

2023-2027



Программа действий IUF + за равноправие



СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

**1.
БОЛЬШЕ
ЖЕНЩИН
– СИЛЬНЕЕ
ПРОФСОЮЗЫ**

**2.
ЖЕНСКАЯ
ЗАНЯТОСТЬ**

**3.
ИНТЕРЕСЫ
ЖЕНЩИН В
СИСТЕМЕ
ОХРАНЫ
ТРУДА**

**4.
БОРЬБА С
ГЕНДЕРНЫМ
НАСИЛИЕМ И
ДОМОГАТЕЛЬ-
СТВАМИ**

**5.
КОМФОРТНАЯ
ДЛЯ ЖЕНЩИН
РАБОЧАЯ
СРЕДА**

Начиная с 1980 года, Конгрессы IUF единогласно принимали резолюции, подтверждающие принципы равенства возможностей между мужчинами и женщинами, в частности:

- Равные права и доступ к достойной занятости, обучению и профессиональному росту;
- Равная оплата за труд равной ценности;
- Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности;
- Справедливое представительство женщин в руководящих органах профсоюзов всех уровней (местных, национальных, региональных, международных) в соответствии с Уставом IUF;
- Право на безопасность дома и на работе;
- Равные права на социальную защиту.

Мы всегда призывали к пропаганде равенства на рабочих местах, в профсоюзах и в обществе в целом. Однако несмотря на многочисленные победы в этой области, женщины по-прежнему сталкиваются с дискриминацией и отсутствием равного обращения. Женщины официально вышли на рынок труда 70 лет назад, но мир труда был создан мужчинами... для мужчин.

К сожалению, к женщинам по-прежнему относятся как к вспомогательным работникам, как к товару (объективируя их тело), как к легко заменяемым работникам (непропорционально большая часть работников с неполной занятостью – женщины), они часто «невидимы» (огромная часть женщин имеет неформальную занятость, среди безработных женщин больше, чем мужчин). Они занимают самые низкооплачиваемые позиции (так как работа, выполняемая женщинами, часто недооценивается и рассматривается как нечто само собой разумеющееся) и это приводит к гендерной профессиональной сегрегации. Отчасти это объясняет существующий разрыв в оплате труда.

Сегодня женщины в среднем зарабатывают на 20% меньше, чем мужчины. В некоторых странах женщины вынуждены работать после 60 лет, чтобы выжить. **В странах с высокими доходами женщины в среднем получают пенсию на 25%**

ниже, чем мужчины, и 60% работающих женщин в мире лишены юридической или социальной защиты.

В то время, как мужчины по-прежнему считаются «кормильцами», женщины проводят намного больше часов, выполняя неоплачиваемую работу из-за несправедливого распределения семейных обязанностей и несмотря на то, что они сами являются «кормильцами». Растет число самозанятых женщин, вынужденных работать на двух-трех работах, чтобы заработать на жизнь. Более того, отсутствие доступных и качественных детских учреждений значительно сокращает варианты трудоустройства для женщин и снижает их доходы. Это затрудняет совмещение работы и семейных обязанностей и приводит к еще большему давлению на них. При работе на дому не учитывается и не оплачивается значительный объем работы по дому и детский труд (особенно труд девочек).



Несмотря на принятые МОТ Конвенции, национальное законодательство и коллективные договоры, проблемы материнства являются основным фактором дискриминации на рабочем месте. Биологические особенности женского организма не всегда принимаются во внимание. Например, менструация или менопауза по-прежнему могут

быть предлогом для дискриминации работающих женщин.

Получение женщинами дополнительного образования или повышение квалификации слабо влияет на занятость или размер гендерного разрыва в оплате труда. В исследовании МОТ показано, что чем больше женщин работает на каком-то рабочем месте, тем ниже там средняя зарплата. А при том, что все больше женщин работают на дому, зарплаты сокращаются вдоль всей цепи поставок.

Женщины во всем мире непропорционально часто сталкиваются с насилием и домогательствами. Это называется гендерно обусловленным насилием и домогательствами. На работе этот вид преследования является основным препятствием к достижению равноправия. Нестабильный характер занятости многих женщин также способствует росту числа случаев преследований, насилия и домогательств, направленных против них, в особенности в сельском хозяйстве, гостиничном бизнесе, общественном питании и в пищевой промышленности, а также для домашних работниц и тех, кто работает на дому. Некоторые женщины вынуждены оказывать сексуальные услуги в качестве условия сохранения занятости.

Миллионы женщин в секторах IUF вынуждены трудиться за пределами своих родных стран. Женщины-мигранты всегда оказываются в более уязвимом положении, чем их коллеги-мужчины, поскольку они подвергаются двойной дискриминации: как мигранты и как женщины. Данные свидетельствуют о том, что масштабы принудительного и детского труда, торговли женщинами и девочками резко возросли. Женщины также испытывают сложности с официальной регистрацией и доступом к социальному обеспечению.

В сельской местности трудящиеся женщины особенно часто лишены права на питание, образование, свое жилье, доступ к системе здравоохранения, кредитам и соцзащите.

Пандемия COVID-19 ухудшила ситуацию еще больше. Во время пандемии часть женщин оставалась без работы, и доля женщин на рынке труда снизилась. Те, кто снова начали работать, часто имеют неполную занятость, что также способствует усилению тенденции роста числа женщин с неустойчивой занятостью. Как следствие, у многих женщин нет доступа к социальным льготам, так условия их занятости отличаются от стандартных отношений работника и работодателя.

Автоматизация и развитие технологий также могут оказывать влияние на женщин в секторах IUF, так как рабочие места заменяются машинами.

Женщины составляют большую часть занятых в секторах IUF. Во многих странах гарантируется минимальный уровень представительства женщин в руководящих органах, но многое еще предстоит сделать. Профсоюзы должны обеспечить эффективное представительство всех своих членов, при этом охват женщин членством в профсоюзах остается ниже, чем мужчин. Это может быть связано с неустойчивостью их занятости и/или с тем фактом, что женщины не видят, как профсоюз может помочь им в изменении к лучшему условий их жизни и работы. Также нам еще много нужно сделать, чтобы женщины и мужчины могли сочетать работу на производстве, личную жизнь и работу в профсоюзе. Слишком мало женщин включено в переговорные команды на национальном и международном уровнях. В то же время есть очевидные свидетельства того, что если в профсоюзе активно работают женщины, в том числе молодые, это идет на пользу организации, повышает доверие к ней в обществе в целом.

Равенство заключается не в том, чтобы больше женщин были главами компаний или входили в совет директоров. Равенства невозможно достичь исключительно за счет повышения уровня жизни, так как структурные разрывы по-прежнему будут существовать до тех пор, пока будет существовать система, допускающая дискриминацию и несправедливость.

Равенство предполагает трансформацию системы, отход от патриархального уклада и гендерного разделения в мире труда. Оно также предполагает трансформацию профсоюзов. Ключевым вопросом этой повестки является борьба за право на свободу объединения и ведение коллективных переговоров.



С учетом вышесказанного, 28-й Конгресс IUF призывает членские организации и сам IUF сделать приоритетными в своей борьбе за равноправие следующие пять опорных пунктов:

1 БОЛЬШЕ ЖЕНЩИН – СИЛЬНЕЕ ПРОФСОЮЗЫ

- Больше женщин – сильнее профсоюзы
- Собирать статистические данные о занятости женщин по профессиям и секторам;
- Собирать статистические данные о членстве мужчин и женщин в профсоюзах по профессиям и секторам и сообщать эти данные на встречах IUF;
- Поддерживать женщин, работающих в неформальном секторе, развивать их идентичность как работников;
- Разработать и активно использовать специальные стратегии для привлечения в профсоюзы женщин, в особенности молодых, а также женщин с неустойчивой занятостью или занятых в неформальной экономике, в том числе надомниц и работниц-мигрантов, поддерживать их участие в работе профсоюзов;
- Внимательно отслеживать выполнение положений Устава IUF о не менее чем 40% представительности женщин во всех руководящих органах IUF, включая региональные комитеты и другие структуры;
- Проводить обучение женщин в качестве лидеров, организаторов, переговорщиков и преподавателей;
- Использовать пособие IUF по гендерному равноправию “All for one = One for all” (на англ. языке) при проведении лидерских профсоюзных тренингов как для мужчин, так и для женщин;
- Добиться того, что женщины составляют не менее 40% в руководящих органах профсоюзов и в переговорных командах, и если этот показатель не достигнут, представить доказательства того, что в коллективные договоры включены все необходимые положения, обеспечивающие гендерное равноправие;
- Развивать, поддерживать и усиливать региональные женские сети в рамках ТНК, а также секторальные женские сети и создавать их там, где их еще нет;
- Критично посмотреть на собственные структуры, включая переговорные команды, и подумать, как отдельные группы могут дискриминировать женщин;
- Спросить себя, достаточно ли наши профсоюзы продвигают женщин-активисток;
- Обеспечить участие женщин в международных встречах IUF с компаниями;
- Помочь женщинам, занятым в неформальной экономике, получить доступ к принятию решений и влиянию на политику.

- Выявить препятствия для трудоустройства женщин в секторах IUF и разработать стратегии по устранению этих препятствий (включая проведения опросов в сообществах для выявления проблем и проверку того, не является ли процесс найма на работу предвзятым в отношении женщин);
- Включить в переговорную повестку вопрос равной оплаты за равный труд, предприняв следующие шаги на уровне предприятия:
 - Составить «карту равноправия», включив в нее работников, нанятых через агентства, рабочих на аутсорсинге и временных работников (помните, что составление такой карты – хороший инструмент для органайзинга!)
 - Рассчитать гендерный разрыв в оплате труда
 - Изучить все виды профессиональной сегрегации и систему разрядов (грейдов)
 - Выявлять все виды дискриминации по гендерному признаку и бороться с ними
 - Требовать прозрачности в вопросах оплаты труда
 - Требовать нейтральной оценки работы, основанной на принципе равной оплаты за труд равной ценности
 - Обеспечить равенство в вопросах переработок и доступа к обучению
- Активно использовать Конвенцию МОТ 100 (о равном вознаграждении) и Конвенцию 111 (о дискриминации), включать их положения в коллективные договоры и в программу работы на местах;;
- Определить способы повышения квалификации для женщин, в том числе через партнерство с техническими училищами и компаниями;
- Поддерживать стажировки для женщин как возможность безопасной и гарантированной занятости;
- Уделять внимание непропорциональному влиянию на женщин автоматизации и модернизации производства и искать способы снижения такого влияния (также используя «карты равенства»);
- Поддерживать справедливый переход к «зеленой» и устойчивой экономике с учетом гендерных аспектов и инклюзивного подхода для снижения наихудших последствий климатического кризиса на трудящихся женщин и их семьи;
- Поддерживать программы повышения квалификации и обеспечить доступ к сертификации всем трудящимся женщинам;
 - Вести кампанию за расширение социальной защиты всех работников, включая всеобщее здравоохранение, социальные льготы и справедливую пенсионную систему;
 - Выступать за социальные льготы для отдельных секторов и профессий для расширения возможностей трудоустройства;
 - Вести кампанию за включение в государственную политику гарантий равного доступа для сельских работниц к собственности на землю, образованию, жилью, кредитам, соцзащите и т.д.;
 - Поддерживать права женщин, занятых в неформальной экономике, используя Конвенцию МОТ 141 (об организациях сельхозработников) и Конвенцию МОТ 177 (о домашних работниках);
 - Обеспечить плавный переход для женщин с неформальной занятостью в соответствии с Рекомендацией МОТ 204 (переход от неформальной экономики к формальной).





3 СОБЛЮДЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ ЖЕНЩИН В СИСТЕМЕ ОХРАНЫ ТРУДА

- Обеспечить справедливое представительство женщин в комитетах по охране труда, обучать больше женщин в качестве представителей по охране труда;
- Составить карту вредных для здоровья факторов и рисков для работающих женщин;
- Сделать менструацию и менопаузу профсоюзной темой, включить ее в повестку переговоров, повышать информированность о специфике дискриминации женщин в связи с особенностями их организма;
- Обеспечить наличие на всех рабочих местах туалетов, душевых и раздевалок только для женщин (в том числе, гарантировать право трансгендерных женщин на безопасные туалеты и раздевалки по их выбору);
- Рассмотреть влияние изменения климата, например, экстремальной жары, на здоровье трудящихся женщин;
- Инициировать проведение исследования специфического влияния пестицидов и химикатов на женский организм;
- Уделить приоритетное внимание действиям по охране и улучшению здоровья трудящихся женщин, включая ментальное здоровье;
- Включить вопросы гендерно обусловленного насилия и домогательств в систему охраны труда, оценки и управления рисками;
- Включить в законодательство по охране труда специфические параграфы, касающиеся охраны здоровья женщин;
- Вести кампанию за ратификацию и применение на практике Конвенций 155 (о гигиене и безопасности труда) и Конвенции 184 (о гигиене и безопасности труда в сельском хозяйстве).

- Провести обучение **всех** членов профсоюза, включая профсоюзных лидеров, по теме глубинных причин гендерно обусловленного насилия и домогательств, в том числе насилия против работников-ЛГБТ+, а также различных видов гендерного насилия и домогательств;
- Уделить особое внимание сексуальным домогательствам как препятствию к достижению равноправия на рабочем месте, добиться на каждом рабочем месте нулевой терпимости к преследованиям и сексуальным домогательствам и/или включить соответствующие положения в коллективные договоры;
- Обсудить и внедрить в повседневную практику международные соглашения с ТНК об искоренении сексуальных домогательств;
- Признать домашнее насилие профсоюзным и производственным вопросом, повышать информированность об этой проблеме, разработать и включить в переговорную повестку политику в отношении работы с последствиями домашнего насилия на рабочем месте;
- Ввести кампанию за ратификацию, применение и обеспечения выполнения Конвенции 190 МОТ (о насилии и домогательствах в мире труда);
- Активно участвовать в работе международных организаций, занимающихся борьбой с торговлей людьми;
- Включить в повестку переговоров вопрос о безопасной транспортировке на работу и с работы, особенно для женщин-работниц в развивающихся странах.

- Изучить условия труда женщин, чтобы эффективнее реагировать на их потребности;
- Поддерживать повышение квалификации трудящихся женщин, чтобы сделать для них доступной работу на технологически сложном оборудовании;
- Поддерживать работу местных ориентированных на женщин исследовательских и развивающих центров для улучшения их профессиональных перспектив;
- Предоставить женщинам и мужчинам возможность сочетать их домашние и семейные обязанности с работой (гибкий график, отпуска или кредиты для ухода за больными и пожилыми членами семьи и т.д.), в том числе, продвигая положения Конвенции 156 МОТ (о работниках с семейными обязанностями);
- Включить в переговоры вопрос о доступных детских учреждениях с гибким графиком работы, а также выделить работающим матерям помещения для кормления грудью и вести кампанию за доступные и качественные государственные детские учреждения;
- Борьба за соблюдение в полном объеме материнских прав:
 - Борьба за применение Конвенции 183 МОТ (о защите материнства), требующей предоставления женщинам отпуска по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель
 - Борьба с дискриминацией, связанной с материнством
 - Обеспечить соблюдение положений об отпуске по беременности и родам
 - Защищать беременных работниц и уделять особое внимание оценке профессиональных рисков для них
 - Включить в переговорную повестку вопрос о более легких условиях труда и разумных изменениях в работе беременных женщин
 - Включить в переговорную повестку вопрос о предоставлении отпуска мужчинам-работникам в связи с рождением, усыновлением или уходом за ребенком.



И ПОСЛЕДНЕЕ, НО НЕ МЕНЕЕ ЗНАЧИМОЕ...

Благоприятная для женщин рабочая среда не может быть устойчивой без более общей гендерной политики, разработанной при участии профсоюзов на национальном и международном уровнях, включающей:

- Борьбу за права трудящихся женщин;
- Отношение к сокращению гендерного разрыва в оплате труда как к приоритету в области прав человека;
- Повышение минимальной зарплаты и ведение кампаний за достойную оплату труда;
- В ходе трехсторонних переговоров лоббирование гарантий того, чтобы доходы работников на сдельной оплате труда были не ниже уровня минимальной заработной платы;
- Борьбу против всех форм неустойчивой занятости и аутсорсинга;
- Гарантии того, что женщины-надомницы, находящиеся на нижних звеньях глобальной цепочки поставок, имели доступ к цифровым технологиям, делающим их трудовую жизнь проще и облегчающим для них выход на рынки;
- Включение вопросов равноправия в повестку коллективных переговоров вдоль всей цепочки поставок;
- Создание эффективного механизма реализации и мониторинга соблюдения прав трудящихся женщин вдоль всей цепочки поставок;
- Работу с проблемами классового и расового разделения женщин;
- Лоббирование важных законодательных изменений везде, где это возможно, чтобы решать гендерные проблемы в областях, выходящих за рамки коллективных переговоров;
- Борьбу за гражданское общество, мир и демократию.

КАК? ВОТ ТАК:

- Понимать важность правильной организации рабочего места;
- Вести коллективные переговоры для обсуждения политики в отношении рабочих мест и др.;
- Проводить обучение, исследования, встречи (вживую и онлайн), принимать политические документы, собираться и обсуждать положительный опыт;
- Изучать примеры успешных оргайзинговых кампаний и разрабатывать план действий с учетом использованных ими стратегий;
- Подготовить информационную базу (примеры успешных практик, практические руководства, международные стандарты) и использовать ее в ходе коллективных переговоров;
- Собирать положительные примеры для распространения этого опыта на все рабочие места;
- Выступать за изменение практики найма при нехватке рабочей силы;
- Предоставлять женщинам, занятым в неформальной экономике, возможность проходить обучение и повышать квалификацию для повышения стоимости их труда;
- Регулярно использовать простые для понимания способы коммуникации (например, короткие видео) для вовлечения женщин в профсоюзную работу;
- Создавать партнерские связи с феминистскими организациями, объединениями рабочих-мигрантов и местными сообществами;
- Постоянно включать вопросы равенства в повестку международных и отраслевых встреч IUF;
- Руководствоваться Конвенциями МОТ и иными стандартами, такими как Всемирная декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (в особенности его статья 7 а (i)) и Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW);
- Содействовать участию профсоюзов в организациях социального диалога для разработки законодательства, учитывающего интересы женщин;
- Всем членским организациям использовать празднование Международного женского дня для выступления в защиту прав женщин и гендерного равноправия в течение всего марта, и таким же образом воспользоваться Международным днем против насилия в отношении женщин для привлечения внимания к этой проблеме в течение всего ноября.

Требовать от работодателей/компаний (и правительств в отношении неформальной экономики) предоставить следующую статистику:

- Число мужчин и женщин в каждой категории работников;
- Описание трудовых обязанностей для женщин и мужчин;
- Тип контракта (постоянный с полной/частичной занятостью, сезонный, временный, разовый) для женщин и мужчин;
- Заработки (почасовая ставка или годовой доход, включая бонусы) для каждого гендера;
- Возможности обучения и повышения квалификации для каждого гендера;
- Ресурсы для достижения баланса между работой и личной жизнью.

Такая статистика должна собираться ежегодно для оценки тенденций развития и принятия мер в случае негативных трендов, например, активизации программы за достижение равноправия. Такие программы должны быть разработаны для преодоления неравенства на рабочих местах. Они должны содержать четкие цели и конкретные меры в отношении найма, заработной платы, профессионального обучения, отпуска для обоих родителей, вопросы охраны труда, включая проблемы преследований и домогательств. Все программы должны предусматривать процедуру регулярного мониторинга.



Женский комитет IUF будет следить за ходом выполнения данной программы действий в период до следующего Конгресса.

