

**КОНСОРЦИУМ
ЖЕНСКИХ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ**

Светлана Айвазова

**ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
СУДЕБНОЙ СИСТЕМЫ ДЛЯ ЗАЩИТЫ
ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ
ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА
В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Основы методики

Москва – 2006

Светлана Айвазова. Возможности использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости в современной России. Основы методики Москва, 2006. — 56 с.

Аналитическая разработка осуществлена по инициативе Консорциума женских неправительственных объединений и издано при поддержке Фонда «Милосердие» и Посольства Королевства Нидерландов (Матра/КАР).

Основы методики «Возможности использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости в современной России» подготовлены с учетом мнений и сообщений участников экспертного семинара, состоявшегося 9 июня 2006 года в Консорциуме женских неправительственных объединений¹.

Список участников экспертного семинара

1.	<i>Айвазова Светлана Григорьевна</i>	д.п.н., главный научный сотрудник Института социологии РАН, член Совета при Президенте РФ по содействию развитию гражданского общества и правам человека
2.	<i>Алферов Виктор Алексеевич</i>	консультант-эксперт Аппарата Уполномоченного по правам человека Свердловской области
3.	<i>Антонова Юлия Александровна</i>	директор Программы по защите Прав Женщин, Американская Ассоциация Адвокатов (ABA-CEELI)
4.	<i>Ахраменко Надежда Павловна</i>	Уполномоченный по правам человека Архангельской области
5.	<i>Батракова Зинаида Александровна</i>	адвокат, член Коллегии адвокатов
6.	<i>Бойченко Лариса Дмитриевна</i>	руководитель Карельского центра гендерных исследований

¹ Стенограмма данного экспертного семинара размещена на сайте Консорциума: www.wcons.org.ru

7.	Ершова Елена Николаевна	президент Консорциума женских НПО, член Общественной палаты РФ
8.	Исаева Нина Валентиновна	к.ю.н., юридическая клиника ИРИС при Законодательном собрании Ивановской области, Ивановский государственный университет, доцент
9.	Калабихина Ирина Евгеньевна	к.э.н., доцент кафедры народонаселения Экономического факультета МГУ им. М.В.Ломоносова
10.	Луковицкая Елена Геннадьевна	эксперт Аппарата Уполномоченного по правам человека по вопросам прав женщин – Великий Новгород, руководитель Новгородского Гендерного центра
11.	Мелех Ирина Николаевна	Координатор гендерных программ Бюро МОТ в Москве
12.	Павлова Элина Сергеевна	Аппарат Уполномоченного по правам человека Пермской области
13.	Поленина Светлана Васильевна	д.ю.н., заведующая отделом Института права РАН, консультант по международному праву Союза юристов г. Москвы
14.	Ржаницына Людмила Сергеевна	д.э.н., главный научный сотрудник Института экономики РАН, эксперт ПРООН
15.	Саблина Татьяна Владимировна	менеджер по работе с регионами, Консорциум женских НПО
16.	Соколова Елена Вадимовна	Заместитель президента Консорциума женских НПО
17.	Топильская Александра Викторовна	главный редактор веб-сайта, Консорциум женских НПО
18.	Хоткина Зоя Александровна	к.э.н., ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, руководитель проекта «Женский Архив»

Раздел I.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Основная задача этой аналитической разработки — наметить подходы к такой сложной и практически нераскрытой теме как возможности использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости и на этой основе предложить некоторые рекомендации по практическому применению существующих норм российского законодательства, направленных на обеспечение гендерного равноправия. Эти рекомендации могут быть использованы в деятельности Уполномоченных по правам человека, активисток женских организаций, других правозащитников, представителей судебных инстанций, прочих заинтересованных лиц.

Данный материал подготовлен с учетом международных стандартов гендерного равноправия, обозначенных во Всемирной Декларации прав человека, в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также — в итоговых документах Четвертой Всемирной Конференции по положению женщин (Пекин), Международной Конференции по народонаселению и развитию (Каир), Всемирной Конференции по правам человека (Вена), Всемирного Саммита по социальному развитию (Копенгаген), Всемирного Саммита по устойчивому развитию (Йоханнесбург), Декларации Тысячелетия ООН и др. Во всех этих актах ликвидация дискриминации по признаку пола, обеспечение равноправия женщин и мужчин объявляется одним из приоритетов современной эпохи, главным условием устойчивого развития любой страны.

Очевидно, что возможности использования российской судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости, в первую очередь, зависят от того, каким образом эта защита гарантируется нормами действующего законодательства. Что же оно обещает?

Защита от дискриминации по признаку пола де-юре

Принятая в 1993 году Конституция РФ определила, что **Россия является демократическим правовым государством, признающим обеспечение прав и свобод человека своей обязанностью**. Это определение предполагало, что женщинам, как полноправным членам общества, должна быть предоставлена вся совокупность прав человека, включая право на труд. В соответствии с этим в текст Конституции РФ была включена новая для российского законодательства правовая норма, которая вошла составной частью в раздел «Права человека» (статья 19, часть 3). Эта норма требует, чтобы государство и другие субъекты права **не только гарантировали равные права и свободы мужчин и женщин, но и создавали равные возможности для их реализации**. Она сформулирована таким образом: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Кроме того, статья 15, часть 4 Конституции РФ провозглашает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Иными словами, применительно к нашему сюжету можно утверждать, что **российские суды обязаны способствовать соблюдению норм, например, такого международного документа как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин**.

Важно отметить еще и тот факт, что статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому гражданину судебную защиту его прав и свобод. Любой гражданин вправе обращаться не только в российские суды, но и в международные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все внутренние возможности страны для его правовой защиты.

В середине 90-х годов российские законодатели разработали и приняли такой значимый идеологический акт как «Концепция законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Затем были ратифицированы два основополагающих международных акта — Конвенция МОТ (№156) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» и «Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин». Как положено в

этих случаях, в соответствии с их нормами были приведены и нормы российского законодательства.

Сегодня на предотвращение дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости нацелены правовые нормы, включенные в главные своды государственных законов России — Трудовой, Гражданский, Уголовный и другие Кодексы. Они содержат положения, запрещающие дискриминацию по признаку пола. Этих положений достаточно много. Наиболее полно их смысл передают статьи №3 и №64 нового Трудового Кодекса РФ. О чем они говорят?

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда провозглашает:

«Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо **от пола**, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда».

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора поясняет:

«Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости **от пола**..., не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей...

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке».

Со своей стороны, **закон РФ «О прокуратуре РФ»** признает, что противоречащие закону действия и акты (в частности, те, что способствуют дискриминации, ущемлению прав граждан), могут быть обжалованы прокурором. Прокурор полномочен обратиться в суд за защитой прав и охраняемых законом интересов граждан.

Некоторые эксперты, оценивая антидискриминационный потенциал российского законодательства, подчеркивают, что в нем отсутствуют механизмы восстановления в правах лиц, пострадавших от дискриминации по признаку пола, и привлечения виновных к ответственности². На наш взгляд, эта позиция не совсем корректна. Серьезные **санкции** за дискриминацию граждан по признаку пола предусмотрены рядом статей Уголовного Кодекса РФ, в частности, статьями 136, 145.

Статья 136. Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина определяет:

- «1. Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от **его пола**..., наказывается штрафом в размере от двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок до ста восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на срок до двух лет.
2. То же деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет, либо лишением свободы на срок до пяти лет».

² См. Доклад Московской Хельсинкской группы «Дискриминация женщин в современной России». М.МХГ. 2003. С.9.

Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей до трех лет предусматривает:

«Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов».

На наш взгляд, даже этот крайне беглый обзор российского законодательства позволяет утверждать, что **в современной России есть правовая база для предотвращения дискриминации по признаку пола**³. Российское законодательство в сфере труда и занятости учитывает международные стандарты гендерного равноправия, которое в принципе может быть защищено с помощью судебных инстанций. Любой российский гражданин, любая гражданка вправе рассчитывать на поддержку правосудия в случае, если столкнется с дискриминацией по признаку пола на рынке труда. А лицо, которое спровоцировало эту ситуацию, может понести достаточно серьезное уголовное наказание.

Однако, как эксперты, так и активисты правозащитных организаций единодушно — и справедливо — утверждают, что **данные нормы законодательства остаются практически не востребуемыми**. Их не используют для обращения в суд. Почему? Потому ли, что в стране решены проблемы, связанные с дискриминацией по признаку пола? Или потому, что механизмы дискриминации оказываются более мощными, чем существующие возможности правовой защиты от нее? И можно ли сделать соответствующие статьи УК, а также Трудового Кодекса действенным оружием в преодолении дискриминации по признаку пола в России?

Положение женщин на рынке труда де-факто

Чтобы ответить на эти вопросы, обозначим — хотя бы в самых общих чертах, — каково фактическое положение дел с соблюдением прав российских женщин в социально-экономической сфере.

³ См. ниже раздел II. Документальные материалы. Перечень федеральных законов в сфере законодательного обеспечения прав российских женщин.

С начала 90-х годов в нашей стране стали происходить глубокие политические и экономические трансформации. Они привели к серьезным переменам и в социальной жизни. Специалисты единодушно утверждают, что **курс на либеральные реформы сопровождался усилением неравенства социальных позиций и жизненных шансов женщин и мужчин**, которое особенно отчетливо дает о себе знать в сфере занятости, на рынке труда.

Основным процессом, определявшим ситуацию в экономике страны в годы реформ, стало ее разгосударствление, формирование нового негосударственного сектора, куда вошли как частные предприятия, так и предприятия смешанной формы собственности. Одним из результатов этого процесса явилась гендерная **дифференциация рынка труда**: мужчины оказались в численном большинстве среди занятых в динамичном негосударственном секторе экономики, женщины — среди занятых в государственном секторе, особенно — в здравоохранении, науке, образовании, культуре, а так же в числе безработных. Такого рода дифференциация естественно отразилась на усилении дискриминационных тенденций в отношении женщин в сфере занятости, что проявилось в целом ряде достаточно разных показателей.

Первый и наиболее очевидный из них — массовое **вытеснение женщин из общественного производства**. Если в 1990 г. в экономике России было занято 38 млн. женщин, то к началу XXI века уже только около 31 млн. Это значит, что численность работающих женщин уменьшилась в эти годы почти на 7 млн. человек. В 1990 г. женщины составляли 51% занятых, к рубежу XXI века — только 47%. Массовая безработица в большей мере затронула женщин, чем мужчин. От начала 90-х годов и по сей день доля женщин среди официально зарегистрированных безработных неизменно составляет около 2/3. Кроме того, женщинам сложнее, чем мужчинам найти новое рабочее место. Особенно трудно приходится девушкам, только выходящим на рынок труда, и женщинам предпенсионного возраста.

Следующий показатель дискриминации женщин — **увеличение разрыва в оплате их труда сравнительно с трудом мужчин**. Если к началу реформ средняя «женская» зарплата по стране составляла примерно 2/3 «мужской», то теперь, по оценкам большинства экспертов, она не превышает 50–60%. Причина этого разрыва во многом кроется в усилении межотраслевой дифференциации в оплате труда, поскольку в самом невыгодном положении оказались те отрасли производства, где в составе занятых

преобладают женщины, — текстильная, швейная, обувная. А также — отрасли социальной сферы: здравоохранение, образование, культура, социальное обеспечение. В них женщины составляют около 80% работников. Их средняя заработная плата не превышает 40-60% от средней заработной платы по стране. Причем именно в этих отраслях все 90-е годы были правилом хронические задержки с выплатой зарплаты. С другой стороны, происходило вытеснение женщин из тех отраслей, в которых уровень оплаты труда начал существенно расти — в торговле, снабжении и сбыте, общественном питании, страховании, финансовой сфере.

Сопоставляя данные об уровне средней заработной платы по секторам экономики и доле занятых в них женщин, специалисты приходят к выводу о том, что именно государственный сектор формирует спрос на дешевую рабочую силу, на который откликаются в основном женщины. Негосударственный сектор более корретен в отношении труда занятых в нем женщин.

Гендерные различия в оплате труда связаны не только с отраслевыми особенностями женской занятости, но еще и с прямым нарушением принципа равной оплаты за равный труд. Приведем только два примера: заработная плата женщин-врачей в конце 90-х годов была на 20% ниже, чем заработная плата их коллег-мужчин; в середине текущего десятилетия женщины-менеджеры имеют заработную плату, которая составляет только 60% от заработной платы их коллег-мужчин, выполняющих аналогичные функции.

Еще один показатель дискриминации — **снижение профессионально-карьерного статуса женщин**. Практически во всех отраслях экономики он значительно ниже, чем у мужчин. В числе работников промышленности, имеющих минимальные разряды, 2/3 женщин. В числе же работников наивысшей квалификации лишь 1/5 женщин. Это — парадокс российской экономики. Ведь по показателю высшего и среднего образования женщины заметно опережают мужчин. Согласно официальной статистике, высшее и среднее специальное образование имеют 64% работающих женщин и только 47 % работающих мужчин.

Следующий показатель дискриминации — **сложности со становлением женского предпринимательства**. В сфере предпринимательства возникло своего рода «гендерное правило»: чем крупнее бизнес, тем меньше в нем женщин. Их представительство в предпринимательской и банковско-финансовой элите ничтожно мало. Среди владельцев мелких и средних предприятий женщин значительно больше — около 30%.

В результате такого рода трансформаций в стране возникла новая социальная проблема — **феминизация бедности**. Бедность в России приобрела женское лицо. Почему? Потому что уровень доходов почти трети российских женщин равен всего лишь величине прожиточного минимума. Женщины образуют большинство среди самых экономически уязвимых групп населения — безработных и пенсионеров. Они же несут ответственность за основную часть неполных семей. Феминизация бедности явилась прямым результатом сравнительно низкой конкурентоспособности российских женщин, особенно — на старте реформ, что было обусловлено не столько их деловыми качествами, сколько самой стратегией реформ. Экономисты доказывают, например, что, в числе прочих причин, феминизация бедности провоцируется минимизацией социальных расходов государства. Кроме того, из года в год федеральный бюджет выделяет в несколько раз больше ассигнований на зоны «мужской ответственности» и занятости (армия, силовые структуры, содержание высших эшелонов власти), чем на отрасли с «женской» занятостью (социальная сфера, культура, образование, здравоохранение и т.д.).

Что еще влияет на конкурентоспособность женщин? Ограничения на использование женского труда, закрепленные в трудовом законодательстве и снижающие заинтересованность работодателей в привлечении женской рабочей силы. Перегруженность женщин домашним трудом и трудом по воспитанию детей, ограничивающая их трудовую и профессиональную мобильность. Наконец, традиционные стереотипы отношения работодателей (как частных предпринимателей, так и представителей государства) к женскому труду как деятельности «на подхвате у мужчин», не ради реализации своих способностей, а для дополнительного дохода семьи и т.д. Эти стереотипы, в конечном счете, формируют и закрепляют горизонтальную (отраслевую) и вертикальную (карьерную) сегрегацию женщин.

Таким образом, можно с полным правом говорить о том, что **в годы реформ дискриминационные практики в отношении женщин на рынке труда стали еще более дифференцированными, многоуровневыми, разноплановыми**. Вместе с тем, они **сохранили прежний системный характер**. Воедино — то есть в одну систему их связывает неравное отношение к мужчинам и женщинам как к работникам, предлагающим свои услуги на рынке труда. Вопреки действующим нормам права на этом рынке предпочтению всегда отдается мужчинам.

Эту ситуацию фиксируют эксперты⁴, активисты женских и правозащитных организаций, а также представители нового государственного института — региональные Уполномоченные по правам человека. Отметим, кстати, что они оказываются гораздо более чувствительными к дискриминационным тенденциям, чем «традиционные» государственные чиновники. Некоторые из них всерьез занимаются исследованием причин, порождающих гендерную дискриминацию, с тем, чтобы иметь возможность противодействовать ее проявлениям. Уполномоченный по правам человека Свердловской области Т.Г. Мерзлякова подготовила, например, специальный доклад на эту тему: «О нарушениях конституционных прав граждан по признакам пола и возраста в сфере труда». В нем, в частности, отмечается: «Исследования, проведенные Уполномоченным при подготовке настоящего доклада, показали, что дискриминация в сфере трудовых отношений, в частности, по признакам пола и возраста, превосходит все возможные пределы»⁵. И в тоже время: «Практика обращения женщин в суд с исками на работодателей... на сегодняшний день отсутствует...статья 136 УК на сегодняшний день практически не работает»⁶. О дискриминации по признаку пола и нарушениях трудового законодательства говорит в своем докладе «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Калининградской области за 2004 год» и И.Ф.Вершинина, Уполномоченный по правам человека Калининградской области⁷.

Кто способен бороться с дискриминацией по признаку пола в сфере труда и занятости

Может ли сопротивляться этой системе неравенства конкретная женщина, которую российское законодательство признает по сути единственным субъектом права, правомочным обращаться в суд по тем или иным случаям дискриминации? Каким образом она докажет, например, что работодатель отказывает ей в приеме на работу, или увольняет, не по профессиональным качествам, а по

⁴ См., например, доклад «Гендерное равенство и расширение возможностей женщин в контексте целей развития тысячелетия». М.ПРООН. 2005, подготовленный Роциным С.Ю., Зубаревич Н.В.

⁵ Мерзлякова Т.Г. «О нарушениях конституционных прав граждан по признакам пола и возраста в сфере труда». Специальный доклад. Екатеринбург. 2005. С. 4.

⁶ Там же. С.14-15.

⁷ Вершинина И.Ф. «О соблюдении прав и свобод человека и гражданина в Калининградской области за 2004 год». Калининград. 2005. С. 77.

мотивам дискриминации, то есть — заведомо предпочитая работника мужчину? Очевидно, что сбор доказательств в таких случаях — задача крайне сложная. Но еще сложнее опротестовать факты дискриминации, связанные, скажем, с нарушениями в оплате женского труда, особенно, если речь идет об оплате труда в различных отраслях народного хозяйства, то есть — с горизонтальной сегрегацией. Почему, например, труд воспитательниц детского сада, требующий предельной концентрации психической энергии, специальных знаний, умения, оценивается в десятки раз ниже труда добытчиков нефти или строителей? Как и на кого жаловаться конкретной воспитательнице, если она осознает, что ее низкая зарплата есть результат дискриминации по признаку пола?

Очевидно, что индивидуальные обращения в суд в таких случаях вряд ли будут эффективны. Речь может идти скорее о **коллективных действиях против такого рода проявлений дискриминации**. Не случайно, международное сообщество включает категорию «права женщин» в особый раздел прав человека, квалифицируя их как «права человека третьего поколения». Основное отличие этой категории прав человека от двух других — «естественных» и «основных» — заключается в их «коллективном» характере. Если права человека первых двух поколений обращены к индивиду, то **коллективные права адресованы скорее к определенным социальным группам**, нуждающимся в дополнительных гарантиях для защиты своих прав. Главным образом потому, что — опять же в отличие от двух первых категорий — эти права в полной мере невозможно отстоять на индивидуальном уровне. **Задача защиты этих прав в таком случае ложится на общественные организации, включая профсоюзы, которые должны обрести соответствующие правовые полномочия, а также на государство и созданные им институты социального партнерства.**

Между тем российское антидискриминационное законодательство в сфере труда и занятости апеллирует именно к индивиду — оно выстраивает схему: работодатель-работник. Такая схема предполагает, что в правовые отношения вступают конкретные лица по поводу нарушения конкретного права. То есть речь идет не о системе определенных отношений, а о конкретном их проявлении в конкретном случае. Очевидно, что такая схема нуждается в серьезных дополнениях.

Тем не менее, подчеркнем, что и **индивидуальные обращения в суды** по фактам дискриминации не только возможны, но и **крайне необходимы**. Массовые судебные процессы способны вы-

вести дискриминацию по признаку пола из «тени», придать ей видимый и значимый социальный смысл. Но сами по себе эти процессы не возникнут. Они начнутся лишь при соблюдении целого ряда условий. Первое и главное из них заключается в том, что работающая женщина будет понимать: в сфере труда она может стать объектом дискриминации, у которой есть определенные признаки. И в случае столкновения с дискриминацией она имеет право на защиту со стороны судебных органов, трудовой инспекции, правозащитных организаций. А дальше ей остается только выяснить адреса и воспользоваться услугами судебных органов или правозащитников. Пока такие факты остаются крайне редкими, настолько редкими, что статистика их не фиксирует. Это значит, что первым и, может быть, главным барьером на пути пострадавших от дискриминации в судебные органы остается слабое правовое сознание как работающих женщин, так и их работодателей. И задача женских, правозащитных организаций, а также экспертного сообщества расшифровать, разложить по полочкам **признаки дискриминации**, показать, когда, где и как работающие женщины подвергаются дискриминации, и какую ответственность могут понести за это работодатели.

Конкретные методы распознавания фактов дискриминации и противодействия им

О каких конкретных случаях дискриминации можно и нужно говорить сегодня с работающими женщинами? О том, что на рынке труда чаще всего они могут столкнуться с нарушением их прав в случаях поиска работы и найма на то или иное вакантное рабочее место. Столь же вероятны случаи посягательства на их права при увольнениях. Ограничения в доступе к определенным профессиям или отраслям, сложности с карьерным ростом, с повышением заработной платы, проблемы с получением дополнительного образования и повышением квалификации — все это можно квалифицировать как дискриминацию.

Очень важно описать **конкретные случаи нарушения прав женщин, квалифицируя их как примеры дискриминации**. Такая работа создает своего рода каркас для сбора доказательной базы по фактам дискриминации и всерьез облегчает процедуру обращения в суд конкретных лиц. Этой работой занимаются социологи, зачастую, по заказу общественных организаций. Социологи используют разные методики выявления дискриминации. Са-

мыми распространенными из них являются: **интервьюирование** работодателей и работников, **контент-анализ** объявлений о приеме на работу, так называемые «аудит стади», или аудиторное изучение вопроса о конкретных формах дискриминации. Две первые методики освоены российскими социологами и правозащитниками. Аудиторное изучение дискриминации только начинается. Оно также предполагает разные способы исследования.

Обозначим самые простые и распространенные из них. Вот как возможно, например, провести исследование дискриминации при найме на работу. В службу занятости (или в кадровое агентство) после предварительной договоренности приходит эксперт и наблюдает за тем, как совершается процедура найма, сравнивая отношение к нанимающимся женщинам и мужчинам с учетом их анкетных данных. Используя этот метод эксперты утверждают, что взгляд со стороны на то, как идет разговор о найме, когда один нанимается, а другой подыскивает ему работу, позволяет обнаружить едва ли не все нарушения принципа равного обращения с потенциальными работниками — мужчинами и женщинами, запрещенные Трудовым Кодексом.

Существует еще одна форма исследования этой проблемы. Например, в одно и то же место потенциального найма приглашается пара — мужчина и женщина. Со сходными характеристиками и анкетными данными. Причем, желательно, чтобы у мужчин и женщин была близкая манера поведения. Это значит, что в идеале различие будет фиксироваться только по одному значимому для результата признаку — полу. Вслед за этой парой несколько таких же пар должны посетить ту же компанию и предложить свои кандидатуры на ту или иную вакансию. Таким образом делаются замеры по реакции работодателя (или его агента) на гендерный фактор, выявляется его потенциальная склонность к дискриминации. Такие исследования стали проводиться в последнее десятилетие в США, в некоторых странах Латинской Америки. Они позволили обнаружить, что в том случае, когда наем на работу проводит мужчина, то на вакантное место скорее всего примут тоже мужчину. Такого рода пара «мужчина-соискатель и мужчина-наниматель» всегда более результативна по заключению соглашений относительно найма на работу. Все остальные комбинации дают менее успешные результаты.

Другой метод выявления дискриминации на рынке труда — контент-анализ объявлений о найме на работу с точки зрения гендерных предпочтений. Он уже достаточно освоен и в России. Гендерные исследования по этой методике проводились как в конце

90-х годов, так и в середине текущего десятилетия. Они позволили обнаружить следующую динамику показателей в этой сфере: в конце 90-х годов в 30-ти процентах объявлений о найме на работу содержались положения о предпочтениях по полу. На рубеже XXI века такие положения имелись уже в 40-ка процентах объявлений. В середине текущего десятилетия этот показатель снова снизился до 30-ти процентов. Приблизительно половина объявлений указывала на предпочтение женщин, а половина — на предпочтение мужчин. При этом в 60-ти процентах объявлений о найме имелись упоминания о возрасте кандидата на вакансию. В среднем получалось, что потенциальный работодатель готов нанять работников в возрасте от 23 до 41 года. Причем, начальная граница возраста у мужчин составляет 22 года, а у женщин — 24,5 года. В то же время нижняя возрастная планка у мужчин — 42 года, у женщин — 39 лет. Очевидно, что мужской возрастной коридор шире женского.

Измерение дискриминации при найме на работу проводится и с помощью **различных опросов** работодателей и работников. Один из таких опросов состоялся в ноябре-декабре 2005 года в управе Восточного административного округа Москвы. Он охватил 75 работников и 75 работодателей и проводился по анкетам, определявшим их предпочтения качеств работника. По пятибалльной шкале оценивались такие показатели как его опыт, квалификация, образование, возраст, пол, внешние данные, рекомендации, социальный статус, наличие знакомых, наличие детей, семейное положение. И, как оказалось, при найме ровно в этой последовательности снижается степень значимости потенциального работника для работодателя. Отметим, однако, что в данном случае речь идет только о ценностном предпочтении, а вовсе не о реальном поведении работодателя. На практике он может зачастую выбирать работника вопреки продекларированным позициям.

Не случайно, рынок фиксирует устойчивые гендерные предпочтения при найме лиц определенных профессий. Когда требуются инженер, программист, экономист, страховщик, специалист по рекламе, работодатели выбирают мужчин. Для женщин же существует явно больше шансов занять вакантное место, если они нанимаются на должность бухгалтера или секретаря. Хотя и в этих профессиях мужчины стали составлять женщинам определенную конкуренцию. Показатель предпочтений при найме женщин на эти профессии за последние десять лет снизился от 80% до 60%.

Вопрос о том, как в реальной практике фиксировать эти нарушения права при найме сотрудников, остается на сегодняшний день

открытым. Важно отметить, что еще в середине 90-х годов женские организации попытались создать **первый прецедент по сопротивлению нарушениям при найме на работу**. В чем он заключался? В 1994 году Союз женщин России и Союз юристов г. Москвы, обратив внимание на тот факт, что средства массовой информации регулярно публикуют рекламные объявления, в которых содержатся прямые указания на предпочтение работника по признаку пола, обратились в действовавшую в ту пору Судебную палату по информационным спорам. Они потребовали дать соответствующую квалификацию этому явлению. Судебная палата встала в этом случае на сторону женских организаций. В специальном «Решении Судебной палаты» от 11 марта 1994 года (№5) была зафиксирована следующая позиция: «распространение в средствах массовой информации сообщений и материалов, в том числе — рекламных объявлений, направленных на прямое или косвенное ограничение прав, или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от признака пола, является грубым нарушением принципа равноправия, закрепленного в Конституции РФ и других законодательных актах». Вместе с этим целому ряду влиятельных российских изданий, включая газету «Известия», были объявлены достаточно строгие замечания о недопустимости публикаций такого рода и их прямой ответственности за них⁸.

Если бы данный прецедент стал стимулом для обращения в судебные органы по подобным же случаям со стороны других правозащитных организаций, практика размещения дискриминационных объявлений в средствах массовой информации была бы всерьез подорвана. К сожалению, ни в ту пору, ни позднее эта антидискриминационная инициатива своего развития не получила.

Международный опыт исследования дискриминационных практик и его применение в России

В последние десятилетия в России начал осваиваться тот опыт исследования дискриминационных практик и противодействия им, который накоплен международными организациями, в частности, Международной организацией труда (МОТ). Особенность гендерной политики МОТ заключается в том, что все вопросы, связанные с нарушением прав и свобод, рассматриваются этой организацией с

⁸ См. раздел II. Документальные материалы. Решение Судебной палаты по информационным спорам РФ о равноправии женщин (№5) от 11 марта 1994 г.

акцентом на использование механизмов **трипартизма, то есть системы социального партнерства государства, работодателей и профсоюзов**. МОТ выстраивает свою политику обеспечения равных и прав и равных возможностей женщин и мужчин, используя структуры и практику взаимодействия этих трех субъектов.

Какие тут открываются возможности? Во-первых, можно использовать **механизм отчетности государства по выполнению ратифицированных им конвенций** МОТ. Так, в частности, Российская Федерация ратифицировала три конвенции МОТ, которые имеют непосредственное отношение к вопросам дискриминации. Это 100-я Конвенция «О равенстве вознаграждения», 111-я Конвенция «О дискриминации в сфере труда и занятости» и 156-я Конвенция «О работниках с семейными обязанностями». В России обязанность отчитываться по ним возложена на Министерство здравоохранения и социального развития. Если данное министерство будет добросовестно относиться к этой функциональной обязанности, то его отчеты, в соответствии с требованиями МОТ, должны включать описание судебных практик, рассмотрение в суде дел о дискриминации по признаку пола. А также — информацию о принимаемых в этой связи государством мерах и процедурах. Это значит, что добросовестная подготовка к составлению отчетов по данным Конвенциям в принципе способна побудить правительство более ответственно относиться к принятым на себя обязательствам по ликвидации дискриминации по признаку пола и тщательно отслеживать факты нарушения прав работников — женщин и мужчин, используя хотя бы наличные государственные структуры, например, Федеральную инспекцию по труду и занятости.

Как показал опыт текущего десятилетия, свои возможности имеет и другая методика МОТ. **Речь идет об обследовании конкретных фирм и организаций на предмет выявления дискриминации на рабочих местах**. Три года назад проверялись, например, три предприятия в Москве. Среди них были такие известные фирмы как «Парижская коммуна» и «Красный Октябрь». В ходе обследования опрашивались работники, работодатели, специалисты отделов кадров. В итоге стало очевидно, что эти обследования создают хорошую основу для анализа ситуации с дискриминацией по признаку пола, а также для обращения к правительству по результатам этих обследований.

В работе с профсоюзами МОТ ориентируется, в первую очередь, на включение вопросов о предотвращении дискриминации по признаку пола в коллективные соглашения и договоры всех

уровней. У МОТ есть определенные результаты и здесь. В частности, разработан **модельный закон**, в котором сформулированы подходы к включению вопросов **гендерного равенства в коллективный договор**.

Работодатели — это самый сложный партнер, с которым пытаются работать МОТ. Работодатели не всегда готовы к серьезному обсуждению вопросов дискриминации. Им трудно понять, почему **выгодно проводить политику, направленную на ликвидацию дискриминации по признаку пола**. Их следует убедить в том, что такая политика не грозит им дополнительными издержками. А потому нужно искать какие-то специальные аргументы, которые доказывали бы им, что такая политика выгодна для фирмы, что она обеспечивает фирме поддержку со стороны работников. Некоторые обследования, проведенные МОТ, например, в Латинской Америке и в ряде азиатских стран Тихоокеанского бассейна, доказали, что реализация социально ответственной политики в отношении работников-женщин, которые уходят в декретный отпуск, а затем растят детей до определенного возраста, в частности, сохранение за ними рабочих мест — оборачивается выгодой для работодателя. Последний завоевывает преданных работников, труд которых будет отличаться более высокой производительностью.

В том же русле работает и ООН. Одна из ее структур недавно выступила с инициативой заключения так называемого **«Глобального договора»**. В его основу положена идея привлечения бизнеса к решению социально-значимых вопросов. Один из пунктов этого «Глобального договора» посвящен проблеме дискриминации по признаку пола. Как показывает опыт работы Московского бюро МОТ в рамках реализации идеи «Глобального договора», в Российской Федерации тема дискриминации на рабочих местах воспринимается предпринимателями с трудом. Пока они не готовы разрабатывать какие-то специальные программы по обеспечению равенства возможностей работников — женщин и мужчин. Они скептически реагируют на примеры различных западных компаний, добившихся серьезных результатов в области преодоления гендерной дискриминации. Опыт таких компаний, как «Барклайз», «Дойче телеком», «Икея», которые заключают коллективные соглашения по предоставлению работникам — женщинам и мужчинам равных возможностей, или о правах работников, их не вдохновляет⁹.

⁹ См. раздел II. Документальные материалы. Примеры успешных действий.

Три года назад МОТ так же стала применять методiku гендерного аудита. Сначала — в своих собственных подразделениях и офисах. Затем Московское бюро МОТ пришло к соглашению о проведении такого аудита с одним из своих основных партнеров — Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР). Причем, речь идет о предстоящем гендерном аудите не только в центральном аппарате ФНПР, но и об аудите в ее региональных структурах, а также — в различных отраслевых организациях и на уровне предприятий. Если это соглашение будет реализовано, то будет осуществлен самый крупный гендерный аудит в самом влиятельном профсоюзе из числа тех, что входят в состав МОТ. Инициаторы проекта рассчитывают привлечь к нему внимание средств массовой информации. Участие средств массовой информации в таком проекте важно и для успеха самого проекта, и для привлечения внимания общественности к проблеме дискриминации по признаку пола. Ведь сегодня **гендерное неравенство в сфере труда — это та тема, на которую средства массовой информации вообще не обращают никакого внимания**. А без этого, как известно, вроде бы не существует и самой темы.

Чрезвычайно важен и **международный опыт в сфере правового просвещения работников**. Такое просвещение осуществляется в разных формах, но по одному принципу — сделать максимально доступной информацию о ситуации на рынке труда и о поведении на нем. В Канаде, например, специально распространяются так называемые «Памятки поступающим на работу». В них подробно рассказывается о том, с какой ситуацией может столкнуться соискатель рабочего места в бюро по найму, как ему вести себя. И вместе с тем, какие вопросы при приеме на работу соискателю можно задавать, и какие вопросы ему задавать нельзя — они будут проявлением дискриминации. В числе последних — вопросы о семейном положении, о наличии детей и т.п. На них соискатель отвечать не обязан. С другой стороны, в США в университетах, в учреждениях, офисах широко распространяется информация о том, куда обращаться при необходимости найти работу, что нужно делать, какие шаги предпринимать, где находятся бюро по найму и т.д. Эта информация изложена самым простым языком. Также излагается информация о том, что делать в случае необоснованного увольнения.

Как расценивают дискриминацию по признаку пола российские судьи

Еще один значимый для нашей темы вопрос — с чем сталкиваются россиянки в тех редких случаях, когда они все же обращаются в суд по поводу дискриминации. Как утверждают эксперты, чаще всего немногочисленные иски по дискриминации наталкиваются на довольно глухую стену непонимания. Что свидетельствует о **резком разрыве между российским законодательством в этой сфере и соответствующей правоприменительной практикой**. Показательно, например, что российские судьи в большинстве своем убеждены в том, что дела, связанные с **дискриминацией по признаку пола**, являются **социально незначимыми** — неопасными и даже несерьезными. Эти представления российского судебного корпуса сложились под воздействием многих факторов. В их числе — и отношение к женщинам как к гражданам и работникам «второго сорта», все еще бытующее в российском обществе, и отсутствие развитой практики ведения судебных дел в этой сфере, и, наконец, теоретическая неопределенность, неясность понятия «дискриминация» в российском праве.

Не только средний российский судья, но и юристы-теоретики не слишком вникают в тонкости права в этой сфере. Отсутствие теоретически обоснованных и хорошо проработанных представлений о дискриминации не дает возможности в полной мере доказать конкретный факт дискриминации в случае обращения потерпевшей стороны в суд. Судьи крайне неохотно принимают подобные иски. При этом они настаивают либо на использовании внесудебных практик урегулирования конфликтов, либо на переквалификации искового заявления. То есть на том, чтобы истец обжаловал **не факт «дискриминации», а конкретный случай нарушения трудового законодательства**.

Откуда возникает сама возможность данных требований? Дело, прежде всего, в том, что в действующих российских законах существует несколько **разных толкований понятия «дискриминация»**. Оно расшифровывается и как «различие», и как «нарушение», и «ограничение». Кроме того, в Конституцию РФ введены термины «отрицание» или «умаление» прав человека (статья 55-я). Под ними также подразумевается нарушение прав человека. В конституционном праве «умаление» предполагает несколько возможных вариантов поведения по отношению к субъекту правоот-

ношения. Первый из них требует создания условий для использования действующего права. В этом плане умаление права есть не-создание условий для использования прав человека и гражданина, или не-предоставление возможностей для реализации прав человека и гражданина. Другой аспект умаления есть непонимание субъектом правоотношений своих возможностей реализовать право. У него это право есть, но его применение осложнено степенью развитости правовой культуры, той или иной социальной позицией и т.д. То есть, сам дискриминируемый в силу особенностей своего правового сознания просто не понимает, что он может быть отнесен к категории лиц, подвергающихся дискриминации. Поскольку в Конституции термин «умаление права» не уточняется, а в других нормативных правовых актах этот термин, как правовая категория, не употребляется, как правило, судьи сами пытаются понять, что это такое. Подчеркнем еще раз, их представление о гендерной дискриминации во многом предопределено отношением к ней как к явлению социально незначимому. Именно поэтому **судьи не склонны связывать проявления дискриминации с уголовно наказуемыми действиями** даже в случаях явного пренебрежения нормами Трудового законодательства. Эксперты, пытающиеся оказать поддержку жертвам гендерной дискриминации при их обращении в суд, фиксируют два типичных для этой ситуации момента. Первый момент связан с поведением ответчика-работодателя. Этот работодатель, узнав — зачастую впервые — о существовании статьи 136 УК, готов любыми путями уладить конфликт, чтобы не довести дело до судебного разбирательства. Второй — с поведением судьи. Судья использует любые аргументы для того, чтобы убедить истца пойти на соглашение с работодателем и не дать подвести его под статью УК. По его мнению, возбуждение уголовного дела имеет тяжелые правовые последствия — оно способно испортить карьеру «хорошему человеку», который по незнанию или недомыслию поставил жертву в ситуацию дискриминации.

Исходя из этого, некоторые эксперты говорят о **необходимости переqualифицировать нормы Уголовного кодекса в нормы административных нарушений**, закрепив последние в системе административной юстиции. Административная юстиция, по их мнению, создает возможности для упрощенной процедуры соглашения между потерпевшей стороной и ответчиком. Она же позволяет третьей стороне, например, правозащитной, жен-

ской организации, включиться в процесс переговоров в качестве модератора для внесудебного решения вопроса.

Другие эксперты настаивают на обратном — **на развитии практики обращения в суды по названным статьям Уголовного кодекса**. Их главный аргумент сводится к тому, что сегодня только угроза уголовного наказания способна заставить работодателя считаться с проблемой дискриминации по признаку пола. Если работодатель нарушает права трудящихся, например, увольняет беременную женщину или нанимает работницу, не заключив с ней трудового договора, а затем выбрасывает ее на улицу, не выплатив заработанного жалованья, то пусть у него будет клеймо уголовника. В таком случае практика нарушений трудового законодательства, может быть, станет менее распространенной. Ведь в сегодняшней России, несмотря на наличие серьезных санкций за дискриминацию в Уголовном законодательстве, такие нарушения стали вопиющими. Особенно в сфере теневой экономики, где закон практически не действует, и где отношения между работодателем и наемным работником приобрели характер чуть ли не рабовладельческих отношений. Все проблемы работников (особенно женщин) в теневой экономике обусловлены тем, что их отношения с работодателем выстроены на неформальной основе — без трудового договора, без трудовых книжек, без каких-либо гарантий. Государство, призванное стоять на службе закона, практически не реагирует на эту ситуацию.

Итоги и выводы

В заключение обозначим те болевые точки, которые удалось выявить при анализе возможностей судебной защиты для преодоления дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости. Отметим, прежде всего, что российское законодательство, направленное на предотвращение дискриминации по признаку пола, учитывает далеко не все проблемы, связанные с **дискриминацией, как системным явлением**, а потому в настоящем виде не может в полной мере способствовать их устранению. Важно и то, что **между российским законодательством**, направленным на предотвращение дискриминации по признаку пола **и правоприменительной практикой существует весьма ощутимое расхождение**. Именно поэтому необходима **серьезная теоретическая проработка проблем дискриминации в области правоотношений**, а также — **развитие специальных социоло-**

гических исследований, позволяющих сделать видимыми, наглядными конкретные проявления дискриминации. Пока же очевидно, что российское государство, всерьез продвинувшее де-юре проблематику преодоления дискриминации по признаку пола, де-факто не использует своих возможностей для развития правоприменительной практики по соответствующим статьям своего законодательства.

Какие задачи возникают в таком случае у женских правозащитных организаций? Эксперты Консорциума выделили три самые важные из них:

Первая — добиваться создания специальных государственных органов, отвечающих за недопущение дискриминации по признаку пола и проведение политики гендерного равноправия. В их компетенцию должны входить вопросы разработки специальных технологий и программ по обеспечению гендерного равенства, включая их информационное сопровождение и соответствующие пиар-акции.

Вторая — заниматься правовым просвещением работающих женщин, а также работодателей, которое должно включать конкретные знания о возможных проявлениях дискриминации и формировать отношение к ним как к явлениям недопустимым и социально опасным.

Наконец, **третья**, самая трудная, но и самая актуальная задача — инициировать судебные обращения, судебные иски по фактам дискриминации. В сегодняшней России нет национального механизма по обеспечению гендерного равноправия. В этих условиях развитие судебной практики противодействия дискриминации женщин в сфере труда и занятости способно стать его адекватной заменой. Для этого нужна соответствующая инициатива, даже мобилизация женских организаций страны. Такая мобилизация предполагает, что каждая женская организация любого статуса и уровня, на любом съезде, форуме, семинаре, собрании, должна, прежде всего, **показать** — мы столько-то дел по дискриминации отправили в суд, провели столько-то процессов, заключили столько-то соглашений.

Эта мобилизация позволит российским женским организациям внести свой вклад в развитие демократии в нашей стране. Ведь, в конечном счете, демократия — это процедуры обеспечения равных прав, свобод и равных возможностей всех граждан — женщин и мужчин.

Раздел II.

ДОКУМЕНТАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Перечень федеральных законов в сфере законодательного обеспечения прав российских женщин¹⁰

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)
2. Федеральный закон от 30 октября 1997 г. №137-ФЗ «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»
3. Федеральный закон от 26 апреля 2004 г. №26-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности и дополняющих ее Протокола против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху и Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее»
4. Федеральный закон от 19 июня 2004 г. №52-ФЗ «О ратификации Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»
5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. №223-ФЗ (с изм. и доп. от 15 ноября 1997 г., 27 июня 1998 г., 2 января 2000 г., 22 августа, 28 декабря 2004 г.)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г.)
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г.

¹⁰ Подготовлен Отделом аналитического обеспечения законодательной деятельности Правового управления Аппарата Государственной Думы к парламентским слушаниям на тему: «Права женщин в российском законодательстве — к 10-летию реализации Пекинской платформы действий», 13 декабря 2005 г.

- №14-ФЗ и часть третья от 26 ноября 2001 г. №146-ФЗ) (с изм. и доп. от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г.)
8. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. №117-ФЗ) (с изм. и доп. от 30 марта, 9 июля 1999 г., 2 января, 5 августа, 29 декабря 2000 г., 24 марта, 30 мая, 6, 7, 8 августа, 27, 29 ноября, 28, 29, 30, 31 декабря 2001 г., 29 мая, 24, 25 июля, 24, 27, 31 декабря 2002 г., 6, 22, 28 мая, 6, 23, 30 июня, 7 июля, 11 ноября, 8, 23 декабря 2003 г., 5 апреля, 29, 30 июня, 20, 28, 29 июля, 18, 20, 22 августа, 4 октября, 2, 29 ноября, 28, 29, 30 декабря 2004 г., 18 мая, 3, 6, 18, 29, 30 июня, 1, 18, 21, 22 июля, 20 октября 2005 г.)
 9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30 декабря 2001 г. №195-ФЗ (с изм. и доп. от 25 апреля, 25 июля, 30, 31 октября, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 4 июля, 11 ноября, 8, 23 декабря 2003 г., 9 мая, 26, 28 июля, 20 августа, 25 октября, 28, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 22 апреля, 9 мая, 2, 21, 22 июля, 27 сентября 2005 г.)
 10. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. №63-ФЗ (с изм. и доп. от 27 мая, 25 июня 1998 г., 9 февраля, 15, 18 марта, 9 июля 1999 г., 9, 20 марта, 19 июня, 7 августа, 17 ноября, 29 декабря 2001 г., 4, 14 марта, 7 мая, 25 июня, 24, 25 июля, 31 октября 2002 г., 11 марта, 8 апреля, 4, 7 июля, 8 декабря 2003 г., 21, 26 июля, 28 декабря 2004 г., 21 июля 2005 г.)
 11. Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. №1-ФЗ (с изм. и доп. от 8 января, 21, 24 июля 1998 г., 16 марта 1999 г., 9, 20 марта, 19 июня 2001 г., 11 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 4 ноября 2004 г., 1 февраля, 1 апреля, 9 мая 2005 г.)
 12. Уголовно-процессуальный кодекс РФ (УПК РФ) от 18 декабря 2001 г. №174-ФЗ (с изм. и доп. от 29 мая, 24, 25 июля, 31 октября 2002 г., 30 июня, 4, 7 июля, 8 декабря 2003 г., 22 апреля, 29 июня, 2, 28 декабря 2004 г., 1 июня 2005 г.)
 13. Таможенный кодекс Российской Федерации от 28 мая 2003 г. №61-ФЗ (с изм. и доп. от 23 декабря 2003 г., 29 июня, 20 августа, 11 ноября 2004 г., 18 июля 2005 г.)
 14. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. №5487-1 (с изм. и доп. от 24 декабря 1993 г., 2 марта 1998 г., 20 декабря 1999 г., 2 декабря

- 2000 г., 10 января, 27 февраля, 30 июня 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 7 марта 2005 г.)
15. Закон РФ от 9 октября 1992 г. №3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (с изм. и доп. от 23 июня 1999 г., 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 24 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 22 августа 2004 г.)
 16. Федеральный закон от 11 июля 2001 г. №95-ФЗ «О политических партиях» (с изм. и доп. от 21 марта, 25 июля 2002 г., 23 июня, 8 декабря 2003 г., 20, 28 декабря 2004 г., 21 июля 2005 г.)
 17. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
 18. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131 -ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 19 июня, 12 августа, 28, 29, 30 декабря 2004 г., 18 апреля, 29 июня, 21 июля, 12 октября 2005 г.)
 19. Федеральный закон от 29 апреля 1999 г. №80-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 10 января 2003 г., 20 декабря 2004 г.)
 20. Федеральный закон от 22 июня 1998 г. №86-ФЗ «О лекарственных средствах» (с изм. и доп. от 2 января 2000 г., 30 декабря 2001 г., 10 января, 30 июня 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
 21. Закон РФ от 26 июня 1992 г. №3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 14 апреля, 24 декабря 1993 г., 21 июня 1995 г., 17 июля 1999 г., 20 июня 2000 г., 15 декабря 2001 г., 22 августа 2004 г., 5 апреля 2005 г.)
 22. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №118-ФЗ «О судебных приставах» (с изм. и доп. от 7 ноября 2000 г., 29 июня, 22 августа 2004 г.)
 23. Федеральный закон от 15 июля 1995 г. №103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» (с изм. и доп. от 21 июля 1998 г., 9 марта 2001 г., 31 декабря 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 7 марта 2005 г.)
 24. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая 2005 г.)
 25. Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. №184-ФЗ «О техническом регулировании» (с изм. и доп. от 9 мая 2005 г.)
 26. Закон РФ от 11 марта 1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. и доп. от 24 ноября 1995 г., 1 мая 1999 г., 30 декабря 2001 г., 29 июня 2004 г.)

27. Федеральный закон от 8 мая 1996 г. №41-ФЗ «О производственных кооперативах» (с изм. и доп. от 14 мая 2001 г., 21 марта 2002 г.)
28. Федеральный закон от 14 июня 1995 г. №88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 31 июля 1998 г., 21 марта 2002 г., 22 августа 2004 г.)
29. Закон РФ от 19 июня 1992 г. №3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 11 июля 1997 г., 28 апреля 2000 г., 21 марта 2002 г.)
30. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г.)
31. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (с изм. и доп. от 31 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 5 марта 2004 г.)
32. Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 25 июля, 31 декабря 2002 г., 29 ноября 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 14 февраля 2005 г.)
33. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. №166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 25 июля 2002 г., 30 июня, 11 ноября 2003 г., 8 мая, 22 августа 2004 г.)
34. Федеральный закон от 2 августа 1995 г. №122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» (с изм. и доп. от 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г.)
35. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. и доп. от 24 ноября 1995 г., 18 июня, 24 ноября, 30 декабря 1996 г., 21, 29 июля 1998 г., 17 июля 1999 г., 10 июля, 7 августа 2000 г., 30 мая, 28 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
36. Закон РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп. от 18 июня 1992 г., 24 декабря 1993 г., 24 ноября 1995 г., 11 декабря 1996 г., 16 ноября 1997 г., 17 апреля, 5 июля 1999 г., 7 августа, 27 декабря 2000 г., 12 февраля, 6 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, И, 24 декабря

- 2002 г., 23 октября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
37. Федеральный закон от 27 ноября 2001 г. №155-ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации» (с изм. и доп. от 12 марта 2002 г.)
 38. Закон РФ от 1 апреля 1993 г. №4730-1 «О Государственной границе Российской Федерации» (с изм. и доп. от 10 августа 1994 г., 29 ноября 1996 г., 19 июля 1997 г., 24, 31 июля 1998 г., 31 мая 1999 г., 5 августа, 7 ноября 2000 г., 24 марта, 30 декабря 2001 г., 24 декабря 2002 г., 30 июня 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 7 марта 2005 г.)
 39. Федеральный закон от 26 февраля 1997 г. №31 -ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 16 июля 1998 г., 5 августа 2000 г., 30 декабря 2001 г., 21 марта, 24 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
 40. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изм. и доп. от 21 июля 1998 г., 7 августа, 7 ноября 2000 г., 12 февраля, 19 июля 2001 г., 13 февраля, 21 мая, 28 июня, 25 июля, 30 декабря 2002 г., 22 февраля, 30 июня, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 22 февраля, 22, 26 апреля, 19, 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 7 марта, 1 апреля, 30 июня, 15, 21 июля, 30 сентября, 17 октября 2005 г.)
 41. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изм. и доп. от 31 декабря 1999 г., 19 июня, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 26 июля, 30 декабря 2001 г., 7, 21 мая, 28 июня, 27 ноября, 24 декабря 2002 г., 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 20 июля, 22 августа, 10 ноября 2004 г., 22 апреля 2005 г.)
 42. Федеральный закон от 13 декабря 1996 г. №150-ФЗ «Об оружии» (с изм. и доп. от 21, 31 июля, 17 декабря 1998 г., 19 ноября 1999 г., 10 апреля 2000 г., 26 июля, 8 августа, 27 ноября 2001 г., 25 июня, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 8 декабря 2003 г., 26 апреля, 29 июня 2004 г.)
 43. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. №1026-1 «О милиции» (с изм. и доп. от 18 февраля, 1 июля 1993 г., 15 июня 1996 г., 31 марта, 6 декабря 1999 г., 25 июля, 7 ноября, 29 декабря 2000 г., 26 июля, 4 августа, 30 декабря 2001 г., 25 апреля, 30 июня, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 20 июля, 22 августа 2004 г., 21 марта, 1 апреля, 9 мая 2005 г.)
 44. Федеральный закон от 6 февраля 1997 г. №27-ФЗ «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации»

(с изм. и доп. от 20 июня, 7 ноября 2000 г., 7 мая 2002 г., 10 января, 30 июня, 11 ноября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 7 марта 2005 г.)

45. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изм. и доп. от 7 августа, 7 ноября 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 30 июня, 25 июля, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 1 апреля 2005 г.)
46. Федеральный закон от 17 декабря 1994 г. №67-ФЗ «О федеральной фельдъегерской связи» (с изм. и доп. от 3 декабря 1999 г., 27 ноября 2001 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 22 августа 2004 г.)
47. Федеральный закон от 27 мая 1996 г. №57-ФЗ «О государственной охране» (с изм. и доп. от 13 июня 1997 г., 7 ноября 2000 г., 7 мая 2002 г., 30 июня 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.)
48. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. №77-ФЗ «О ведомственной охране».
49. Закон РФ от 11 марта 1992 г. №2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 21 марта 2002 г., 10 января 2003 г., 6 июня 2005 г.)

Решение

Судебной Палаты по информационным спорам РФ о равноправии женщин.

11 марта 1994 года

№5

В Судебную палату по информационным спорам обратились с заявлениями Союз женщин России и Союз юристов о нарушении в ряде печатных средств массовой информации норм Конституции Российской Федерации о равноправии женщин.

Рассмотрев указанные заявления, Судебная палата по информационным спорам установила:

В опубликованных в номере газеты «Финансовые известия» за 13-19 января 1994 г. и газете «Экономика и жизнь» №4 за январь 1994 г. рекламных объявлениях Первого ваучерного фонда и в рекламном объявлении «Альфа-Банка» в номере газеты «Известия ТВ» от 18 февраля 1994 г. сделаны сообщения о конкурсах на занятие вакантных должностей в этих организациях: специалистов по работе с ценными бумагами, юристов, бухгалтеров, секретаря-референта, председателя правления банка. В объявлениях устанавливается, что к конкурсу допускаются только мужчины. Подобное ограничение по признаку пола представляет грубое нарушение статьи 19 Конституции Российской Федерации, устанавливающей, что «мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации», и статьи 16 Кодекса законов о труде Российской Федерации, в соответствии с которой «не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, Конвенции ООН от 18 декабря 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 19.12.1980 г.), устанавливающей, что мужчины и женщины имеют право «на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме».

Судебная палата установила также, что в газете «Экономика и жизнь» публикуется следующее сообщение: «Ответственность за

содержание рекламы газета не несет», которое в такой общей форме не соответствует статье 57 Закона РФ «О средствах массовой информации». В этой статье дан исчерпывающий перечень сведений, ущемляющих права и законные интересы граждан, за распространение которых редакция, главный редактор, журналист не несут ответственности. В соответствии с этим редакция, главный редактор несут ответственность за содержание рекламы, публикуемой в средствах массовой информации. В заседании Судебной палаты представитель газеты «Известия» Хазин М.Г. сделал заявление о том, что впредь газета «Известия» воздержится от публикации подобных рекламных объявлений.

На основании вышеизложенного и руководствуясь статьями 4 и 12 Положения о Судебной палате по информационным спорам, Судебная палата решила:

1. Признать, что распространение в средствах массовой информации сообщений и материалов, в том числе рекламных объявлений, направленных на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, является грубым нарушением равноправия мужчин и женщин, закрепленного в Конституции Российской Федерации и других законодательных актах, общепризнанных нормах международного права.

2. Объявить замечание главному редактору газеты «Известия» Голембиовскому И.Н., главному редактору газеты «Финансовые известия» Мурзину Д.А., главному редактору газеты «Экономика и жизнь» Якутину Ю.В. за публикацию указанных рекламных объявлений.

3. Рекомендовать редакциям средств массовой информации контролировать соответствие публикуемых рекламных объявлений Конституции РФ и другим законодательным актам Российской Федерации.

Председатель Судебной палаты

А.Б. Венгеров

Москва,

11 марта 1994 года

Примеры успешных действий¹¹

Пример 1. Равные возможности в Банковской Группе «Барклайз» (Barclays)

Программные положения

Банк принял на себя обязательство обеспечить равные возможности в сфере занятости. Это означает, что все кандидаты на работу и служащие Банка должны получать равное обращение независимо от их пола, семейного положения, расы, цвета кожи, национальности, этнического или социального происхождения, участия или неучастия в деятельности профсоюзов, или ограниченных возможностей.

Этот буклет представляет собой практическое руководство для работников, призванное помочь им претворить это обязательство в жизнь - реализовать нашу программу на практике. Он затрагивает основные сферы, вызывающие беспокойство:

- что представляют собой равные возможности?
- что является дискриминацией?
- что об этом говорит закон?
- как это затрагивает лично меня?
- каковы мои обязанности?

Начиная с 1985 года, Банк предпринял множество инициатив для того, чтобы реализовать свою политику на практике. Этот буклет разработан для того, чтобы обеспечить всему персоналу лучшее понимание основных проблем и поощрять его активное участие в продолжении реализации нашей политики равных возможностей, для того, чтобы стать **предприятием равных возможностей**.

¹¹ Материал «Примеры успешных действий» любезно предоставлен Консорциуму женских неправительственных объединений Московским бюро МОТ.

Действия, предпринятые для осуществления политики

Краткий отчет о выполненных мероприятиях

Общие положения

Назначен менеджер по равным возможностям, ответственный в Банке за сферу занятости, реализацию политики равных возможностей и контроль ее эффективности; менеджеры по персоналу несут особую ответственность за выполнение программы.

Банк обсуждает свою политику и планы мероприятий с Комиссией по равным возможностям и Комиссией по расовому равенству, а также банковскими профсоюзными организациями управленческих служащих, служащих банков, страховых и финансовых служащих. Со Службой занятости Министерства труда проводились консультации относительно занятости людей с ограниченными физическими/психическими возможностями.

Проводилось обучение руководителей подразделений кадров и менеджеров по персоналу в отношении положений законодательства о равных возможностях и их выполнения. Регулярно проводятся учебные семинары для остальных служащих в сфере кадровой работы и других областях деятельности, где особенно необходимы знание проблем равных возможностей, включая осознание ограниченных физических/психических возможностей. Все аспекты равных возможностей были включены в содержание соответствующих учебных курсов по менеджменту и надзору. Каждому служащему, ответственному за найм на работу, оценку, отбор и продвижение по службе персонала, рекомендовано компьютерное дистанционное обучение из контрольных пунктов кадровых служб.

Для учета статистики всех стадий процесса найма на работу были организованы системы мониторинга, чтобы обеспечить в Банке одинаковое обращение со всеми кандидатами на работу, независимо от их пола или расы. Мониторинг найма на работу сопровождался ревизией этнического состава рабочей силы.

Во всем Банке были распространены инструкции Комиссии по расовому равенству и Комиссии по равным возможностям. Все филиалы, департаменты главного офиса и вспомогательные компании должны знать рекомендации, содержащиеся в инструкциях этих комиссий и Службы трудоустройства людей с ограниченными физическими/психическими возможностями.

Объявления о найме на работу размещены в этнических газетах.

С 1-го января 1986 года в Банке были изменены меры по пенсионному обеспечению. В случае смерти замужней сотрудницы или пенсионерки, оставшийся вдовец получил право на пенсию на тех же основаниях и условиях, что и вдова.

В 1989 году Банк принял участие в Национальном обзоре профессионального роста служащих. В выводах этого обзора был отмечен высокий уровень нашего персонала, ответственного за занятость пожилых людей, людей с заболеваниями или с ограниченными физическими/психическими возможностями, также как и детей. В результате, Банк выдвинул дальнейшие инициативы по обеспечению персонала более гибкими условиями работы.

В 1991 году Банк подтвердил свое участие в кампании по Возможностям Сообщества 2000 года, которая отразила его собственное долгосрочное обязательство по развитию потенциала женщин в Банковской группе.

Банк активно поддерживает символ Министерства по делам занятости, демонстрируя свои обязательства по найму на работу, занятости и продвижения по службе людей с ограниченными физическими/психическими возможностями. Этот символ является средством публичного показа обязательств Банка по качественной программе и практике в сфере занятости людей с ограниченными физическими/психическими возможностями.

Были разработаны практические рекомендации для менеджеров и руководителей, имеющих ограниченные физические/психические способности.

«Барклайз» является компанией, в которой отрабатывается модель предоставления отпусков в связи с временной потерей трудоспособности. Банк совместно с Королевским Национальным Институтом Слепых и другими работодателями работает над развитием схемы, позволяющей работникам с временно ограниченными физическими/психическими возможностями продолжить везде, где это можно, трудовую деятельность после периода восстановления.

Банк является одним из спонсоров и активных членов Форума работодателей по вопросам нетрудоспособности, который разрабатывает, выдает рекомендации и распространяет информацию в промышленности и торговле о лучших методах обеспечения равенства возможностей для людей с ограниченными физическими/психическими возможностями. В 1992 году Банк согласился одобрить Повестку дня Форума по нетрудоспособности, так

называемые «10 пунктов деятельности». Этот план действий определяет меры, которые должны быть предприняты компаниями, обязавшимися соблюдать трудоустройство людей с ограниченными физическими/психическими возможностями и их интеграцию в рабочую силу.

Отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком

Была внедрена гибкая схема предоставления отпусков с тем, чтобы позволить сотрудникам совмещать исполнение семейных и служебных обязанностей.

Банк предоставляет увеличенные отпуска по беременности и родам продолжительностью 6 или 12 месяцев для штатных сотрудников. Для приемных родителей предоставляется отпуск по усыновлению (удочерению) продолжительностью 41 неделя.

Был издан отдельный буклет («Когда становятся родителями»), который разъясняет сотрудникам их законные права на денежные пособия по беременности и родам. Этот буклет содержит широкий диапазон родительских программ, включая Программу увеличенных отпусков по беременности и родам в «Барклайз». Для подразделений кадров были изданы руководящие указания, направленные на предоставление беременным женщинам и кормящим матерям гибкого графика работы.

Отпуск по уходу за ребенком позволяет отцам брать неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 12 недель в любое время в течение года после рождения ребенка.

Гибкий график работы

Было внесено множество улучшений в основания и условия неполной занятости служащих, подавляющее большинство которых представляют собой женщины.

Банк внедрил Программу разделения труда и продолжает увеличивать возможности выбора, доступного для служащих всех ступеней, которые хотят иметь гибкий график работы.

Перенос выходных дней позволяет персоналу накапливать и переносить по времени до 5 дней отгулов.

Перерыв в работе

Была введена схема, позволяющая предоставлять нуждающимся в отпуске служащим дополнительное свободное время для

ухода за находящимся на иждивении взрослом члене семьи или ребенком.

Перерыв в работе был введен для того, чтобы обеспечить нашим сотрудникам их потребности в уходе за больными, пожилыми лицами и людьми с ограниченными физическими/психическими возможностями. Эта схема позволяет служащим уменьшать количество часов занятости или брать полный внеочередной отпуск продолжительностью до 6 месяцев, с возможностью возвращения к работе на свое рабочее место.

Мобильность

Были пересмотрены положения пунктов трудовых договоров, оговаривающие степень подвижности, требуемой от каждого сотрудника для выполнения его/ее служебных обязанностей и необходимой для нужд бизнеса. Этот ход поможет устранить потенциально дискриминационную практику работы. Была изменена форма оценки, чтобы позволить служащим трактовать их собственную подвижность.

Социальные изменения

В последние годы произошло множество социальных изменений в трудовой занятости женщин и представителей расовых меньшинств. Были сделаны изменения в законодательстве, направленные на устранение дискриминации и создание равных возможностей, на то, чтобы женщины могли вернуться к работе после отпуска по беременности и родам.

Социальные и экономические изменения повлияли на традиционную структуру семьи. Больше невозможно представить, что женщины должны оставить свою работу для того, чтобы иметь семью и оставаться много лет дома. Многие семьи имеют два источника доходов, женщина может зарабатывать больше, чем ее партнер, возрастает количество семей с одним родителем, в которых женщины часто являются единственным кормильцем.

Мы живем в разнообразном многонациональном обществе. Становится все более важным, что состав общества отражается на составе нашей рабочей силы, как в местных масштабах, так и на национальном уровне. Информация о представительстве групп меньшинств доступна от правительственных органов статистики.

Возрастает понимание среди женщин, этнических меньшинств и людей с ограниченными физическими/психическими возможностями того, что они должны иметь возможность выполнять работу, связанную с ответственностью и властью, управленческими должностями. Возрастает число занимаемых женщинами руководящих постов в торговле и промышленности.

Демографические тенденции приведут работодателей к необходимости внесения изменений в сфере занятости, особенно в отношении роли женщин в рабочей силе. Вероятно, неполная занятость станет более распространенной на всех уровнях, и Банк стремится стимулировать стабильное положение своих сотрудников, предлагая им, где это возможно, гибкий график работы.

Наилучшее использование ресурсов

Эффективное выполнение нашей программы равных возможностей приведет к улучшению практики в сфере занятости и обеспечит качество персонала, необходимые в современной конкурентной среде. Основным принципом является оценка каждого человека по качеству и его/ее способности выполнять работу. Не относящиеся к этому обстоятельства, такие как семейное положение, не должны влиять на карьеру человека, если он сам не выразит желание, чтобы они принимались во внимание. В случаях, когда семейное положение принимается во внимание, оно должно рассматриваться как положительный фактор, при этом женщины не должны считаться менее ответственными или менее честолобивыми, если они желают совмещать служебную карьеру с выполнением семейных обязанностей.

Поддержка меньшинств

В последние годы отмечается увеличение числа женщин на руководящих постах, однако на должностях низкой квалификации все еще преобладают женщины. Точно также, в управлении по-прежнему относительно немного представителей этнических меньшинств. Мы заинтересованы в том, чтобы сотрудники из числа некоторых меньшинств могли бы претендовать на эти посты, и прилагаем усилия для того, чтобы они имели множество шансов продвижения к управленческим должностям. Одной из целей этого буклета является стремление показать, что это обстоятельство не является препятствием и стимулировать каждого сотрудника воспользоваться преимуществом доступных равных возможностей.

Нормативные акты о равных возможностях

Важно, чтобы все сотрудники и руководители знали основные положения нормативных актов о равных возможностях, кратко излагаемых ниже. Ни один служащий не имеет выбора в выполнении законов — незаконно не выполнять их. Вместе с тем, Банк идет дальше и стремится соответствовать самому духу закона, также как и его букве. Мы намереваемся создать климат, при котором равные возможности являются реальностью, как в наших документах, так и в практике занятости.

Акт о равном вознаграждении (равной оплате)

Акт о равном вознаграждении (равной оплате) 1970 года, с изменениями, внесенными в 1983 году, нацелен на устранение дискриминации в оплате труда мужчин и женщин и в других положениях их трудовых договоров. Этот Акт имеет значение для оценки труда и классификации работы, которые должны быть свободны от предубеждений на основе половой принадлежности.

Акты 1975 и 1986 годов о дискриминации по признаку пола

Акты о дискриминации на основании пола устанавливают незаконность дискриминации мужчин или женщин в сфере занятости на основании их пола или семейного положения при найме на работу, обучении, продвижении по службе, смещении и увольнении.

Различаются два вида дискриминации:

Прямая дискриминация происходит в тех случаях, когда с лицом одного пола обращаются более предвзято, на основании его половой принадлежности, чем с лицом другого пола при тех же самых или аналогичных обстоятельствах. Например, при профессиональном отборе может считаться дискриминационным вопрос к претенденту на работу женщине относительно ее семейного положения, если подобные вопросы не задаются претендентам на работу из числа мужчин.

Непрямая дискриминация может происходить, когда одинаковые требования или условия предъявляются к представителям обоих полов, однако при этом количество представителей одного пола, которые отвечают этим условиям, значительно меньше чис-

ла представителей другого пола, отвечающих этим же условиям. В этом случае работодатель обязан доказать, что предъявляемое требование необходимо для работы независимо от пола, в противном случае это требование будет незаконным независимо от того, имелось ли намерение дискриминации. Незаконная непрямая дискриминация происходит, например, в случаях, когда работодатель устанавливает возрастное ограничение от 17 до 28 лет для новых работников обоих полов, так как многие женщины этой возрастной группы не в состоянии претендовать на работу из-за их семейного положения.

Оба типа дискриминации происходят по признаку пола и семейного положения. Незаконно обращаться с состоящим в браке человеком менее благоприятно по сравнению с не состоящим в браке лицом того же пола при одинаковых или подобных обстоятельствах. Например, является дискриминационным предположение о том, что замужние женщины менее подвижны по службе, чем одинокие женщины и на основании этого не рассматривать их кандидатуры на предмет продвижения по службе и обучения для назначения на управленческие должности. Непрямая дискриминация может проявляться, когда предъявляются одинаковые требования или условия, но количество состоящих в браке людей, которые отвечают этим требованиям, намного меньше числа не состоящих в браке лиц того же пола.

Непрямая дискриминация может отмечаться, когда одинаковые требования или условия предъявляются к представителям всех расовых групп, однако значительно меньшее число представителей конкретной расовой группы может отвечать этим условиям и при этом не может быть подтверждена справедливость предъявляемых к представителям других расовых групп требований. Примеры не прямой дискриминации могут заключаться в ограничении найма на работу территориями, на которых проживают немного расовых меньшинств, или установлении более высокого образовательного ценза, чем это необходимо для работы.

Акт о трудоустройстве 1990 года

Акт о трудоустройстве 1990 года устанавливает незаконность принятия решения о приеме на работу в зависимости от участия претендента в деятельности профсоюзов. Это положение также относится к случаям, когда люди отказываются от работы из-за нежелания выполнить требование вступить в профсоюз или пре-

кратить свое членство в нем, или вносить денежные взносы из-за не участия в деятельности профсоюза.

Преследование

Является незаконным преследование работника в связи с его обращением о несоблюдении Актов о равном вознаграждении (равной оплате), о дискриминации по признаку пола, о расовых отношениях. Это означает, что с ним нельзя обращаться предвзято по сравнению с другими лицами из-за того, что он/она предпринял(а) действия, относящиеся к указанным правовым актам, например, обратился с жалобой или выступил свидетелем по делу.

Позитивные меры

И Акт о дискриминации по признаку пола, и Акт о расовых отношениях позволяют работодателям предпринимать позитивные меры в случаях, когда в течение предшествующих 12 месяцев ни один представитель одного пола или одной расы не выполнял конкретную работу, или когда их число было сравнительно незначительным. Эти меры могут включать в себя обучение работников видам деятельности, которые считаются традиционно характерными для представителей другого пола или других расовых групп, например, обучать мужчин персональному обслуживанию или обучать женщин управленческим навыкам. Они также могут включать в себя объявления о найме, направленные на получение заявлений от представителей сексуальных меньшинств или предназначенные для конкретных расовых групп, например, помещая объявления в этнические газеты. Однако отбор должен производиться на основе квалификации.

Органы надзора

На основании Акта о дискриминации по признаку пола была создана Комиссия по равным возможностям (ЕОС), а на основании Акта о расовых отношениях была создана Комиссия по расовому равенству (CRE). Обе комиссии ответственны за деятельность по устранению дискриминации, развитию равных возможностей и рассмотрению эффективности применения соответствующего законодательства. Они имеют полномочия по оказанию помощи работникам в предъявлении жалоб, а также проведению официальных расследований и оглашению их результатов.

Акт о дискриминации лиц с ограниченными физическими/психическими возможностями

Акт 1995 года о дискриминации людей с ограниченными физическими/психическими возможностями (DDA) устанавливает незаконность дискриминации таких лиц в сфере занятости, в обеспечении их всеми видами товаров и оказании всех видов услуг независимо от их поставщика. Положения этого правового акта (DDA) защищают людей с ограниченными физическими/психическими возможностями от дискриминации в любой сфере занятости, постоянной или временной, включая:

- Прием на работу / Профессиональный отбор
- Перемещения по службе
- Продвижение по службе / Карьерный рост
- Обучение
- Предоставление льгот
- Увольнение

Выполнение положений Акта DDA не препятствует выбору работодателем наиболее подходящего кандидата для работы. Вместе с тем, в отличие от других антидискриминационных актов, Акт DDA создает условия для более предпочтительного обращения работодателей с людьми, имеющими ограниченные физические/психические возможности.

Различаются два способа такой дискриминации:

- неоправданное менее благоприятное отношение
- неоправданный отказ от обоснованного решения.

Эффективное и реальное урегулирование проблем лиц с ограниченными физическими/психическими возможностями часто не требует каких-либо дополнительных затрат. Практические советы по этим вопросам даны нашим менеджерам и лидерам в нашем внутреннем пособии «Возможности руководства».

Инструкции

Комиссией по расовому равенству (CRE) издана Инструкция, вступившая в силу в апреле 1984 года, которая дает практические советы работодателям о том, как интерпретировать Акт о расовых отношениях и эффективно проводить политику равных возможностей. Аналогично, Комиссия по равным возможностям (ЕОС) выпустила Инструкцию об Акте о дискриминации по признаку пола, которая вступила в силу 30-го апреля 1985 года. Пока эти инструк-

ции не влекут никаких правовых обязательств, они приемлемы в ходе слушаний, предпринимаемых по этим Актам; и в случае, если положения этих инструкций относятся к любому рассматриваемому на слушаниях вопросу, они будут приняты во внимание при решении этого вопроса.

Инструкция о доброжелательной практике в сфере занятости людей с ограниченными физическими/психическими возможностями была изначально издана Комиссией по трудовым ресурсам (ныне Службой занятости) в ноябре 1984 года. Она обобщает особенности уже практикуемых ведущими работодателями доброжелательных подходов, излагает цели, на которых должны сосредоточиться работодатели и служащие, описывает содействие, необходимое для помощи в достижении ими этих целей.

ВИЧ/СПИД

Банк «Барклайз» поддерживает и участвует в бизнес-разделе Национальной программы «Компании, действуйте!» по проблеме ВИЧ/СПИД.

Отношение к ВИЧ инфицированным или больным СПИДом действующим или потенциальным служащим Банка будет осуществляться благожелательно и с пониманием, точно так же как и к любым другим служащим при сопоставимых условиях.

В соответствии с пожеланиями ВИЧ инфицированного или больного СПИДом служащего будет соблюдаться конфиденциальность. В этом вопросе не будет допускаться дискриминации в отношении действующего или потенциального служащего Банка.

Возраст

Возрастной ценз представляет собой форму дискриминации, конкретно не предусмотренную законом, хотя из предыдущих примеров явствует, что возрастные ограничения ведут к большой диспропорции между представителями полов и непрямой дискриминации.

Для занятия каких-либо должностей в Банке отсутствуют возрастные ограничения, что следует иметь в виду при найме на работу, оценке и определении работников для продвижения по службе.

Реализация политики на практике

Политика равных возможностей должна идти дальше заявлений о добрых намерениях. Для того чтобы быть эффективной, она должна действовать и реализовываться в повседневной практике.

Для сотрудников важно убедиться, что все их действия соответствуют политике Банка. Во всех вопросах, относящихся к найму на работу, продвижению по службе, оценке и карьерному росту, человек должен оцениваться по его/ее индивидуальным качествам и способностям. Любые требования квалификации для рабочих мест на всех уровнях должны быть необходимы для таких работ.

Многие люди, читающие этот буклет, вероятно полагают, что в их действиях реализуются равные возможности, и, если и имеется какая-либо проблема, то, это результат того, что женщины, представители этнических меньшинств и люди с ограниченными физическими/психическими возможностями не пользуются предоставляемым им преимуществом в возможностях. Мы просили бы всех служащих не удовлетворяться этим и подвергнуть сомнению такое положение дел. Дискриминация редко является преднамеренной, обычно она происходит неумышленно. В частности, мы должны проверять результаты наших действий. Ведут ли они к более высокой пропорции кандидатов на работу одного пола или расы, чем других, при найме на работу? Не заполнены ли всегда определенные должности представителями одного пола или одной расы? Если ответом на какой-либо из подобных вопросов будет «да», возможно решения принимались под влиянием половой или расовой принадлежности.

Все сотрудники должны быть внимательны, чтобы на их действия не повлияли стереотипные представления о том, кто является «перспективным с точки зрения карьеры работником» или нет. Не должно иметься никаких предположений, что некоторые люди из-за их пола, семейного положения или расового признака обладают чертами, которые могли бы предоставить им преимущество или наоборот. Примерами таких предположений могут быть:

- женщины и темнокожие люди имеют ограниченные карьерные устремления;
- женщина не должна быть главным кормильцем в семье. Все мужчины могут продвигаться по службе на руководящие посты;
- женщины, имеющие детей, вероятно, предпочитают иметь больше свободного от работы времени;

- представители этнических меньшинств имеют недостаточно образования и квалификации для банковской карьеры;
- клиентам не нравятся менеджеры банка — женщины и темнокожие;
- женщины и представители расовых меньшинств менее мобильны, вследствие чего вряд ли способны занимать руководящие посты;
- люди с ограниченными физическими/психическими возможностями являются менее эффективными работниками;
- работники с неполной занятостью имеют меньше перспектив или не имеют их вовсе.

Развенчание подобных ошибочных предположений является одним из наиболее важных шагов, которые все мы можем предпринять для содействия равенству в сфере занятости.

Домогательство и давление (запугивание, грубое обращение)

На рабочем месте недопустимы сексуальные домогательства и расовые притеснения. Они могут нанести вред подвергшимся такому обращению лицам и свидетелям, поскольку и те и другие могут ощутить угрозу от подобного поведения.

Сексуальное домогательство — это неуместные комментарии, взгляды, предложения или физический контакт сексуального характера, которые вызывают в человеке чувство расстройтва, беспокойства или оскорбленности.

Расовое притеснение заключается в уничижительных замечаниях или действиях расового характера, направленных на человека другого этнического происхождения, и которые вызывают в человеке чувство расстройтва, беспокойства или оскорбленности.

Большинство обратившихся с жалобами лиц просто хотят прекращения такого поведения, без раздувания ажиотажа и суеты, в связи с чем обязанностью руководителей является серьезное и сочувственное разбирательство по всем подобным инцидентам. Рабочая окружающая среда не должна быть заражена домогательствами и давлением.

Для того чтобы прекратить домогательства и притеснения, будут предприниматься срочные меры, как только это будет выявлено. Для сотрудников, подвергшихся такому обращению и не способных без посторонней помощи предотвратить повторение подобного обращения с ними, предусмотрены неофициальные и

официальные согласительные процедуры. Практическое руководство и подробности этих процедур изложены в Пособии персоналу, имеющемся в каждом филиале и отделе Банка. В случаях, когда нарушитель, осведомленный о недопустимости его/ее поведения, упорствует в нем, в отношении него/нее будет применена дисциплинарная процедура. Руководители обязаны произвести указанную процедуру, если выявленное домогательство или притеснение не прекращается немедленно. При определенных обстоятельствах такое поведение может являться незаконным, тогда заявление о домогательстве или притеснении может рассматриваться в судебном порядке в соответствии с законодательством о дискриминации по признакам пола и расы.

Найм на работу

Банк приложит все усилия для привлечения заявлений о приеме на работу от соискателей обоих полов, всех рас, людей с ограниченными физическими/психическими возможностями, и будет гарантировать наличие равных возможностей на всех стадиях процесса найма на работу.

Все рекламные объявления и литература по найму на работу будут поощрять к подаче заявлений о приеме на работу подходящих кандидатов обоих полов, всех рас и людей с ограниченными физическими/психическими возможностями. Не будет иметься никаких возрастных ограничений занятости.

При выборе потенциальных источников найма на работу должны прилагаться сознательные усилия для того, чтобы объявления были доступны представителям обоих полов и всех рас. В случаях раздельного школьного обучения, должны быть охвачены школы и мальчиков, и девочек. Точно так же, должны быть установлены связи со школами и колледжами, в которых среди учеников достаточно представлены этнические меньшинства, также как и с теми учебными заведениями, в которых обучаются главным образом белые студенты. Цель должна заключаться в том, чтобы быть уверенным, что вся совокупность кандидатов на работу широко отражает распределение этнических групп на соответствующем рынке труда.

Лица, занимающиеся приемом на работу, должны проявлять особое внимание, чтобы обеспечить последовательное применение одинаковых критериев к представителям обоих полов и всех рас, а также соотнесенность этих критериев с работой. Например,

было бы явно ошибочно требовать более высокий образовательный уровень от кандидатов на работу из числа мужчин, чем у женщин, исходя из предположения, что все мужчины могут стать менеджерами. Было бы также неправильно требовать наличие специального образования, если это требование не является необходимым для предоставления работы и исключает более широкое представительство темнокожих кандидатов по сравнению с кандидатами на работу с белым цветом кожи.

На всех стадиях процесса найма на работу претендент должен оцениваться только исходя из его квалификации. Не допускается задавать вопросы относительно семейного положения, если они явно не относятся к предъявляемым для работы требованиям. Решения об отборе и направлении на сдачу экзаменов в Привилегированный Институт банковского дела не должны приниматься под влиянием половой, расовой принадлежности или семейного положения. В ходе отбора не допускается акцентировать внимание на занятиях видами спорта, увлечениях, интересах и т.п., которые могут быть более характерны для представителей одного пола или расы, чем других.

Обращающиеся для трудоустройства люди с ограниченными физическими/психическими возможностями должны встречать справедливое отношение к ним и рассматриваться в качестве претендентов исключительно по их способности выполнять работу. Каждый пункт по найму на работу в Банке имеет стимулы для установления контактов с организациями в сфере трудоустройства людей с ограниченными физическими/психическими возможностями, включая связи со школами и колледжами профессионального образования, учебными заведениями и группами по трудоустройству людей с ограниченными физическими/психическими возможностями.

Часть обязательств Банка по приему на работу людей с ограниченными физическими/психическими возможностями включает в себя гарантию собеседования на предмет трудоустройства, в котором содержатся минимальные критерии для предоставления работы. «Барклайз» является одним из учредителей Форума работодателей по вопросам ограниченных физических/психических возможностей (единственной организации работодателей в Великобритании, занимающейся исключительно обучением и трудоустройством людей с ограниченными физическими/психическими возможностями).

Продвижение по службе (карьерный рост)

При продвижении по службе и карьерном росте следует исходить из того, что для выполнения всех видов работ и будущего банковского менеджмента потенциально подходят представители обоих полов и всех рас.

Там, где ранее работы выполнялись главным образом представителями одного пола или расы, должны быть предприняты усилия, направленные на поощрение активного привлечения представителей другого пола и других рас к выполнению этих видов работ, например, поощрение мужчин заниматься персональным обслуживанием, а женщин — управленческой деятельностью.

Не следует исходить из того, что сотрудники из числа национальных меньшинств будут приниматься на работу только в тех филиалах, где в обществе имеется высокая пропорция этнических меньшинств.

Банк будет гарантировать непредвзятость в отношении имеющих детей женщин, которые желают делать служебную карьеру.

Не будет устанавливаться никаких возрастных ограничений для выбора работы, доступа к обучению или любым специальным программам отбора сотрудников, имеющих потенциал для продвижения по службе к руководящим должностям.

При утрате действующими сотрудниками физических/психических возможностей будут предприниматься все возможные усилия для продолжения их занятости на прежних рабочих местах или на других должностях, более удобных с учетом их изменившихся возможностей. Все сотрудники с ограниченными физическими/психическими возможностями должны быть социально интегрированы и должны всесторонне исследоваться любые имеющиеся у них специфические потребности. Все служащие должны поощряться на предмет обращения с коллегами, имеющими ограниченные физические/психические возможности, как со здоровыми людьми.

Не должно быть предубеждений, что сотрудники с ограниченными физическими/психическими возможностями, якобы, не в состоянии прогрессировать по службе до руководящих должностей. Следует предоставлять им возможности в соответствии с их способностями и квалификацией.

Обучение

Обучение служит двум основным целям: во-первых, улучшить качество выполнения работы; во-вторых, способствовать полному развитию способностей индивидуума, и таким образом обеспечить подготовку кадров на вышестоящие должности. Следует признать, что необходимо обучать всех работников.

При отборе в филиалах или отделах Банка кандидатов для обучения на курсах, принимаемые решения должны зависеть лишь от персональных качеств и способностей сотрудника. Не допустимы никакие предпочтения, например обучению мужчины вместо женщины только из-за предположения, что она может уволиться, чтобы иметь семью.

В программах учебных курсов, в соответствующих случаях, содержится напоминание положений о политике равных возможностей Банка. Занятия на таких курсах и используемые в учебных целях видеоматериалы должны демонстрировать возможность выполнения всех видов работ представителями обоих полов и всех рас.

Следует стимулировать сотрудников, которые не в состоянии посещать учебные курсы из-за домашних проблем, к обсуждению ими со своим руководством возможности альтернативного обучения.

Оценка сотрудников

Сотрудники должны оцениваться без дискриминационного подхода. Не следует полагать, что сила, слабости и т.п. персональные качества представителей одного пола или расы отличаются от аналогичных качеств лиц другого пола и других рас, и поэтому более подходят для определенных видов деятельности.

При рассмотрении перспектив карьеры и выдаче рекомендаций опрашивающий работников интервьюер должен одинаково относиться ко всем сотрудникам независимо от их пола, расы или семейного положения. Следует поощрять женщин и представителей расовых меньшинств к тому, чтобы они рассматривали себя в качестве кандидатов на те виды работ, которые традиционно не выполнялись представителями одного с ними пола или расы.

Семейное положение сотрудниц может обсуждаться с ними только в тех случаях, когда оно при аналогичных обстоятельствах также обсуждалось с мужским персоналом. Такие обсуждения мо-

гут иметь место, только если они относятся к работе; при этом, не следует исходить из того, что, якобы, семейные обязанности мужчин или женщин приводят к ограничению их карьерных устремлений.

Мобильность

Способность сотрудников к перемещению должна реально оцениваться на краткосрочной основе. Банк признает, что в служебной карьере человека могут быть такие периоды, когда домашние обстоятельства складываются менее благоприятно, чем в другие времена. Однако, опрашивающий работник не должен исходить из предположений, что, например, женщины с детьми не мобильны, или что сотрудники из числа этнических меньшинств не готовы для проживания в другой местности. Равно как, он не должен предполагать, что препятствующие переезду сотрудников личные обстоятельства постоянны. Эти обстоятельства следует регулярно пересматривать и обсуждать с сотрудниками в индивидуальном порядке.

Оценка работы

Цель существующей в Банке системы оценки работы состоит в том, чтобы обеспечить объективность определения относительной ценности каждой выполненной работы, не зависимо от половой принадлежности ее исполнителя. Это положение совместимо с законодательством о равной оплате за труд.

Мониторинг

Эффективность реализации проводимой Банком политики равных возможностей проверена региональными офисами, департаментами главного офиса и отделом кадров. Для того чтобы проследить наличие каких-либо отклонений и гарантировать эффективность проводимой политики, необходимо вести некоторую статистику, например относительно половой принадлежности и этнического происхождения новых кандидатов на работу и действующего персонала. Главная цель ведения такой статистики будет заключаться в том, чтобы гарантировать реализацию на практике проводимой Банком политики равных возможностей.

Не будут устанавливаться никакие квоты по половой или расовой принадлежности кандидатов на работу или служащих, по-

скольку они могли бы привести к дискриминационной практике. Вместе с тем, будут всесторонне и тщательным образом расследоваться любые отклонения в этом вопросе, например, очевидное предоставление одному полу или расе значительно лучших шансов на продвижение, и, если необходимо, любая дискриминационная практика будет изменена.

Процедуры

Дисциплинарная процедура

Если сотрудник нарушит проводимую Банком политику равных возможностей, как изложено в этом буклете, он/она может подвергнуться дисциплинарному воздействию за проступок. Подробное описание дисциплинарной процедуры изложено в Практическом пособии персоналу.

Процедура обращения с жалобой

Если сотрудник почувствует, что с ним/ней обращались незаконно в сфере равных возможностей и обращения, то он/она должен/должна обратиться с жалобой; подробное описание этой процедуры изложено в Практическом пособии персоналу.

Пример 2.

Политика равных возможностей компании «Телеком Айриэнн» (Telecom Eireann)

Краткое изложение

Нормативные положения в сфере занятости и условий работы, относящиеся к равным возможностям занятости

Обязательство соблюдения равных прав/не-дискриминации

Компания «Телеком Айриэнн» обязуется осуществлять в сфере занятости политику, процедуры и практику, которые не содержат дискриминации по признакам пола или семейного положения, [...] Эта политика будет касаться оплаты труда, найма на работу, размещения, отбора, продвижения по службе и всех других положений службы персонала в Компании.

Категории дискриминации

Прием на работу:

Компания констатирует во всех документах, что она является Компанией равных возможностей. Все документы по найму на работу будут направлены на прием заявлений от представителей обоих полов, как состоящих, так и не состоящих в браке. Опрашивающие лица будут гарантировать, что не имеют никаких предубеждений относительно половой принадлежности или семейного положения кандидатов на работу, а содержащиеся в анкетах вопросы относятся только к предъявляемым к работе требованиям; при этом не будут задаваться никакие вопросы личного характера.

Там где это возможно, собеседование будет производиться сотрудниками обоих полов.

Язык документов:

Компания обязуется во всех документах использовать недискриминационные выражения (например, «кандидатура на должность», «лицо»), чтобы не создать впечатление, что документ адресован представителям только одного пола или состоящим/не состоящим в браке лицам.

Сексуальное домогательство:

Политика компании заключается в том, чтобы гарантировать, что весь персонал может выполнять свои обязанности без того, чтобы подвергнуться сексуальному домогательству.

Любая жалоба по поводу сексуального домогательства будет немедленно и серьезно расследована и, при признании обоснованной, будет расценена как основание для дисциплинарного воздействия.

(Каждая из вышеуказанных тем изложена более подробно в программных документах по проводимой политике)

Обязательство подтверждающего действия

Компания «Телеком Айриэнн» обязуется осуществлять в сфере занятости политику, процедуры и практику, которые содействуют полному равенству возможностей между мужчинами и женщинами. Эта политика будет касаться оплаты труда, найма на работу, размещения, отбора, продвижения по службе и всех других положений службы персонала в Компании.

Категории подтверждающего действия**Размещение и мобильность:**

Частью проводимой политики является то обстоятельство, что первоначальные кадровые назначения и дальнейшие продвижения по службе будут производиться таким образом, чтобы каждое лицо имело равные возможности выполнять любые работы, включая наиболее востребованные виды деятельности. Это гарантировало бы такое положение, при котором конкретные должности не воспринимались бы как более подходящие представителю определенно-го пола, состоящему или не состоящему в браке лицу.

Обучение:

Обучение, проводимое как на работе, так и вне нее, будет одинаково доступно всем работникам. Руководители будут гарантировать, что их предположения о семейных обязанностях служащих не окажут неблагоприятного влияния на них в принятии решений относительно обучения и продвижения по службе находящихся у них в подчинении сотрудников.

Продвижение по службе:

Будет соблюдаться равенство возможностей на всех стадиях процесса продвижения по службе. Руководители будут обеспечивать такое положение, при котором все сотрудники были бы в курсе открывающихся для них возможностей карьерного роста и поощрялись бы к использованию этих возможностей. При этом, руководители не будут использоваться никакие предлоги (например, недостаток образования или нехватка опыта) для того, чтобы воспрепятствовать служебному продвижению этих сотрудников.

Руководители также гарантируют, что какие-либо предположения относительно будущей способности сотрудника к перемещению или будущего его трудового стажа не повлияют на оценку самого работника и выполненной им работы.

Совмещение выполнения служебных и семейных обязанностей:

Признается естественным, что имеющие семейные обязанности служащие могут столкнуться с более значительными, по сравнению с остальными служащими, затруднениями в плане ухода за членами семьи. В этой связи, в рамках возможных мер будут предприниматься все усилия, чтобы способствовать совмещению выполнения служащими их работы и семейных обязанностей.

Все сотрудники будут иметь доступ к информации об уже имеющихся и будущих возможностях, предоставляемых работникам, у которых есть семья, таких как отпуск по беременности и родам, внеочередной отпуск, денежная компенсация отпуска, восстановление на работе, долговременный перерыв в работе и гибкий рабочий график.

(Каждая из вышеуказанных тем изложена более подробно в программных документах о проводимой политике)

Структуры

Мониторинг политики:

Директорат кадров совместно с Объединенным согласительным Советом будет производить мониторинг выполнения политики равных возможностей с тем, чтобы гарантировать достижение ее целей во всех областях.

Если работник/ница почувствует, что с ним/ней обошлись вопреки этой политике несправедливо, он/она может использовать процедуру подачи жалобы.

Реализация политики

Мониторинг политики:

Директорат кадров совместно с Объединенным согласительным Советом будет производить мониторинг выполнения политики равных возможностей с тем, чтобы гарантировать достижение ее целей во всех областях.

Если работник/ница почувствует, что с ним/ней обошлись вопреки этой политике несправедливо, он/она может использовать процедуру подачи жалобы.

1. Если служащий полагает, что с ним обошлись несправедливо в отношении равных прав в сфере занятости, он может использовать процедуру подачи жалобы.
2. Руководители будут полностью осведомлены о положениях политики равных возможностей и будут полностью их выполнять.
3. Все аспекты кадровой политики и кадровых процедур будут подвергаться тщательному рассмотрению для того, чтобы гарантировать, что они активно продвигают равные возможности.
4. Директорат кадров, консультируясь с Объединенным согласительным Советом, будет производить мониторинг общего выполнения политики равных возможностей.

Санкции

Любая жалоба по поводу сексуального домогательства будет немедленно и серьезно расследована и, при признании обоснованной, будет расценена как основание для дисциплинарного воздействия.

Светлана Айвазова. Возможности использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости в современной России. Основы методики
Москва, 2006. — 56 с.

Консорциум женских неправительственных объединений:
Москва, 121069, Столовый пер., д. 6, стр. 2, офис 212, 213, 215
тел.: (495) 290-47-08
e-mail: wcons@wcons.org.ru
web-site: www.wcons.org.ru

ISBN 5-94101-159-8

© Айвазова С., 2006

© Консорциум женских НПО, 2006

Подписано в печать 25.09.2006
Формат 60х90/16. Тираж 500 экз.
Отпечатано в типографии «Связь-Принт»