національному рівні.

Багато профспілок у всьому світі подавали скарги до МОП на свої уряди, які не захищали жінок та інші вразливі категорії населення від дискримінації.

КОЛИШНЯ ЧЕХОСЛОВАЧЧИНА

У 1977 році Адміністративна рада МОП не прийняла пояснення уряду у справі, порушеній Міжнародною конфедерацією вільних профспілок, яка звинуватила Чехословаччину в невиконанні Конвенції 1958 р. про дискримінацію у галузі праці та занять (№ 111) у випадку зі звільненням працівників, які підписали маніфест «Хартія-77».



КОМІСІЯ З РОЗСЛІДУВАННЯ

Комісія з розслідування – найдієвіша процедура, яку МОП може застосувати до однієї зі своїх держав-членів і використовувати лише у винятково серйозних випадках. Серед таких випадків, щодо яких проводилося відповідне розслідування, – заборона **польської профспілки «Солідарність»** генералом Ярузельським (1983 р.), дискримінація **етнічних меншин** за Президента Чаушеску (1989 р.), застосування **примусової праці** воєнною хунтою у Бірмі (1996 р.). Відтоді, як Комісія МОП з розслідування у 1998 р. оприлюднила свій звіт, Бірма перебуває під постійним міжнародним контролем.

ГІДНА ПРАЦЯ

Гідна праця означає можливості отримання роботи жінками й чоловіками в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. За визначенням МОП, гідна праця передбачає боротьбу з усіма формами дискримінації та широкої глобалізації. Використання гідної праці – це засіб боротьби з усіма формами дискримінації, що підтверджує стремління держав до створення здорової, справедливої та рівної економіки шляхом реалізації стратегій, спрямованих на продуктивну та повну зайнятість. У гідній праці втілені прагнення людей в їхньому трудовому житті щодо можливостей та доходів; прав, голосу та визнання; стабільності сім'ї та особистого розвитку; справедливості та гендерної рівності. Зрештою, такі, на перший погляд, різні виміри гідної праці формують засади миру та рівності в громадах і суспільстві. А це, у свою чергу, відображає інтереси урядів, працівників і роботодавців, які разом надають МОП її унікальну тристоронню ідентичність.

Гідну працю можна описати через чотири стратегічні цілі: основні принципи та права у світі праці й міжнародні трудові норми; можливості щодо зайнятості та доходів; соціальний захист і соціальне забезпечення; соціальний діалог і трипартизм. Це стосується всіх працівників: чоловіків і жінок, у формальній та неформальній економіці; як працюючих за наймом, так і самостійно зайнятих; на полях, на фабриках і в офісах; дома чи в громаді. **Виконання Конвенцій та Рекомендацій МОП – ключ до досягнення гідної праці.**

На додаток до вищезазначених головних трудових конвенцій та основних конвенцій МОП, які стосуються гендерної рівності, є ряд інших конвенцій МОП, які створюють умови для викорінення дискримінації та покращення умов праці. Згадаймо деякі з них:

Мінімальна зарплата: Конвенція 1970 р. про встановлення мінімальної зарплати (№ 131);

Регулярна виплата: Конвенція 1949 р. про захист зарплати (№ 95);

Робочий час і вихідні: Конвенція 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47); Конвенція 1957 р. про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106), Конвенція 1970 р. про оплачувані відпустки (№ 132); Конвенція про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14). Крім того, для деяких галузей діють різні Конвенції;

Безпека та гігієна праці: Конвенція 1981 р. про безпеку і гігієну праці (№ 155);

Робота і захворювання: Конвенція 1964 р. про допомоги у випадках виробничого травматизму (№ 121), Конвенція 1969 р. про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби (№ 130);

Соціальне забезпечення: Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102). Для деяких видів допомоги у різних інших Конвенціях і Рекомендаціях МОП установлені дещо вищі норми.

УМОВИ ПРАЦІ. Кампанії за чистий одяг (КЧО) почалися у Нідерландах і зараз діють у десяти західноєвропейських країнах. У кожній країні вони є коаліціями організацій споживачів, профспілок, організацій із прав людини та прав жінок, дослідників, груп солідарності та активістів. Ці кампанії також співпрацюють по всьому світові з організаціями працівників швацьких підприємств, надомних працівників і трудящих-мігрантів. Більшість із цих працівників – жінки. Інформація про умови праці у швацькій промисловості розповсюджується через інформаційні бюлетені, Інтернетом та у формі дослідницьких публікацій. КЧО – споживча кампанія; купівельна спроможність споживачів мобілізується на вирішення проблем щодо умов праці у швацькій промисловості. Веб-сайт: <http://www.cleanclothes.org>

ЗАПИТАННЯ. Чи можете ви подати скаргу на ваш уряд за порушення Конвенції № 100? Ні, як окрема особа не можете. Але це може зробити ваша профспілка. Скарга може бути подана у формі коментарів щодо застосування ратифікованої Конвенції, надісланих профспілкою до Комітету експертів МОП із питань



застосування Конвенцій та Рекомендацій. На перший погляд може здатися, що в останніх випадках подання скарг профспілками на недотримання принципу рівного винагородження жінок і чоловіків, як то в Ісландії, Японії та Канаді, зроблено недостатньо. Проте, щодо Японії, уряду чітко було рекомендовано впровадити деякі юридичні зміни, щоб забезпечити рівну оплату праці тимчасових працівників. Уряди Ісландії та Канади були попереджені про необхідність ужиття термінових заходів для усунення великого ґендерного розриву у зарплаті. Навіть така дискусія за участі провідних експертів МОП може сприяти змінам на краще.



Захід 7

Конвенції МОП №№ 111 та 100



Ціль:

- ознайомитися з Конвенціями №№ 111 та 100;
- обговорити права, охоплені цими конвенціями.



Метод:

- робота у групах.



Завдання:

- Працюючи у своїй групі:

Група А: Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100)

1. Прочитайте Конвенцію та підкресліть її основні положення.

Примітка: це можна зробити індивідуально, або один член групи може читати текст вголос, а всі інші – підкреслювати основні положення.

2. Обговоріть:

- Чи дотримуються цих положень у вашій країні? Якщо ні, то чому?
- Складіть список із 5 прикладів дискримінації у галузі рівного винагородження.

3. Виберіть особу, яка представить звіт групи на пленарному засіданні (готуючи звіт, користуйтеся фліп-чартом і маркерами).

Група Б: Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100)

1. Прочитайте Конвенцію та підкресліть її основні положення.

Примітка: це можна зробити індивідуально, або один член групи може читати текст вголос, а всі інші – підкреслювати основні положення.

2. Обговоріть:

- Чи дотримуються цих положень у вашій країні? Якщо ні, то чому?
- Складіть список із 5 заходів/дій, які ваша організація повинна здійснити для виконання положень Конвенції на практиці.

3. Виберіть особу, яка представить звіт групи на пленарному засіданні (готуючи звіт, користуйтеся фліп-чартом і маркерами).

Група В: Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)

1. Прочитайте Конвенцію та підкресліть її основні положення.

Примітка: це можна зробити індивідуально, або один член групи може читати текст вголос, а всі інші – підкреслювати основні положення.

2. Обговоріть:

- Чи дотримуються цих положень у вашій країні? Якщо ні, то чому?
- Складіть список із 5 прикладів дискримінації у галузі праці та занять.

3. Виберіть особу, яка представить звіт групи на пленарному засіданні (готуючи звіт, користуйтеся фліп-чартом і маркерами).



Група Г: Конвенція 1958 р. про дискримінацію у галузі праці та занять (№ 111)

1. Прочитайте Конвенцію та підкресліть її основні положення.

Примітка: це можна зробити індивідуально, або один член групи може читати текст вголос, а всі інші – підкреслювати основні положення.

2. Обговоріть:

- Чи дотримуються цих положень у вашій країні? Якщо ні, то чому?

- Складіть список із 5 заходів/дій, які ваша організація повинна здійснити для виконання положень Конвенції на практиці.

3. Виберіть особу, яка представить звіт групи на пленарному засіданні (готуючи звіт, користуйтеся фліп-чартом і маркерами).



Час: 35 хвилин.

**Примітки для тренера :**

1. Переконайтесь, що у вас є достатня кількість екземплярів Конвенцій МОП №№ 100 та 111 для всіх учасників. Роздайте їх.

2. Видайте кожному учаснику дві Конвенції, але поясніть, що вони працюватимуть лише над однією, відповідно до групи.

3. Поділіть учасників на 4 групи (роздавши папірці одного кольору, які ви повинні підготувати наступним чином:

- на чверті папірців напишіть «А»;
- на чверті папірців напишіть «Б»;
- на чверті папірців напишіть «В»;
- на чверті папірців напишіть «Г».

4. Поясніть завдання. Нагадайте учасникам про час (35 хвилин на роботу у групах) і скажіть, де кожна з них має працювати.

5. Звітування: видайте учасникам прозору плівку та маркери для написання звіту; попросіть їх бути якомога конкретнішими. Кожна група матиме близько 3 хвилин на звіт – лише основні моменти!

6. Підбийте підсумки всього заходу, наголосивши на найбільш важливих результатах.

7. Загальний час: приблизно 1 год. 10 хв.: 5 хв. – поділ на групи та пояснення заходу; 10 хв. – читання; 25 хв. – робота у групах; 20 хв. – звітування; 10 хв. – підсумки.



Захід 8

Контрольний перелік: законодавство про дискримінацію



Цілі:

- усвідомити, що законодавство, нормативні акти та міжнародні норми – корисні, реалістичні та прагматичні засоби;
- зрозуміти важливість застосування цих документів у підготовці аргументів для переговорів.



Методи:

- індивідуальна робота;
- дискусія.



Завдання:

1. Прочитайте наданий контрольний перелік. Спробуйте позначити кружечками ті документи, які, на ваше переконання, підписані вашою країною.
2. Обговоріть наданий контрольний перелік на пленарному засіданні та заповніть його усі разом.



Час: 30 хвилин.



Примітки для тренера:



До семінару ви повинні:



А) Додати до наведеного нижче матеріалу для Заходу 8 «Контрольний перелік: законодавство про дискримінацію» вашу **НАЦІОНАЛЬНУ ПРАВОВУ ТА ІНСТИТУЦІОНАЛЬНУ БАЗУ** щодо дискримінації (пункт п'ятий переліку).

Б) Перевірити, чи ратифікувала ваша країна зазначені нижче документи.

В) Переконатися, що у вас є копії всіх зазначених документів (принаймні одна копія для себе) – особливо тих, які підписані/ратифіковані вашою країною.

1. Роздайте наведений нижче контрольний перелік усім учасникам (У ТОМУ ЧИСЛІ ВАШЕ НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО!).
2. Поясніть, що це – прагматичні засоби, без використання яких на переговорах неможливо досягти успіху. Такі переліки повинні бути розроблені конфедераціями та розіслані всім членам.
3. Прочитайте контрольний перелік – по пунктах. Можете попросити зробити це учасників.
4. Відкрийте дискусію про застосування всіх цих документів – міжнародних і національних.
5. Загальний час: 30 хвилин (максимум 45 – залежно від дискусії).



Контрольний перелік може бути доволі довгим (особливо, коли ви додасте національне законодавство), тому можете прочитати всі пункти й надати його учасникам для довідки. Щодо дискусії – встановіть пріоритети.



Матеріал для Заходу 8

Контрольний перелік: законодавство про дискримінацію

Перше, що треба зробити профспілковому активісту, – це перевірити: яке існує міжнародне та національне законодавство про дискримінацію, тому ПЕРЕВІРТЕ наступне:

I. Усі країни-члени ООН дотримуються наведеного нижче міжнародного «законодавства» ООН (тут зазначено лише невелику його частину):

1. Чи чули ви про ці документи? (позначте ті, про які ви чули)
2. Чи знають працівники, що ці документи стосуються їхнього конкретного становища?
3. Чи вважаєте ви, що вони інтегровані у ваше національне законодавство?
4. Чи вважаєте ви, що було б корисно інтегрувати такі документи у базовий курс підготовки профспілкових діячів?

- Загальна декларація прав людини (ЗДПЛ).
- Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (МКЛРД).
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (МПЕСКП).
- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (МПГПП)
- Конвенція про права дитини (КПД).
- Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей (МКПТМ).
- Конвенція про права інвалідів (КПІ).

II. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ), прийнята ООН у 1979 р.

III. Чи ратифікувала ваша країна наступні конвенції Міжнародної організації праці (МОП)?

- Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111).
- Конвенція 1958 р. про рівне винагородження (№ 100).
- Конвенція 1981 р. про працівників із сімейними обов'язками (№ 156).
- Конвенція 2000 р. про охорону материнства (№ 183) та попередня Конвенція № 103.
- Конвенція 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87).
- Конвенція 1949 р. про застосування права на організацію і ведення колективних переговорів (№ 98).

IV. Чи ратифікувала ваша країна та інтегрувала у національне законодавство наступні документи Ради Європи?

- Конвенція про захист прав людини та основних свобод (ЄКПЛ, 1950).
- Європейська соціальна хартія (1961).
- Переглянута Європейська соціальна хартія (1996).



V. Чи інтегрувала ваша країна у своє законодавство наступні документи Європейського Союзу? (лише для держав-членів і кандидатів у члени ЄС)

- Хартія основних прав, проголошена у грудні 2000 р.

- **Договори:**

1. Договір про Європейський Союз (Маастрихтський договір, 1992).
2. Амстердамський договір (1997).
3. Ніццький договір (2001).
4. Лісабонський договір (2007, ще не набрав чинності).

- **Директиви:**

1. Директива про рівне винагородження

Директива Ради 75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. про наближення законів держав-членів щодо застосування принципу рівного винагородження чоловіків і жінок.

2. Директива про рівне ставлення

Директива Ради 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу до роботи, професійного навчання і просування та умов праці.

3. Директива про соціальне забезпечення

Директива Ради 79/7/ЕЕС від 19 грудня 1978 р. про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення.

4. Директива про професійне соціальне забезпечення

Директива Ради 86/378/ЕЕС від 24 липня 1986 р. про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у системах професійного соціального забезпечення.

5. Директива про самозайнятість

Директива Ради 86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 р. про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, зайнятих господарською діяльністю на умовах самостійної зайнятості, в тому числі у сільському господарстві, та про захист самозайнятих жінок у період вагітності та материнства.

6. Директива про вагітних працівниць

Директива Ради 92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. про впровадження заходів із стимулювання покращень у безпеці та гігієні праці вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили дитину або годують груддю.

7. Директива про батьківську відпустку

Директива Ради 96/34/ЕС від 3 червня 1996 р. про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену між СПКРЕ, ЦРПДП та ЄКП.

8. Директива про тягар доведення

Директива Ради 97/80/ЕС від 15 грудня 1997 р. про тягар доведення у справах про дискримінацію за ознакою статі.

9. Директива про рівне ставлення у галузі праці

Директива 2002/73/ЕС Європейського Парламенту і Ради від 23 вересня 2002 р., яка змінює Директиву Ради 76/207/ЕЕС про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у системах професійного соціального забезпечення.

10. Директива про товари та послуги

Директива Ради 2004/113/ЕС від 13 грудня 2004 р. про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг та у постачанні товарів і послуг.

11. Директива про рівне ставлення у галузі праці та занять

Директива 2006/54/ЕС Європейського Парламенту і Ради від 5 липня 2006 р. про впровадження принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях праці та занять (переглянута).



VI. Які акти регулюють/містять положення про недискримінацію у вашій країні?

1. Конституція держави.
2. Законодавство про працю.
3. Будь-які інші спеціальні закони/нормативні акти, які саме?

VII. Чи включені заходи щодо недискримінації у наступні документи?

1. Національні тристоронні або двосторонні угоди.
2. Національні галузеві колективні угоди (особливо у вашій галузі).
3. Територіальні двосторонні або багатосторонні колективні угоди (перевірте угоду для свого району чи області).
4. Колективні договори на рівні підприємства (перевірте всі попередні договори на вашому підприємстві та знайдіть і оцініть договори аналогічних підприємств цієї ж галузі).
5. Звіди нормативних актів рівня підприємства, кодекс поведінки або аналогічні документи.
6. Рамкові угоди або інші аналогічні міжнародні акти профспілки, до якої приєдналася ваша профспілка.
7. Будь-які інші профспілкові документи.
8. Будь-які інші документи та матеріали, пов'язані з недискримінацією.

VIII. Національна правова та інституційна база щодо недискримінації

- Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (ратифікована Україною 10.08.1956).
- Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять (ратифікована Україною 04.08.1961).
- Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (ратифікована Україною 11.04.2000).
- Конвенція МОП № 183 «Про охорону материнства».
- Конституція України.
- Кодекс законів про працю України.
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
- Закон України «Про охорону праці».
- Закон України «Про колективні договори і угоди».
- Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків про гендерну рівність».
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» від 27 грудня 2006 р. № 1834.
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми».
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.
- Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки (укладена 15 квітня 2008 року).
- Регіональні угоди, між обласними (а також Київською та Севастопольською міськими) об'єднаннями профспілок, роботодавців та державними адміністраціями.
- Галузеві угоди між Всеукраїнськими галузевими об'єднаннями роботодавців і профспілок.
- Колективні договори на рівні підприємства/установи/організації.
- Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України.



- Міністерство у справах сім'ї молоді та спорту, соціальні партнери.
- Міністерство праці та соціальної політики України.
- Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.
- Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю (Держнаглядпраці).
- Державний комітет України з промислового безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляд).
- Державна служба зайнятості України.
- Організації (об'єднання) профспілок.
- Організації (об'єднання) роботодавців.



Захід 9

План дій щодо боротьби з дискримінацією



Цілі:

- зрозуміти важливість наявності чіткого бачення того, що треба зробити для боротьби з дискримінацією;
- розробити план дій/заходів для цього.



Метод:

- робота у групах.



Завдання:

Працюючи у своїй малій групі:

1. Обговоріть, що ваша профспілка може зробити для боротьби з дискримінацією.
2. Розробіть план дій на наступні шість місяців для своєї організації (будь ласка, будьте якомога конкретнішими).
3. У своєму плані дій:
 - наведіть 3–4 дії/заходи, які б ви хотіли виконати;
 - строки їхнього виконання (або початку роботи над ними);
 - хто відповідатиме (наприклад, конкретна особа, структура тощо).
4. Напишіть свій план дій на фліп-чарті та виберіть особу, яка звітуватиме про нього на пленарному засіданні (у кожній групі буде на звітування 5 хвилин).



Час: 35 хв.



Примітки для тренера

1. Підготуйте папір для фліп-чарта, маркери.
2. Поясніть захід і поділіть учасників:
 - випадково (за методом «пазла») на 4 групи;
 - якщо у вас можуть бути люди з різних рівнів профспілкової структури – ви можете поділити їх за рівнем (національний, галузевий, територіальний тощо);
 - якщо у вас різні галузі – поділіть за галуззю;
 - якщо у вас представники різних підприємств – поділіть їх за підприємствами.

Додаткова примітка:

- а) зробіть так, щоб групи були мінімум по 2–3 особи;
 - б) поясніть, що вони готують реальні плани дій (для майбутньої роботи) для себе, які вони заберуть до своєї структури як пропозиції для подальшого опрацювання.
3. Заслухавши звіти груп, проведіть коротку дискусію про впровадження цих пропозицій на практиці (Наскільки вони реалістичні? Чи буде можливо впровадити їх за 6 місяців – або почати працювати над ними? тощо)
 4. Загальний час – приблизно 1 год. 30 хв.: 10 хв. – пояснення заходу і поділ на групи; 35 хв. – робота у групах; 20 хв. – звітування; 20 хв. – дискусія; 5 хв. – підсумки.



ДИСКРИМІНАЦІЯ ЩОДО ЖІНОК (DISCRIMINATION AGAINST WOMEN) – будь-яке розрізнення, виключення або обмеження за ознакою статі, яке направлено на ослаблення або зводить нанівець визнання, користування

або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій галузі.

ДОМАГАННЯ (HARASSMENT) – будь-яка неприємна дія, фізична чи усна, з боку будь-якої особи, в тому числі керівника, покупця, клієнта або колеги, що здійснюється одноразово чи багаторазово, яка принижує чи ображає. «Неприємною» чи «небажаною» вважають будь-яку дію, яка (усвідомлена тим, хто домагається) не є бажаною з боку жертви домагань.

ДОМАГАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ (WORKPLACE HARASSMENT) – тип поведінки, іноді періодичної чи постійної, яка є небажаною, неприємною та призводить до емоційного розладу особи, проти якої вона спрямована. Її можуть спричиняти упередження щодо конкретних членів суспільства, як при расових переслідуваннях, сексуальних домаганнях або домаганнях за ознакою сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, віку, інвалідності, релігії чи національності. Домагання не обов'язково мають здійснюватися особисто, вони також можуть бути у вигляді письмових або телефонних повідомлень, чи надсилатися електронною поштою.

ЕЙДЖИЗМ (AGEISM) – стереотипи та дискримінація щодо осіб або груп через їхній вік. Це – комплекс переконань, ставлень, норм і цінностей, які використовуються для виправдання упередженості та дискримінації за ознакою віку. Може бути випадковим або систематичним.

ЗАХОДИ ЩОДО ПОЗИТИВНИХ ДІЙ (POSITIVE ACTION MEASURES) – термін «позитивна дія» означає ряд методів, призначених для протидії наслідкам минулої дискримінації та сприяння в усуненні стереотипів. Дії можуть виконуватися для того, щоб заохочувати членів конкретних груп до використання можливостей щодо роботи й навчання. У цьому широкому значенні позитивна дія може включати такі ініціативи, як впровадження недискримінаційних процедур добору кадрів, навчальних програм або політичних заходів, спрямованих на запобігання сексуальним домаганням, а також систем квот, резервування місць тощо.

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ (CODE OF CONDUCT) – сукупність правил, що окреслюють обов'язки або належну практику для окремої особи чи організації. Супутні поняття включають кодекси етики та кодекси честі. Визначення: принципи, цінності, норми або правила поведінки, якими організація керується у своїх рішеннях, процедурах і системах у спосіб, який (а) сприяє благополуччю її ключових зацікавлених сторін та (б) забезпечує повагу до прав усіх складових, на яких впливає її діяльність.

КОМПЛЕКСНИЙ ҐЕНДЕРНИЙ ПІДХІД (GENDER MAINSTREAMING) – концепція державної політики, яка передбачає оцінку різних наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих заходів, у тому числі законодавства або програм, в усіх галузях і на всіх рівнях. Концепція комплексного ґендерного підходу вперше була запропонована на Третій всесвітній конференції щодо становища жінок у Найробі (1985 р.). Формально ця ідея була представлена на Четвертій всесвітній конференції щодо становища жінок у Пекіні (1995 р.).

Комплексний ґендерний підхід – це процес оцінки наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих заходів, у тому числі законодавства, політики або програм, в усіх галузях і на всіх рівнях. Мова йде про стратегію, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками та чоловіками, й накопичений ними досвід повинні стати одним із невід'ємних напрямків діяльності у процесі розробки, здійснення, контролю та оцінки політики й програм в усіх сферах політичного, економічного та суспільного життя з тим, щоб і жінки, й чоловіки рівною мірою користувалися плодами таких зусиль і для нерівності не залишалося місця. Кінцева мета полягає у забезпеченні рівності між жінками та чоловіками.

МНОЖИННА ДИСКРИМІНАЦІЯ (MULTIPLE-DISCRIMINATION) – має місце, коли особу піддають дискримінації більш ніж за однією ознакою. Це може траплятися у кілька різних способів. По-перше, така дискримінація може мати місце, коли особа зазнає дискримінації за різними ознаками, але кожний тип дискримінації трапляється з окремої нагоди. По-друге, вона може бути адитивною, тобто коли потрібно мати ряд ознак; якщо у вас немає однієї з них, ви втрачаєте один бал, але коли у вас немає двох ознак, ви втрачаєте два бали, що підвищує ваші шанси на невдачу в досягненні даної мети. Обидва типи дискримінації охоплені чинним законодавством. Третій тип має місце, коли дискримінація включає більш ніж одну ознаку, й ці ознаки взаємодіють одна з одною у нерозривний спосіб. Це часто називають «перехресною дискримінацією».

НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ (INDIRECT DISCRIMINATION) – має місце, коли очевидно нейтральні норми та практика несумірно впливають на одну чи кілька визначуваних груп, причому без обґрунтування.

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ОБІЗНАНОСТІ (AWARENESS RAISING) – загальна фраза, використовувана для позначення конкретного заходу, брошури, листівки тощо. Підвищення рівня обізнаності означає повідомлення широкого загалу про те, що певне питання існує та повинне вирішуватися у спосіб, який бажає застосувати дана група. Загальні теми включають певні захворювання (рак молочної залози, СНІД), конфлікти (Дарфур), рухи («Грінпіс»), політичні партії/політики. Оскільки інформування населення про предмет, що стосується громадських інтересів, часто вважають першим кроком до зміни способу, в який установи підходять до нього,



підвищення рівня обізнаності часто є першим заходом, який проводить будь-яка група, що виступає на захист інтересів.

ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ (NON-DISCRIMINATION POLICY) – забороняє дискримінацію за ознаками раси, кольору шкіри, релігії, вірувань, статі, віку, сімейного стану, національного походження, психічної чи фізичної інвалідності, політичних переконань або належності до політичних партій, ветеранського статусу чи сексуальної орієнтації та будь-якого іншого класу осіб, захищених від дискримінації за законодавством, у будь-якому аспекті доступу до роботи, допуску до роботи або ставлення до працівників чи у поданні заяв про прийняття на роботу.

ПОЛІТИКА РІЗНОМАНІТНОСТІ (DIVERSITY POLICY) – політика підприємства чи організації, згідно з якою всі особи мають рівні можливості щодо зайнятості та просування по службі на основі здібностей, необхідної кваліфікації та придатності до роботи незалежно від статі, віку, сімейного стану, цивільного союзу, сексуальної орієнтації, кольору шкіри, раси, переконань, релігії, національного чи етнічного походження.

ПОЛІТИКА, ДРУЖНЯ ДО СІМ'Ї (FAMILY-FRIENDLY POLICY) – практика, яка дає змогу працівникам із сімейними обов'язками поєднувати роботу і сімейне життя. При розробленні такої політики варто розглядати наступні практичні сфери: батьківська відпустка; відпустка у зв'язку з батьківством; спільне виконання роботи; робота по семестрах; робота вдома у звичайний робочий час; можливість переходу з повного на неповний робочий час; надання послуг по догляду на робочому місці або в інший спосіб; сприяння у покритті витрат на догляд за дітьми; гнучкий робочий графік тощо.

ПРИГНІЧЕННЯ (OPPRESSION) – нелюдяне або принижуюче ставлення до осіб чи групи осіб; труднощів та несправедливості, викликаних домінуванням однієї групи над іншою; негативне та принижуюче застосування влади. Пригнічення означає ігнорування прав особи чи групи осіб, тому часто слугує відмовою у громадянстві.

ПРОФЕСІЙНА СЕГРЕГАЦІЯ (JOB SEGREGATION) – відокремлення або ізоляція раси, класу ґендеру чи етнічної групи обмеженою областю ринку праці, перешкодами до соціального спілкування, окремими освітніми закладами або будь-якими іншими дискримінаційними засобами. Ринок праці сегрегується за ґендером горизонтально та вертикально. Тобто, жінки, як правило, працюють на інших роботах або в інших родах занять, ніж чоловіки (горизонтальна сегрегація), а у межах конкретного роду занять мають нижчий статус і посади з нижчою зарплатою (вертикальна сегрегація). Жінки загалом задіяні у відносно невеликій кількості родів занять, часто тих, де є великий попит на працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу. Головне джерело розриву у зарплаті між чоловіками та жінками – професійна сегрегація. Жінки та чоловіки розподіляються на різні роботи, а роботи, що асоціюються з жінками, оплачуються нижче.

ПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ (DIRECT DISCRIMINATION) – має місце, коли фактори, не пов'язані з достоїнствами, здібностями чи потенціалом особи або групи осіб, використовуються як прямо висловлена причина дискримінації проти них. Дискримінація є прямою, коли правила, практика і політика виключають певних індивідів або віддають їм перевагу лише тому, що вони відносяться до конкретної групи. Наміри та мотиви у випадках прямої дискримінації мають значення, тому що наказується саме акт, а не намір, що стоїть за ним. В основі прямої дискримінації, зазвичай, лежать упередження і стереотипи. Домагання і переслідування також є видами прямої дискримінації.

РАСА (RACE) – класифікація людей на різні категорії на основі їхніх біологічних характеристик. Цей термін колись був популярним в антропології, але згодом потрапив у неславу, тому що ідею расової класифікації почали асоціювати з расизмом – ствердженням про те, що існує ієрархія рас.

РАСИЗМ (RACISM) – ідеологія, заснована на ідеї про те, що людей можна поділити на окремі расові групи, які можна розмістити за ієрархією залежно від розуму, здібностей, моральності тощо.

РАСОВІ ПЕРЕСЛІДУВАННЯ (RACIAL HARASSMENT) – будь-яка дія, вербальна чи фізична, що висловлює або заохочує расову ненависть.

РІВНЕ ВИНАГОРОДЖЕННЯ ЗА РІВНОЦІННУ ПРАЦЮ (EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE) – система заробітної плати, в якій платня залежить від цінності виконуваної роботи для суспільства. Справедливість в оплаті праці – це рівне винагородження за рівноцінну працю. Мета справедливості в оплаті праці – компенсувати відмінності у винагородженні, викликані систематичною ґендерною дискримінацією щодо осіб, які займають посади у переважно жіночих категоріях робіт.

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ (EQUAL OPPORTUNITIES) – термін, який має різні визначення, і щодо його точного значення однастайності немає. Дехто застосовує його як описовий термін для підходу, спрямованого на створення певного соціального середовища, в якому люди не виключаються з діяльності суспільства, такої як освіта, зайнятість або охорона здоров'я, на основі незмінних особливостей. Практика рівних можливостей включає заходи, яких організації уживають для забезпечення справедливості у процесі зайнятості. Базове визначення рівності – це ідея про рівне ставлення та повагу.



РІЗНОМАНІТНІСТЬ (DIVERSITY) – на політичній арені цим терміном описують політичних суб'єктів (житлові масиви, міста, нації, студентські органи тощо), члени яких мають відмінності у своєму походженні або способі життя, котрі можна визначити. Цей термін може охоплювати відмінності на основі раси або етнічного походження, гендера, віку, релігії, філософії, фізичних здібностей, соціально-економічного становища, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інтелекгентності, психічного здоров'я, фізичного здоров'я, генетичних ознак, поведінки, привабливості, місця походження, культурних цінностей або політичних поглядів, а також інших ідентифікуючих ознак. Різноманітність цінна та бажана, і визнання та заохочення цих різноманітних культур може допомагати спілкуванню між людьми різного походження та способу життя, що сприяє розширенню знань, розумінню і мирному співіснуванню.

РОЗРИВ У ЗАРПЛАТІ (WAGE GAP) – різниця у середніх заробітках жінок і чоловіків, яка є результатом гендерної сегрегації на ринку праці.

РОЗШИРЕННЯ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ (EMPOWERMENT) – процес, завдяки якому пригнічені люди можуть отримати певний контроль над власним життям, беручи участь у розробленні заходів і структур, які дають їм змогу ширше долучатися до вирішення питань, що безпосередньо їх стосуються.

СЕКСИЗМ (SEXISM) – дії або ставлення, які дискримінують людей виключно за ознакою їхнього гендеру. Сексизм пов'язаний також із стереотипами, тому що дискримінаційні дії або ставлення часто ґрунтуються на хибних переконаннях або надмірних узагальненнях щодо гендеру, а також на суб'єктивній думці щодо доречності гендеру. Наприклад, чоловік думає, що жінки надто емоційні, або жінка думає, що чоловіки – шовіністи.

СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ (SEXUAL HARASSMENT) – незаконна дискримінація у галузі праці, що часто визначається як неприємні сексуальні дії, вимоги сексуальних послуг та інша вербальна чи фізична поведінка сексуального характеру, коли один працівник учиняє постійні, неприємні сексуальні дії, вимагає надання сексуальних послуг або допускає іншу вербальну чи фізичну поведінку сексуального характеру по відношенню до іншого працівника супротив бажань останнього чи обіцяючи винагороду в обмін на сексуальні послуги.

СИСТЕМАТИЧНА ДИСКРИМІНАЦІЯ (SYSTEMIC DISCRIMINATION) – форма дискримінації, яка впливає не з конкретної дискримінаційної дії за участі жертви та порушника, а з безособових соціальних правил чи норм, через які групи стають статистично недостатньо представленими на бажаних посадах. Вона вкорінена у системі, або у «нормальному» способі поведінки і не обов'язково є навмисною.

СПРАВЕДЛИВІСТЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ (PAY EQUITY) – принцип, спрямований на зменшення розриву в зарплаті між жінками та чоловіками шляхом надання гендерно-нейтральних засобів для порівняння робіт, виконуваних переважно жінками, з роботами, виконуваними переважно чоловіками.

СПРАВЕДЛИВІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ (EMPLOYMENT EQUITY) – принцип, який спрямований на викорінення дискримінації на ринку праці, котру створює практика і політика зайнятості, за якою жінки, помітні меншини, люди з обмеженими можливостями тощо історично знаходилися у невідгідному положенні.

СТАТЬ (SEX) – визначає відмінності між чоловіками та жінками на основі біологічних характеристик.

ЦЬКУВАННЯ (MOBBING) – хоча англійське слово mob означає «натовп», часто у деструктивному або ворожому сенсі, у німецькій, польській та кількох інших європейських мовах цей термін прийнятий як запозичений для описання всіх форм «залякування», в тому числі окремими особами.

Психологічний терор, або цькування у трудовому житті, означає вороже й неетичне спілкування, систематично спрямоване однією чи кількома особами здебільшого на одну особу, яка через цькування примусово потрапляє у безпорадне та незахищене становище і утримується у цьому становищі засобами безперервного цькування. Ці дії трапляються дуже часто (статистичне визначення: принаймні раз на тиждень) і протягом тривалого періоду часу (статистичне визначення: принаймні протягом шести місяців). Через таку високу частоту і велику тривалість ворожої поведінки подібне негативне ставлення призводить до значних психічних, психосоматичних і соціальних негараздів.



Базова програма тренінгу на основі посібника

«Від заборони дискримінації до сприяння рівності»

1 ДЕНЬ

Час	Зміст навчальних занять	Тривалість	Метод	Матеріали	Обладнання і канцтовари
9.00-9.30	Вступ до Семінару: вітання; представлення цілей; програма; технічні деталі тощо. Нагадування про «Золоті правила профспілкового навчання»	30 хв.	виступ	Презентація з програмою та цілями; «Золоті правила»	лептоп і проектор + екран
9.30-10.05	Захід: дискримінація – підвищення рівня обізнаності	35 хв.	індивідуальна робота; дискусія	A31;	фліп-чарт + маркери
10.05-10.35	Що таке дискримінація? Старі та нові форми дискримінації	30 хв.	виступ (із залученням учасників)	PM1, PM2; PP	лептоп і проектор + екран
10.35-11.00	Перерва на каву	25 хв.			
11.00-12.00	Захід: конкретні приклади дискримінації	1 год.	робота в малих групах; конкретні приклади	A32	фліп-чарт + маркери; цукерки
12.00-12.30	Наслідки дискримінації	30 хв.	виступ і дискусія	PM3; PP	лептоп і проектор + екран
12.30-14.00	Перерва на ланч	1 год. 30 хв.			
14.00-15.20	Захід: сфери ґендерної дискримінації	1 год. 20 хв.	робота в малих групах; дискусія	A33; PM4	фліп-чарт + маркери; цукерки
15.20-15.40	Ґендерна дискримінація – так чи ні?	20 хв.	виступ (із залученням учасників)	PM5; PP	лептоп і проектор + екран
15.40-16.00	Перерва на каву	20 хв.			
16.00-16.20	Захід: зобов'язання щодо особистої участі у боротьбі з дискримінацією	20 хв.	індивідуальна робота	A34	конверти, марки, машинописний папір
16.20-16.40	Відповідь профспілок на дискримінацію	20 хв.	виступ	PM6; PP	лептоп і проектор + екран



16.40-17.40	Захід: що можуть зробити профспілки?	1 год.	дебати; мета-план; дискусія	A35	фліп-чарт + маркери; малі стікери
19.00	Вечеря				

2 ДЕНЬ

Час	Зміст навчальних занять	Тривалість	Метод	Матеріали	Обладнання і канцтовари
9.00-9.10	Нагадування 1 дня – чого ми навчилися вчора?	10 хв.	мозковий штурм		
9.10-9.40	Профспілки та гендерна рівність	30 хв.	виступ	PM7; PP	лептоп і проектор + екран
9.40-10.50	Захід: як розробляти профспілкову політику?	1 год. 10 хв.	робота у малих групах	A36; матеріали для заходу 6	фліп-чарт + маркери
10.50-11.20	Перерва на каву	30 хв.			
11.20-12.50	Захід: план дій щодо боротьби з дискримінацією	1 год. 30 хв.	робота у групах	Комплект 4: A34	фліп-чарт + маркери; малі стікери
12.50-13.20	Оцінка і закриття семінару	30 хв.	письмова оцінка		
13.20	Обід і від'їзд				

