

**Совет по правам человека****Сорок четвертая сессия**

15 июня – 3 июля 2020 года

Пункт 3 повестки дня

**Поощрение и защита всех прав человека,
гражданских, политических, экономических,
социальных и культурных прав,
включая право на развитие****Права человека женщин в меняющемся мире труда****Доклад Рабочей группы по вопросу о дискриминации в отношении
женщин и девочек***Резюме*

В настоящем докладе Рабочая группа по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек анализирует гендерные аспекты основных тенденций, меняющих облик мира труда, включая технологические и демографические изменения, ускоренную глобализацию и переход к устойчивой экономике, а также подчеркивает необходимость сосредоточить внимание на структурной и системной дискриминации, с которой уже сталкиваются женщины во всех аспектах своей жизни и которая подвергает их более высокому риску дальнейшей дискриминации. Рабочая группа выделяет проблемы и возможности в плане осуществления женщинами своих прав на труд и на рабочем месте, обусловленные этими тенденциями, и излагает концепцию мира труда, которая зиждется на правах человека женщин и преобразует нынешнюю экономическую модель путем перераспределения власти и ресурсов.



I. Введение

1. Настоящий доклад охватывает деятельность Рабочей группы по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек за период с момента представления ее предыдущего доклада (A/HRC/41/33) в мае 2019 года по март 2020 года, а также содержит тематический анализ положения женщин в меняющемся мире труда, в котором происходят быстрые и глубокие преобразования. Рабочая группа анализирует возникающие в результате этих изменений новые вызовы и возможности для осуществления женщинами своих прав на труд и на рабочем месте.

II. Деятельность

A. Сессии

2. За рассматриваемый период Рабочая группа провела сессии в Женеве, Аддис-Абебе и Нью-Йорке. На своей двадцать пятой сессии в Женеве (10–14 июня 2019 года) Рабочая группа встретила с представителями Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) и с Независимым экспертом по вопросу о последствиях внешней задолженности и других соответствующих международных финансовых обязательств государств для полного осуществления всех прав человека, в частности экономических, социальных и культурных прав, а также с Независимым экспертом по вопросу о защите от насилия и дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Она провела плодотворные консультации с экспертами по вопросам суррогатного материнства, положения в области прав человека женщин и девочек рома и прав женщин в меняющемся мире труда. Рабочая группа также провела встречи с государствами-членами.

3. На своей двадцать шестой сессии в Аддис-Абебе (21–25 октября 2019 года) – первой сессии в Африканском регионе – Рабочая группа встретила с представителями региональных подразделений Организации Объединенных Наций, а также с представителями государств-членов и учреждений Африканского союза. Она провела полезные консультации с правозащитницами из Африки по вопросам прав на сексуальное и репродуктивное здоровье, прав девочек и меняющегося мира труда. Рабочая группа также взаимодействовала с эфиопскими правозащитными организациями и независимыми правозащитными учреждениями и встретила с Президентом Эфиопии Сахле-Ворк Зевде.

4. На своей двадцать седьмой сессии в Нью-Йорке (27–31 января 2020 года) Рабочая группа встретила с представителями структуры «ООН-женщины» и УВКПЧ, включая помощника Генерального секретаря по правам человека и Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении детей, и провела видеоконференцию с Независимым экспертом по вопросу о защите от насилия и дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Рабочая группа также воспользовалась возможностью проведения консультаций с экспертами по вопросам участия девочек и прав на сексуальное и репродуктивное здоровье в кризисных ситуациях.

B. Посещения стран

5. Рабочая группа посетила Грецию с 1 по 12 апреля 2019 года (A/HRC/44/51/Add.1) и Румынию с 24 февраля по 6 марта 2020 года (доклад об этом визите будет представлен Совету по правам человека в июне 2021 года). Она благодарит правительства этих стран за конструктивное сотрудничество и призывает другие государства положительно откликнуться на ее просьбы о посещениях.

С. Сообщения и заявления для прессы

6. За рассматриваемый период Рабочая группа самостоятельно или совместно с другими мандатариями направляла правительствам сообщения. Эти сообщения касались широкого спектра вопросов, относящихся к ее мандату, включая дискриминационные законодательство и виды практики, утверждения о преследовании правозащитниц, гендерное насилие и нарушения права на сексуальное и репродуктивное здоровье¹. Наряду с этим Рабочая группа самостоятельно или совместно с другими мандатариями и региональными механизмами публиковала заявления для прессы².

Д. Другие виды деятельности

7. Со времени представления своего предыдущего доклада Совету по правам человека Рабочая группа провела большое число других мероприятий, в том числе участвовала в региональных консультациях и совещаниях экспертов и взаимодействовала с заинтересованными сторонами. В качестве члена Платформы независимых экспертных механизмов по вопросам дискриминации и насилия в отношении женщин она активно содействовала укреплению сотрудничества между глобальными и региональными механизмами по правам женщин, в том числе посредством совместных заявлений и публикации «25-летний обзор осуществления Пекинской платформы действий». Подробную информацию можно найти на веб-сайте Рабочей группы.

III. Тематический анализ: права человека женщин в меняющемся мире труда

А. Введение

8. В последние несколько лет международные организации и эксперты стали все чаще обращать внимание на то, какое влияние на облик мира труда оказывают такие тенденции, как технологический прогресс, демографические изменения, ускоренная глобализация, деградация окружающей среды и переход к устойчивым рабочим местам. Гендерные аспекты этих тенденций, создающие как серьезные трудности, так и возможности в области прав человека женщин, не были предметом глубокого анализа. В настоящем докладе основное внимание уделяется правам женщин на труд и на рабочем месте, в нем излагается видение мира труда, который опирается на права человека женщин с учетом текущего контекста и меняющихся тенденций. Ключевое значение для реализации этой концепции имеет преобразование нынешней экономической модели за счет перераспределения власти и ресурсов в модель, позволяющую женщинам реализовывать свои права человека.

9. Работа над настоящим докладом завершается во время вспышки коронавирусной болезни (COVID-19), которая самым серьезным образом скажется на труде женщин. В мире женщины составляют 70% работников в целом ряде профессий в системе здравоохранения и социального обслуживания. В то же время женщины несут несоразмерное бремя обязанностей по уходу за детьми, престарелыми и инвалидами. Пандемия приводит к росту и без того высокого уровня насилия в отношении женщин, а также увеличивает нагрузку, связанную с неоплачиваемой работой по уходу и по дому, при этом ее экономические последствия таят серьезную угрозу для источников средств к существованию и экономической безопасности женщин. В наибольшей степени от этого пострадают женщины, занятые в наименее защищенных формах труда в неофициальном секторе.

¹ См. www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Communications.aspx.

² См. www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/NewsSearch.aspx?MID=WG_Women.

10. Настоящий доклад основан на обширной информации, полученной с помощью различных средств, включая региональные консультации экспертов и ответы на вопросник, разосланный правительствам и другим заинтересованным сторонам. Рабочая группа хотела бы выразить признательность всем заинтересованным сторонам за их вклад³.

Вставка 1

Основные определения

В настоящем докладе понятие «мир труда» толкуется широко и включает такие аспекты, как формальная и неформальная занятость, общественное и частное место работы, поездки до места работы и обратно, работа, выполняемая в режиме онлайн или с помощью информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), а также связанные с профессиональной деятельностью поездки и мероприятия.

Права женщин на труд и на рабочем месте установлены международным правом в области прав человека. В частности, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержат конкретные положения, гарантирующие право на труд, справедливые и благоприятные условия труда, свободу создания профсоюзов и запрещение дискриминации по признаку пола. Кроме того, существует несколько конвенций Международной организации труда (МОТ), охватывающих целый ряд вопросов, касающихся труда, таких как равное вознаграждение и домашние работники, включая недавно принятую конвенцию о ликвидации насилия и домогательств на рабочем месте.

Реализация прав женщин на труд на основании международных норм и стандартов включает в себя устранение правовых и социально-культурных барьеров, мешающих женщинам работать, например, юридической дискриминации, вредных гендерных стереотипов и дискриминационных социальных норм, а также непропорционально большой доли, выполняемой женщинами неоплачиваемой работы по уходу и по дому. Реализация прав женщин на труд также подразумевает государственную политику, поддерживающую предоставление услуг по уходу и наличие достойной работы. Кроме того, это включает обеспечение достойных условий на рабочем месте, включая равный доступ к трудовым льготам и равную оплату за труд равной ценности, ликвидацию барьеров, препятствующих равному продвижению женщин по службе и их доступу к руководящим должностям, свободу от насилия, дискриминации и домогательств, а также создание благоприятных условий для коллективной организации женщин и их права голоса в процессе принятия решений.

В. Контекст

11. Доступ женщин к достойной работе и независимому доходу позволяет им и их семьям вырваться из тисков нищеты, расширяет их возможности принимать решения в семье и обществе и обеспечивает их экономическую независимость, в том числе в случае насилия и жестокого обращения в семье. Вместе с тем, опыт многих женщин в мире труда отмечен хронической и широко распространенной дискриминацией, приводящей к вопиющему неравенству в сфере занятости, постоянными домогательствами и насилием, а также эксплуатацией. В 2018 году в рынке труда всем мире участвовали менее половины (48%) женщин трудоспособного возраста по сравнению с 75% мужчин, в результате чего гендерный разрыв составил 27%⁴.

³ Ввиду ограничений по объему в настоящем докладе отсутствуют полные ссылки. Вариант доклада с полными ссылками, ответами на вопросник и другой соответствующей информацией имеется по адресу www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx.

⁴ См. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf.

12. Во всем мире женщины по-прежнему в основном занимаются самыми незащищенными и низкооплачиваемыми формами труда, в том числе в неформальном секторе. В странах с низким уровнем дохода в неформальном секторе заняты 92% женщин (по сравнению с 87,5% мужчин), при этом они не имеют доступа к целому ряду трудовых прав и социальной защите, положенных работникам с официальным договором⁵. Особенно вопиющий гендерный разрыв характерен для доли неформально занятых лиц, работающих без какой-либо прямой оплаты или вознаграждения, таких как работники семейных ферм и предприятий, не получающие зарплаты (28,1% женщин по сравнению с 8,7% мужчин)⁶. Отсутствие инвестиций со стороны правительств в инфраструктуру и государственные услуги, позволяющие экономить время, и постоянные сокращения финансирования (в том числе из-за условий, выдвигаемых международными финансовыми учреждениями) зачастую оказывают самое серьезное воздействие на работающих в неформальном секторе женщин.

13. Структурная дискриминация, включая сохранение гендерных стереотипов, ожиданий, норм и взглядов, остается серьезным препятствием. Дискриминация в связи с беременностью по-прежнему является обыденным явлением для многих женщин, которых либо увольняют, переводят на более низкооплачиваемые должности, либо лишают возможностей для продвижения по службе. Кроме того, отсутствие доступа к сексуальным и репродуктивным правам и услугам лишает женщин возможности самостоятельно принимать решения в отношении беременности и деторождения, что сказывается на их занятости и увеличивает бремя их неоплачиваемой работы по уходу. Во всем мире женщины выполняют в три раза больше неоплачиваемой работы по уходу и по дому, чем мужчины, что отражает дискриминационные стереотипы, основанные на половой и гендерной принадлежности, которые феминизируют эту работу. По всему миру 606 млн женщин трудоспособного возраста (21,7%) выполняют неоплачиваемую работу по уходу на условиях полного рабочего дня по сравнению с 41 млн мужчин (1,5%)⁷.

14. Несмотря на повышение образовательного уровня женщин, профессиональная и отраслевая сегрегация по-прежнему широко распространена в мире, а женщины все также в основном заняты на низкооплачиваемых работах и в секторах с ограниченными перспективами карьерного роста. Глобальный гендерный разрыв в оплате труда составляет неизменные 20%, и он глубже для женщин, которые подвергаются многочисленным и пересекающимся формам дискриминации. Системные недостатки, с которыми сталкиваются матери на рабочем месте, способствуют увеличению разрыва в оплате труда и значительному снижению пенсионных накоплений или взносов, известному как «штраф за материнство». Глобально женщины составляют только 27,1% всех менеджеров, причем этот показатель за последние 27 лет практически не изменился⁸. Такие данные отражают не только сохраняющиеся барьеры, с которыми сталкиваются женщины, но и низкую общественную значимость той работы, которую они выполняют.

15. Масштабы гендерного насилия и домогательств на рабочем месте по-прежнему шокируют. В последние годы огромное количество женщин рассказывают о пережитом ими сексуальном насилии и домогательствах, а также о сложившейся в обществе модели власти и доминирования, из-за которой они так долго молчали. Несмотря на отсутствие достаточных глобальных данных в последнее время, исследование, проведенное в 2014 году в Европейском союзе, показало, что каждая вторая женщина (55%) как минимум один раз в жизни с 15-летнего возраста подвергалась сексуальным домогательствам. Из этих женщин 32% назвали в качестве виновного кого-то из своего рабочего окружения – коллегу, начальника или клиента⁹. Женщины с наиболее незащищенными или неофициальными формами занятости,

⁵ ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. (Geneva, 2018).

⁶ Там же.

⁷ ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality: For A Better Future of Work for All* (Geneva, 2019).

⁸ Там же.

⁹ European Union Agency for Fundamental Rights, *Violence against Women: an EU-wide survey – Main results* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014).

например, работающие в качестве домашней прислуги, продавцов на рынке и сборщиков мусора, особенно уязвимы перед домогательствами и насилием на работе¹⁰.

16. Во многих регионах мира по-прежнему действуют дискриминационные законы, ограничивающие права женщин, а процесс принятия законодательства, направленного на укрепление гендерного равенства в сфере труда, продвигается крайне медленно. В 90 странах по-прежнему действует как минимум одно установленное законодательством ограничение в отношении доступных женщинам рабочих мест¹¹. Менее половины из 190 стран, обследованных Всемирным банком, имеют законодательство, гарантирующее равное вознаграждение за труд равной ценности¹². Дискриминационные законы о семейном и личном статусе в некоторых странах продолжают оказывать негативное воздействие на способность женщин заниматься оплачиваемым трудом.

17. Чтобы в полной мере понять характер и масштабы дискриминации в отношении женщин в сфере труда, важно использовать многоплановый подход с учетом того, что существуют многочисленные формы дискриминации, которые выражаются в совершенно конкретных факторах уязвимости и различиях в показателях занятости. Например, женщины из числа рома во многих частях Европы не имеют доступа к образованию, и это в сочетании с сегрегацией по месту жительства и дискриминацией лишает их возможности официального трудоустройства и вынуждает заниматься ненадежной и низкооплачиваемой работой, не давая выбраться из нищеты¹³. Согласно информации, полученной Рабочей группой, женщины-далиты в непропорциональной степени подвергаются дискриминации на рабочем месте даже в городах и при выполнении квалифицированной работы. Женщины из числа далитов зарабатывают в день вдвое меньше, чем женщины из других каст¹⁴. Женщины-транссексуалы в несоразмерной степени подвержены нищете и экономической незащищенности из-за дискриминации, с которой они сталкиваются при получении доступа к занятости¹⁵. Молодые женщины-инвалиды гораздо чаще исключаются из сферы занятости и образования, по сравнению как с мужчинами-инвалидами, так и с женщинами, не имеющими инвалидности (E/CN.6/2020/3, пункты 55 и 322).

18. Нарастающие неприятие и негативизм в отношении прав человека женщин также затрудняют обеспечение равного участия женщин в экономической жизни. Усиление политического влияния консервативных сил в некоторых регионах привело к регрессивной политике и правовым реформам, результатом которых стали новые ограничения сексуальных и репродуктивных прав и законы о насилии в отношении женщин, имеющие существенные последствия для равноправного участия женщин в экономической жизни. В то же время рост антидемократических сил и «силовой политики», основанной на женоненавистничестве и ксенофобии, усиливают дискриминационные и патриархальные настроения и ограничивают возможности для достижения прогресса феминистскими движениями. Правозащитницы, в том числе активистки движения за трудовые права, все чаще подвергаются опасности притеснений, насилия и даже убийств, а виновные в этих актах остаются безнаказанными (A/HRC/38/46, пункт 38).

С. Меняющийся мир труда: возможности и проблемы в области прав человека женщин

19. В последние годы все больше внимания уделяется будущему сферы труда с особым упором на технологический прогресс, демографические изменения,

¹⁰ См. https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/ILC_WIEGO_Briefing%20Note%20Violence%20in%20the%20workplace%20EN%20for%20web.pdf.

¹¹ См. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.

¹² Там же.

¹³ См. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment_en.pdf.

¹⁴ См. ответ Международной сети солидарности далитов на вопросник.

¹⁵ См. ответ организации «Лямбда Легал» на вопросник.

ускоренную глобализацию и переход к устойчивой экономике. Предпринимаются серьезные усилия по переориентации будущей сферы труда, с тем чтобы она была направлена на человека, основана на инвестировании в возможности людей, институты труда и достойные и устойчивые условия труда¹⁶. В то же время дальнейшее дерегулирование позволяет использовать нестандартные формы занятости, такие как временная работа или работа по контракту, или новые формы занятости, например трудовые договоры, не предусматривающие минимального количества рабочих часов¹⁷.

20. Несмотря на некоторые попытки включить гендерную проблематику в повестку дня, не уделяется достаточного внимания системным нарушениям, из-за которых женщины подвергаются более высокому риску дальнейшей дискриминации во всех аспектах своей жизни. В нижеследующих разделах определяются основные сдвиги в мире труда и дается обзор возможностей и проблем в области прав человека женщин.

Технологический прогресс

21. Технологический прогресс, включая искусственный интеллект и машинное обучение, Интернет вещей, большие данные, автоматизацию и робототехнику, как ожидается, приведет к кардинальным изменениям во всех сферах жизни.

22. Имеется ряд возможностей для того, чтобы поставить технологии на службу гендерному равенству и реализации прав женщин на труд и на рабочем месте. Распространение цифровых платформ и другие изменения, связанные с цифровой революцией, могут создать новые возможности для поддержки занятости женщин, включая более гибкий график работы, дистанционное обучение и налаживание сетевых связей, что позволит им найти более оптимальный баланс между оплачиваемой работой и неоплачиваемым трудом по уходу.

23. ИКТ, в частности смартфоны, призваны сыграть важную роль в улучшении условий и повышении производительности труда женщин, занятых в неформальном секторе экономики, путем обеспечения доступа к информации и сетям, особенно в наиболее незащищенных и плохо оплачиваемых видах неформального труда. Помимо экономической интеграции, ИКТ также приобретают все большее значение для коллективной организации в целях укрепления политической роли трудящихся женщин. Технологический прогресс создал новые возможности для мобилизации женщин и установления трансграничных связей между ними и заинтересованными группами.

24. Однако воздействию цифровизации на качество работы уделяется меньше внимания. Когда возможности становятся доступными женщинам в рамках так называемой «экономики свободного заработка», существует также опасность того, что это может усилить структурную дискриминацию из-за укрепления гендерных стереотипов и ожиданий того, что женщины будут заниматься оплачиваемым трудом только дома. Онлайн-экономика вовсе необязательно будет включать в себя больше женщин, чем офлайн-экономика. Женщиной является лишь каждый третий краудворкер на цифровых платформах, при этом в развивающихся странах гендерный баланс нарушен еще больше¹⁸. Кроме того, вместо того чтобы служить источником достойной работы, рост цифровых платформ, включая экономику свободного заработка, по всей видимости, будет способствовать усилению экономического неравенства женщин за счет расширения неформального сектора женского труда из-за пробелов в существующем трудовом законодательстве и отсутствия доступа к социальной защите. В самом деле, экономика свободного заработка, по сути, означает расширение сектора неформальной работы, которую по традиции выполняют, например, женщины, занимающиеся сдельным трудом, но без

¹⁶ См. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663006/lang--en/index.htm.

¹⁷ См. www.worldbank.org/en/publication/wdr2019.

¹⁸ ILO, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (Geneva, 2018).

технологической платформы. В сущности, онлайн-платформы рискуют превратить традиционную «потогонную систему» в цифровую.

25. Автоматизация, скорее всего, будет способствовать усилению экономического неравенства женщин, причем больше всего пострадают наиболее уязвимые группы. Работники, выполняющие рутинные задачи, подвергаются особенно высокой опасности быть замененными роботами и искусственным интеллектом, при этом данные по странам Глобального севера показывают, что женщины с вероятностью на 13% больше, чем мужчины, могут иметь профессию или работать в секторах, связанных с выполнением рутинных задач. Работники с более низким уровнем образования имеют самую высокую вероятность (40%) того, что их труд будет автоматизирован, тогда как для работников с высшим образованием эта вероятность составляет лишь 5%¹⁹. С учетом того, что рынки труда постоянно трансформируются благодаря технологическим инновациям, автоматизация будет также способствовать росту поляризации на рынке труда, причем женщины в богатых странах имеют сравнительные преимущества перед женщинами в бедных странах в силу их более высокого уровня образования и цифровой грамотности²⁰.

26. Серьезной проблемой для занятости женщин в контексте технологических изменений является их низкая представленность в сфере научного, технического, инженерного и математического образования и занятости. Глубоко укоренившиеся стереотипы и дискриминация в сфере образования ограничивают карьерные амбиции молодых женщин в этих областях, а маскулинизация рабочих мест в соответствующих организациях выталкивает и дискриминирует женщин, в результате чего они увольняются с работы в областях науки, техники, инженерного дела и математики чаще, чем мужчины. Низкая представленность женщин в мире технологий также означает, что технология будет способствовать не вовлечению женщин, а укоренению мировоззрения с доминирующим положением мужчины.

27. В ходе дебатов в отношении технологии и работы в целом также высказывается предположение о том, что технический прогресс приносит равную пользу всем странам и его плоды в одинаковой степени доступны женщинам и мужчинам. Вместе с тем в ряде регионов по-прежнему наблюдается гендерный цифровой разрыв, и во многих странах мира доступ женщин к ИКТ по-прежнему контролируют мужчины.

28. Развитие технологий также создает новые риски и проблемы, относящиеся к инклюзивности, безопасности, неприкосновенности частной жизни, подотчетности и транспарентности, включая повышенную подверженность женщин и девочек риску насилия и неправомерных действий в помещениях, оборудованных с использованием передовых технологий. Расширение контроля, наблюдения и сбора данных от работников, которые используют новые технологии, грозит опасностью усугубить дискриминацию в отношении женщин, поскольку алгоритмическое управление основано на универсальной модели и не учитывает гендерную динамику и дискриминацию на рабочем месте.

Демографические изменения

29. Основные демографические тенденции, такие как старение населения и миграция, имеют существенные последствия для гендерного равенства. К 2050 году 16% населения мира перешагнет рубеж 65 лет, тогда как в 2019 году этот показатель составлял 9%. Долгосрочный уход за престарелыми по-прежнему осуществляется в основном женщинами. Одной из возможностей, открывающихся в связи с этой тенденцией, является появление новых рабочих мест в секторе ухода за пожилыми людьми, что может высвободить время женщин и предоставить им новые возможности для трудоустройства. В то же время существует опасность закрепления гендерного разрыва в оплате труда и структурной дискриминации, если оплачиваемый

¹⁹ Jacques Charnes, “The human rights of women informal workers in the changing world of work: impact of technological changes”, информационный документ, октябрь 2019 года. Имеется на веб-сайте www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx.

²⁰ Там же.

труд по уходу за пожилыми не будет оценен должным образом и если не будут вложены значительные средства в создание достойных условий труда. Серьезный риск для прав женщин на труд в условиях старения населения заключается в отсутствии инвестиций в доступные и высококачественные услуги по уходу. Это ограничит возможности женщин заниматься оплачиваемым трудом по мере того, как объем их неоплачиваемой работы по уходу будет возрастать на фоне демографических изменений.

30. В последние десятилетия также наблюдается рост числа женщин – трудовых мигрантов, и эта тенденция, по всей вероятности, сохранится. В частности, повышается спрос на домашнюю прислугу и работников по уходу из числа мигрантов, что объясняется комплексом факторов, в частности расширением участия женщин в оплачиваемом труде в богатых странах и группах с высоким уровнем доходов, спросом на дешевых работников, занимающихся присмотром и уходом, и отсутствием инвестиций в услуги по уходу. В результате этого появилось такое явление как «глобальная сеть по присмотру и уходу». В мире насчитывается 11,5 млн мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, из которых 73,4% составляют женщины²¹. Вполне вероятно, что в условиях старения населения увеличится спрос на мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги и ухаживающих за пожилыми и больными людьми²². Вместе с тем трудящиеся-мигранты в стране своей работы часто лишены таких прав человека, как доступ к медицинскому обслуживанию и социальная защита. Домашние работники-мигранты часто подвергаются двойной маргинализации – ведь мигранты, работают в неформальном секторе, где высок риск воровства заработной платы, насилия, домогательств и неправомерных действий. Для мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги и сиделок, гендерная дискриминация дополнительно усугубляется дискриминацией, в частности, по признаку их правового статуса, этнического происхождения, расы, классовой или кастовой принадлежности. Домашние работники и сиделки из числа мигрантов также не защищены от нарушений прав человека в их стране происхождения, например от эксплуатации посредниками.

31. Стремительная урбанизация в сочетании с ростом нищеты в городах и отсутствием базовой инфраструктуры и услуг также имеет серьезные последствия для труда женщин. Отсутствие у женщин в сельских районах возможностей для получения достойной работы и доступа к ресурсам, таким как земля, часто вынуждает их мигрировать в города в надежде найти хорошую работу. Однако отсутствие возможностей для достойной работы в городах часто приводит к тому, что женщины оказываются в уязвимом положении и вынуждены работать в неформальном секторе. Кроме того, растущая тенденция к реализации крупномасштабных проектов по развитию и обновлению городов означает рост числа выселений, конфискаций и сносов домов, что негативно сказывается на женщинах, которые работают в общественных местах или владеют малыми предприятиями, усиливая тем самым их экономическую незащищенность.

32. Еще одним аспектом демографических изменений является «молодежный бугор». В большинстве стран Африки к югу от Сахары, а также в некоторых частях Азиатско-Тихоокеанского региона и Латинской Америки и Карибского бассейна недавнее сокращение рождаемости привело к росту численности населения трудоспособного возраста (от 25 до 64 лет) более быстрыми темпами, чем населения в других возрастных группах, что создало возможность для демографического дивиденда (E/CN.6/2020/3, пункт 22). Повышение уровня образования женщин и девочек открывает широкие возможности для расширения доступа молодых женщин к работе. В то же время систематический и патриархально укоренившийся отказ в репродуктивной самостоятельности и отсутствие доступа к услугам по охране сексуального и репродуктивного здоровья наряду с такой вредной и дискриминационной практикой, как детские браки, по-прежнему препятствуют доступу молодых женщин к образованию и трудоустройству. Даже там, где

²¹ ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality*.

²² См. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534204.pdf.

достижения женщин в образовании значительно улучшились, переход от учебы в школе к достойной работе остается проблемой из-за отсутствия доступа к достойной работе и распространенности дискриминационных социальных норм и практики.

Ускоренная глобализация

33. Глобализация характеризуется увеличением числа человеческих, финансовых, экономических и технологических операций и коммуникаций между странами и регионами. В последние десятилетия наблюдается быстрый рост глобализованных неолиберальных капиталистических экономических моделей и структур, обещающих увеличение количества рабочих мест и рост. Однако реальность усиливает неравенство и экономические различия, зачастую в ущерб достойной работе и охране окружающей среды. Кроме того, глобализация в ее неолиберальном изводе также ослабляет ряд государственных функций, имеющих большое значение для гендерного равенства, таких как предоставление качественных услуг по уходу, которые все чаще приватизируются или вообще отсутствуют.

34. Конкретные последствия глобализации для доступа женщин к возможностям трудоустройства неоднозначны. В некоторых контекстах растет число женщин, получающих доступ к занятости в ориентированной на экспорт обрабатывающей промышленности. По оценкам МОТ, число рабочих мест в глобальных производственно-сбытовых цепочках в 40 странах увеличилось с 295 млн в 1995 году до 453 млн в 2013 году²³. Более одной пятой от общего числа работающих во всем мире заняты в глобальной цепочке поставок. Доля женщин, занятых в глобальных производственно-сбытовых цепочках в странах с формирующейся рыночной экономикой, как правило, выше, чем их доля в общей численности занятых²⁴.

35. Низкие цены, выплачиваемые поставщикам, оказывают давление по всей цепочке поставок, обуславливающее необходимость снижения затрат, что приводит к снижению заработной платы. В результате этого занятость женщин в глобальных производственно-сбытовых цепочках зачастую является небезопасной, при этом серьезную озабоченность вызывают плохие условия труда, нарушения прав человека и трудового законодательства и торговля людьми. Кроме того, некоторые правительства стремятся ослабить свое трудовое и экологическое регулирование в попытке привлечь инвестиции со стороны многонациональных корпораций, которые участвуют в «гонке на выбывание» и поэтому ищут страны с менее жесткими требованиями по обеспечению безопасных, справедливых и достойных условий труда. Массовая скупка земли для нужд глобальных производственных систем также приводит к потере работы и дохода для сельских женщин на глобальном Юге и вынужденному перемещению населения в ряде стран. Масштаб сексуальных домогательств достиг угрожающего уровня во многих звеньях производственно-сбытовых цепочек, где заняты преимущественно женщины, например в швейной промышленности²⁵.

36. Глобализация также создает новые факторы уязвимости для женского труда в связи с фрагментацией труда в результате расширения глобальных производственно-сбытовых цепочек, использования субподрядных и других гибких форм занятости. Результаты исследования, проведенного Международной конфедерацией профсоюзов, показывают, что в 50 крупнейших компаниях мира только 6% персонала работают в прямых трудовых отношениях, а 94% составляют скрытую рабочую силу²⁶. Все более широкое использование субподрядов и фрагментация производства сильно затрудняют коллективную организацию через профсоюзы и кооперативы, которая имеет решающее значение для повышения заработной платы и улучшения условий труда для женщин.

²³ См. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_723274.pdf.

²⁴ Там же.

²⁵ См. https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/brochure_combatting_sexual_harassment_garment.pdf.

²⁶ См. www.ituc-csi.org/frontlines-report-2016-scandal.

37. Новые роботизированные и автоматизированные технологии еще глубже преобразуют глобальные цепочки поставок и производственные процессы, подвергая риску многие рабочие места, которые обычно занимают женщины, такие как операторы механизированных и ручных швейных машин и сборочные рабочие. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что в результате модернизации промышленности на основе технического прогресса уровень занятости женщин, как правило, снижается, и это явление называется «дефеминизацией». Кроме того, технологический прогресс подстегивает дальнейший перенос производства с глобального Севера на глобальный Юг, особенно в сфере услуг. Вместо того чтобы расширять доступ к достойной работе на глобальном Юге, в реальности эти рабочие места дезагрегируются на микрозадачи, выполняемые подрядчиками на платформах в странах с низким уровнем дохода, которые не имеют ни трудовых контрактов, ни защиты рабочих мест и зачастую получают заниженную заработную плату. Цифровизация, по сути, рискует увековечить старые формы дискриминации, эксплуатации и неформальной работы для женщин на глобальном Юге.

Повышенное внимание к вопросам устойчивости и справедливого перехода

38. Переход к устойчивой экономике и справедливым преобразованиям также является одним из важнейших элементов меняющегося мира труда. Акцент на «зеленую» экономику и устойчивые рабочие места открывает потенциальные возможности для трудоустройства женщин. Например, по оценкам, число рабочих мест в секторе возобновляемой энергетики может увеличиться с 10,3 млн в 2017 году до почти 29 млн в 2050 году²⁷. Согласно имеющимся данным, женщины с большей вероятностью будут работать в возобновляемой энергетике по сравнению с сектором ископаемого топлива, что указывает на потенциал новых возможностей для женщин. Однако данные также свидетельствуют о том, что женщины, как правило, занимают более низкие посты и получают более низкую заработную плату, поскольку они чаще выполняют административные функции, а не функции, требующие компетенций в области науки, техники, инженерного дела и математики.

39. Помимо роста числа «зеленых» рабочих мест, ускорение и углубление экологических кризисов порождает растущее чувство неотложности внедрения новой экономической модели, основанной на экологической устойчивости. Справедливый переход заключается в обеспечении того, чтобы переход от экстрактивной к экологически устойчивой и регенеративной экономике не создавал проблем для трудящихся. Однако до сих пор гендерные аспекты справедливого перехода практически не обсуждаются, при этом заметно активизировались репрессии в отношении тех, кто выступает против этих кризисов и трудностей. Маргинализированные женщины, особенно в бедных странах, в наибольшей степени страдают от деградации окружающей среды из-за основополагающей структурной дискриминации, включая неравный доступ женщин к земле и природным ресурсам, устойчивой инфраструктуре и государственным услугам, что ставит под угрозу их доходы и продовольственную безопасность, здоровье и средства к существованию. Сокращение доступа к природным ресурсам в контексте изменения климата усугубит и без того интенсивный и тяжелый неоплачиваемый труд по уходу и ведению домашнего хозяйства женщин и девочек из беднейших слоев.

40. В то же время женщины часто играют важную роль, особенно в развивающихся странах, в сохранении природной среды. Участие женщин повышает эффективность мер по сохранению лесов и охране климата и ведет к более равному распределению благ. В сельском хозяйстве женщины уже играют важную роль в управлении природными ресурсами, что имеет решающее значение для адаптации к изменению климата. Однако они нередко сталкиваются с тем, что их отстраняют от принятия решений, и не имеют доступа к достойной работе, а их опыт в области местных и традиционных знаний часто не находит признания. В развивающихся странах уже наблюдается значительная концентрация занятости женщин в неформальном секторе сбора и переработки отходов. Их работа по сбору вторсырья с городских улиц и

²⁷ См. www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective.

поддержанию чистоты в общественных местах представляет собой минимальную статью расходов для государственного бюджета, но в то же время они выполняют значительную часть работы по сбору, переработке и удалению твердых отходов. Но вместе с тем они подвергаются стигматизации как трудящиеся и страдают от преследований, низких зарплат и плохих условий труда. Кроме того, растущая формализация сбора и переработки отходов, в том числе путем внедрения новых технологий, таких как мусоросжигательные установки, ставит работу женщин под угрозу, если нет возможностей для повышения квалификации или стратегий интеграции женщин, занимающихся сбором отходов, в формализованные системы²⁸.

D. Построение мира труда, который начинается с прав человека женщин, – в настоящем и будущем

41. Если не принимать конкретных мер для решения проблемы структурной и системной дискриминации, то существует значительный риск того, что будущие тенденции в сфере труда будут углублять существующее неравенство в отношении женщин. Нынешний подход, состоящий в том, чтобы включать женщин в маскулинную структуру труда и экономики, не способствует реализации прав человека женщин, и такое положение будет сохраняться в меняющемся мире труда. Создание такой сферы труда, в которой женщины наравне с мужчинами вносят свой вклад и получают дивиденды, требует переосмысления структуры труда и экономики, при этом в центре внимания должны находиться права человека женщин. Строя планы на будущее, женщины искренне надеются на гарантированную занятость, равную заработную плату, достойные условия труда, уважение и свободу от насилия и домогательств на рабочем месте, доступ к необходимым навыкам и обучению, а также поддержку в выполнении своих обязанностей по уходу²⁹. Мир труда, в котором реализуются права человека женщин, не только принесет пользу женщинам, но и будет способствовать общему подъему.

42. Чтобы будущие тенденции, влияющие на мир труда, не усугубляли дискриминацию в отношении женщин, требуются целенаправленные действия в пяти областях, о которых подробно говорится ниже.

Обеспечение свободы от насилия и домогательств

43. В соответствии с международными стандартами сексуальные домогательства признаны одной из форм дискриминации в отношении женщин и нарушением прав человека. Новые проблемы, обусловленные технологическими изменениями и продолжающейся глобализацией, делают обеспечение безопасности женщин на рабочем месте как никогда актуальным. В этой связи принятие в 2019 году Конвенции МОТ о борьбе с насилием и домогательствами 2019 года (№ 190) знаменует собой значительный прогресс в создании безопасной и достойной сферы труда для всех с особым упором на решение проблем, связанных с насилием и домогательствами в отношении женщин. Тот факт, что женщины в большей степени подвержены насилию и домогательствам, может также быть обусловлен дискриминацией, основанной на других факторах, таких как беременность, возраст, раса, социальное происхождение, миграционный статус, инвалидность, материнство, семейные обязанности, сексуальная ориентация и гендерная идентичность. Кроме того, криминализация женщин, занимающихся проституцией или оказывающих платные сексуальные услуги, делает их более уязвимыми перед лицом насилия и лишает их доступа к основным услугам.

44. Несмотря на рост числа законов, направленных на борьбу с сексуальными домогательствами, их охват и применение по-прежнему оставляют желать лучшего. Женщины не сообщают о сексуальных домогательствах по многим причинам, в том числе из страха перед репрессиями или опасения, что в лучшем случае по их

²⁸ См. www.worldurbancampaign.org/wiego-four-strategies-integrate-waste-pickers-future-cities.

²⁹ См. www.sydney.edu.au/content/dam/corporate/documents/business-school/research/women-work-leadership/women-and-the-future-of-work.pdf.

заявлению будет проведено неэффективное расследование, а в худшем – оно будет оставлено без внимания, а виновного оградят от ответственности. Это приводит к формированию культуры безнаказанности. По мере изменения мира труда крайне важно, чтобы женщины, занятые на нестандартных и неформальных работах, были охвачены положениями законодательства о сексуальных домогательствах и других формах насилия на рабочем месте и чтобы все трудящиеся женщины имели доступ к средствам правовой защиты и правосудию в случае сексуального домогательства независимо от вида их трудового договора. Нормативные рамки должны обязывать работодателей принимать все необходимые меры по предотвращению и пресечению сексуальных домогательств в соответствии с международными стандартами. В контексте все большей фрагментации труда и использования субподрядных схем необходимо усилить меры и ответственность за сексуальные домогательства во всех глобальных цепочках поставок. Новые и возникающие формы насилия и домогательств в отношении женщин на рабочем месте с использованием ИКТ также требуют регулирования и принятия мер по привлечению к ответственности (см. A/HRC/38/47).

45. Важным нововведением Конвенции МОТ о борьбе с насилием и домогательствами 2019 года (№ 190) стало признание того, что и работодатели, и организации трудящихся должны играть определенную роль в реагировании на насилие в семье как на еще одну форму насилия, затрагивающую женщин на рабочем месте. Это знаменует собой важный концептуальный сдвиг, поскольку насилие в семье исторически рассматривалось как частное дело, происходящее в домашних условиях, а не на работе. В Конвенции предусмотрено, что трудящиеся, сталкивающиеся с насилием в семье, имеют право на поддержку и защиту в сфере занятости, они не должны подвергаться дискриминации на том основании, что являются жертвами семейного насилия, а работодатели должны гарантировать таким лицам гибкие условия труда, защиту и отпуск. В отдельных государствах и среди ряда работодателей зародилась прогрессивная практика предоставления оплачиваемого отпуска в связи с насилием в семье. Вместе с тем по мере увеличения числа женщин, работающих в экономике свободного заработка и без формального рабочего места, они все чаще лишаются такой поддержки. Кроме того, на способности женщин работать и на их опыте работы сказываются обусловленные технологическим прогрессом новые формы злоупотреблений с использованием технологий, например наблюдение за женщинами и отслеживание их перемещений при помощи специальных приложений на их устройствах.

Вставка 2

Прогрессивная практика

Решение проблемы сексуальных домогательств в глобальных цепочках поставок

Благодаря инвестициям в мировые бренды одежды некоторые швейные фабрики в Южной Азии проводят обучение по вопросам предотвращения насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин и создают комитеты по борьбе с домогательствами на рабочем месте. Это привело к снижению числа сообщений о вербальных приставаниях, психологических и физических посягательствах и к увеличению числа сообщений о сексуальных домогательствах, что объясняется возросшей готовностью обсуждать эту тему и растущим доверием к этому механизму.

Охват законами о сексуальных домогательствах лиц с нестандартными формами занятости

В последнее время некоторые компании, которые привлекают людей к работе через цифровые платформы, начали предоставлять своим работникам статус полноправных сотрудников, обеспечивая им более высокую заработную плату, пенсионные отчисления, пособия по болезни и охват трудовым законодательством, включая защиту от сексуальных домогательств. В то же время другие компании, использующие работников-фрилансеров, прекращают практику заключения

соглашений об обязательном арбитраже, чтобы работники не подавали иски о сексуальном домогательстве против компании.

Охват работников экономики свободного заработка стратегиями по борьбе с домашним насилием

Профсоюзы в некоторых странах настаивают на внесении поправок в законодательство с целью расширения определения понятия «работник», чтобы включить в него лиц, занятых в экономике свободного заработка, и обеспечить им полноценный доступ к мерам по охране труда, включая предоставление оплачиваемого отпуска в связи с насилием в семье и бытовым насилием с гарантией сохранения работы.

Признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемой работы по уходу и по дому

46. Признание социально-экономической ценности неоплачиваемого труда по уходу и работы по дому, а также сокращение затрат времени и его более равномерное распределение между женщинами и мужчинами и между домашними хозяйствами и обществом посредством государственных инвестиций в инфраструктуру и услуги имеют решающее значение для достижения реального равенства. Также большое значение имеет обеспечение доступа всех работников к всеохватной системе оплачиваемого отпуска по беременности и родам, отпуска для отца и отпуска по уходу за ребенком в соответствии с международными стандартами, а также предоставление доступных, недорогих и качественных услуг по уходу за ребенком.

47. В контексте меняющегося мира труда необходимо реформировать политику для обеспечения того, чтобы женщины, занимающиеся нестандартными формами труда, в том числе в неформальном секторе, имели доступ к положениям об отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком в соответствии с международными нормами. Важными факторами, облегчающими работу женщин, являются гибкий график работы по уходу, работа неполный день и наличие услуг по присмотру за детьми на время работы родителей. Это особенно актуально в условиях, когда мир сталкивается с изменением климата и ростом числа пандемий, например с нынешним кризисом COVID-19, который значительно увеличит объем неоплачиваемой работы женщин, связанной с уходом за больными. Гибкий график работы, который стал возможен благодаря техническому прогрессу, также важен для оказания поддержки трудящимся (как мужчинам, так и женщинам), чтобы они могли совмещать оплачиваемую работу и обязанности по уходу. Хотя новые формы работы на базе цифровых платформ зачастую обеспечивают большую гибкость, важно, чтобы это сопровождалось гарантиями занятости и достойными оплатой и условиями труда. Быстрое старение населения во многих частях мира требует от правительств не только инвестиций в доступные и качественные услуги по уходу за престарелыми, но и предоставления оплачиваемых отпусков в связи с таким уходом и положений, признающих, что женщины в течение своей жизни выполняют различные обязанности по уходу, а также принятия мер по обеспечению того, чтобы мужчины активнее участвовали в неоплачиваемой работе по присмотру за престарелыми.

Вставка 3

Прогрессивная практика

Распространение отпуска по беременности и родам на работников неформального сектора

В одной из азиатско-тихоокеанских стран принята всеобщая система охраны материнства, охватывающая, в том числе и работников, занятых в неформальном секторе экономики. Хотя эта система обязательна для работников формального сектора (которые в течение четырех месяцев получают пособие по безработице в размере 100% их заработной платы), скотоводы, самозанятые лица и работники неформального сектора экономики могут вступить в эту систему на добровольной

основе и после выплаты взносов в течение 12 месяцев будут иметь право на получение денежного пособия по беременности и родам в течение четырех месяцев на уровне 70% от выбранной ими базовой заработной платы. Кроме того, денежные пособия по беременности и родам в рамках этой системы социального страхования предоставляются всем беременным женщинам и матерям младенцев, независимо от выплаты взносов, их статуса в сфере занятости или гражданства. Охрана материнства осуществляется в рамках всеобщей (финансируемой за счет налогов) системы здравоохранения.

Предоставление услуг по уходу работникам швейных фабрик и сборщикам мусора

В ряде стран Южной Азии закон требует, чтобы швейные фабрики предоставляли услуги по присмотру за детьми в возрасте до 6 лет на производстве. В качестве следующего шага необходимо сосредоточить внимание на практическом осуществлении и качестве этих услуг. В других странах созданы кооперативные службы по присмотру за детьми, управление которыми осуществляют работники неформального сектора экономики и которые служат удовлетворению потребностей женщин в плане ухода и одновременно помогают в защите их трудовых прав.

В одной из стран Латинской Америки кооператив сборщиков мусора решил, что им необходимы качественные услуги по уходу за детьми, чтобы они могли работать полный рабочий день и не брать детей с собой на заводы по переработке отходов. При поддержке со стороны местных органов власти, неправительственных и благотворительных организаций они организовали общинную службу по присмотру за детьми, которая работает в течение рабочего дня уборщиков мусора с 7 утра до 10 вечера.

Перераспределение неоплачиваемой работы по уходу за ребенком между мужчинами и женщинами

Наиболее значительные льготы в рамках отпуска по уходу за ребенком – от 40 до 69 недель при сохранении от 70 до 100% заработной платы существуют в скандинавских странах. В ряде стран часть этого периода предоставляется отцам (так называемая отцовская квота) специально в целях перераспределения обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами. Исследования показали, что положения об отпусках по принципу «используй – или потеряешь» более эффективны в плане увеличения доли отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком.

Разрушение понятий «женской» и «мужской» работы: ценности и роли

48. Хотя рост таких новых секторов, как технологии и возобновляемая энергетика, дает возможность повысить занятость женщин в областях, где доминируют мужчины, расширение участия в рабочей силе не гарантирует автоматического создания равных условий для женщин. Сохранение профессиональной сегрегации можно объяснить гендерными различиями в образовании, профессиональной подготовке и опыте; дискриминацией; глубоко укоренившимися социальными нормами; неравным распределением неоплачиваемой работы по дому. Профессиональной сегрегации также способствуют стереотипные представления о гендерных ролях и мнимых различиях в способностях. Преимущественно женские профессии, которые, как правило, менее престижны и хуже оплачиваются, остаются таковыми, а то и еще больше феминизируются.

49. Без целевого вмешательства существующие модели сегрегации будут тиражироваться в новых нарождающихся секторах. К числу целевых мер относятся временные специальные меры по увеличению представленности женщин в секторах с высокими темпами роста; обеспечение возможностей образования, повышение квалификации, обучение без отрыва от производства и обучение на протяжении всей жизни для женщин, с тем чтобы они могли перейти с работы, подвергающейся риску автоматизации, в сектора с высокими темпами роста; а также стимулы и меры по расширению представленности женщин в сфере образования и занятости в областях науки, техники, инженерного дела и математики. Политике и нормативно-правовой

базе отводится важное место в создании обязательств для работодателей по отчетности о гендерном составе персонала их предприятий или организаций в разбивке по профессиям, гендерному разрыву в оплате труда и представленности женщин в руководстве. Потенциальный рост сектора ухода в условиях старения населения должен привести к тому, что оплачиваемая работа по уходу будет должным образом оцениваться как в экономическом, так и в социальном плане за счет достойной заработной платы и условий. С учетом перевеса женщин на низкооплачиваемых работах законодательство о минимальной заработной плате наряду с законами, обеспечивающими право на равное вознаграждение за труд равной ценности, также может внести значительный вклад в сокращение разрыва в оплате труда мужчин и женщин. Для устранения профессиональной сегрегации не менее важно ввести стимулы и меры, побуждающие мужчин занимать рабочие места в секторах, где доминируют женщины, таких как образование и оплачиваемый труд по уходу.

Вставка 4

Прогрессивная практика

Увеличение представленности женщин в сфере возобновляемой энергетики

На международном уровне доля женщин в секторе возобновляемой энергетики составляет лишь 32%. В знак признания того, что успешный переход к низкоуглеродному будущему будет зависеть от способности реализовать все возможные таланты, группа организаций государственного и частного секторов организовала кампанию за обеспечение к 2030 году равной оплаты труда, равной доли в руководстве и равных возможностей для женщин в секторе экологически чистой энергетики. Кампания призывает компании и правительства одобрить принципы и принять конкретные меры, способствующие устранению гендерного разрыва, включая установление целевых показателей и квот.

Оценка стоимости оплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства

После того как был сделан вывод об исторической недооценке этого сектора с гендерной точки зрения и после долгой борьбы профсоюзов, работников и общинных организаций за изменение этого положения, заработная плата в секторе ухода повысилась, что позволило установить новые минимальные ставки оплаты труда для работников. В результате этого решения заработная плата работников по уходу увеличилась на 19–41%.

Благодаря ратификации Конвенции МОТ о достойном труде домашних работников 2011 года (№ 189) 11 странами Латинской Америки были предприняты усилия по обеспечению того, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате, уравнивающие заработную плату домашних работников с заработной платой других работников. Некоторые страны региона также поощряют заключение коллективных договоров в этом секторе в целях повышения заработной платы и улучшения условий труда.

В целях повышения уровня официальной занятости домашних работников ряд государств – членов Европейского союза ввели стимулы для поощрения официальной занятости домашних работников путем использования налоговых вычетов и налоговых льгот наряду с прочной нормативной базой.

Расширение занятости мужчин в сферах труда с преобладанием женщин

Некоммерческие организации в одной из стран Западной Европы ведут работу по привлечению мужчин в сферу социального обслуживания, в частности в секторы жилья, ухода за престарелыми и социальные работы с незащищенными семьями и ветеранами, путем проведения рекрутинговой кампании в школах и колледжах.

Обеспечение того, чтобы все трудящиеся женщины могли пользоваться своими правами без дискриминации, в том числе в неформальном секторе

50. Одна из ключевых проблем для осуществления прав человека женщин в меняющемся мире труда связана с ростом нетипичных форм занятости за счет расширения субподрядных форм труда и услуг по запросу, платформенной работы, временных контрактов, самозанятости, контрактов с переменным рабочим временем, контрактов с нулевым числом часов и других видов разовой работы³⁰. Хотя новые формы занятости могут помочь женщинам уйти от более уязвимых и тяжелых форм неформального труда, таких как работа в семье, в сельском хозяйстве или уличная торговля, отсутствие гарантий занятости, низкая оплата труда и отсутствие доступа к социальной защите будут и далее закреплять экономическую незащищенность и структурную дискриминацию на работе для многих женщин. Работа, выполняемая женщинами в низших звеньях производственной цепочки, например в качестве сельскохозяйственных рабочих на плантациях, часто является опасной и сопряжена с воздействием вредных химических веществ и неблагоприятных условий. Большая часть этой работы, в частности выполняемые женщинами микрозадачи, также часто скрыта и невидима, что повышает риск эксплуатации.

51. Реализация прав человека женщин в меняющемся мире труда требует, чтобы работники, участвующие в новых формах труда, имели доступ к правам человека. Налицо настоятельная необходимость в расширении прав и возможностей всех трудящихся с особым вниманием к женщинам, занятым в неформальном секторе, включая оплачиваемый отпуск по болезни, ежегодный отпуск, ограничение рабочего времени и права на охрану здоровья и безопасность на рабочем месте. В некоторых контекстах важным фактором доступа женщин к достойной работе является право на отпуск по причине менструации.

52. Оплачиваемый домашний труд является очень важным и все более существенным источником оплачиваемой занятости для женщин, однако в большинстве случаев он носит неформальный характер и имеет низкое качество, что сопряжено с высоким риском злоупотреблений и насилия. В том же ключе сбор отходов является важным источником дохода для женщин в некоторых странах и способствует экологической устойчивости. Вместе с тем работающие женщины, занимающиеся этими формами труда, слишком часто лишены основных трудовых прав и уязвимы перед лицом дискриминации, стигматизации, домогательств и насилия. Кроме того, обеспечение прав женщин, занятых неформально в секторе сельского хозяйства, в том числе равенство прав на владение и распоряжение землей, а также равный доступ к кредитам и сельскохозяйственным технологиям, имеет решающее значение на фоне эволюции и роста сектора в контексте изменения окружающей среды.

Вставка 5

Прогрессивная практика

Распространение социальной защиты на женщин, занятых в экономике свободного заработка или экономике платформ

В одной из европейских стран представители творческих профессий и писатели могут вступить в программу страхования, которая финансируется за счет взносов по социальному страхованию работников, государственных отчислений и сбора с заказчиков творческих услуг (таких как издательства, театры, библиотеки или частные компании), в размере пропорциональном их использованию труда творческих работников и писателей.

В некоторых скандинавских странах в рамках системы страхования от безработицы безработные лица получают пособие на уровне около 80% от заработной платы в сочетании с осуществлением масштабных мер стимулирования занятости,

³⁰ Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work* (Paris, 2019).

которые требуют от безработных проходить профессиональную подготовку для повышения квалификации. Система также предоставляет работникам возможности трудоустройства и покрывает расходы на образование, профессиональную подготовку, переезд и другие связанные с работой расходы. В результате работники чаще, чем в других странах Европы, меняют место работы, а компании могут автоматизировать и менять методы работы, не рискуя столкнуться с недовольством со стороны работников.

В одной из европейских стран независимые подрядчики обязаны выплачивать взносы по социальному страхованию наравне с обычными работниками, что гарантирует им страхование на случай безработицы.

Обеспечение прав домашней прислуги

В одной из стран Центральной Америки в 2019 году было принято законодательство, признающее домашнюю прислугу в качестве официальных наемных работников, пользующихся льготами и защитой. Согласно новому закону детям до 15 лет запрещено работать, а подросткам старше 15 лет запрещено работать более шести часов в день. В настоящее время работодатель, нанимающий домашнюю прислугу, обязан официально оформить трудовые отношения, заключив трудовой договор, и обеспечить те же права, что и другие работодатели, включая заработную плату, основанную на минимальной заработной плате, регистрацию в системе социального обеспечения и здравоохранения, отпускные льготы, выходные дни, отпуск по беременности и родам и гарантированные периоды отдыха.

Расширение доступа к технологиям и ресурсам для женщин, занятых в сельском хозяйстве

В ряде стран Африки для повышения производительности труда был расширен доступ женщин, работающих в сельском хозяйстве, к ИКТ. Например, в одной африканской стране неправительственная организация приступила к осуществлению проекта по расширению доступа к информации путем использования ИКТ сельскими женщинами в одном из районов страны. Женщины получили доступ к необходимой информации о рынках и усовершенствованным методам ведения сельского хозяйства с помощью смартфонов, Интернета и радио. В другой стране Африки женщинам были предоставлены смартфоны для доступа к информации о погоде. Эта информация позволяет им знать, когда вести посевную, а когда собирать урожай – особенно в случае, когда собранный урожай необходимо высушить.

Поддержка коллективных действий и создания организаций женщин

53. Широкий охват профсоюзами и заключение коллективных договоров ведут к сужению гендерного разрыва в оплате труда, расширению доступа к декретному отпуску и содействию созданию благоприятных для семьи условий труда. Однако исторически сложилось так, что профсоюзы, в которых доминировали мужчины, часто не учитывали голоса женщин и не всегда уделяли правам женщин приоритетное внимание. Коллективные договоры не всегда должным образом отражают интересы женщин. Кроме того, в тех случаях, когда в профсоюзе нарушен гендерный баланс полномочий, трудящиеся женщины сталкиваются с дискриминацией и насилием. Наряду с этим в последние десятилетия наблюдался рост проблем в области коллективной организации труда, особенно в контексте глобализации и экономической либерализации. Эти проблемы усугубляются ожидаемым ростом нестандартных форм занятости и все более глубокой фрагментацией труда в условиях продолжающейся глобализации, а также расширением сферы труда, связанной с цифровыми платформами. В рамках более широких тенденций сужения пространства гражданского общества правительства также ужесточают ограничения для профсоюзов и коллективных договоров. В этом контексте необходимы новые подходы и стратегии для коллективных действий и организации.

54. Для женщин, занятых в неформальном секторе, коллективные действия через кооперативы помогают им объединить ресурсы, реализовать эффект масштаба и получить доступ к рынкам. Доказано, что группы по совместному накоплению

сбережений и самопомощи помогают женщинам получать средства к существованию и укрепляют их авторитет, право голоса и участие в домохозяйствах и общинах в целом. Обеспечение достойной и лучше оплачиваемой работы, преодоление дискриминации и переосмысление негативных социальных норм – вот те общие цели, которые организации работников неформального сектора стремятся достичь с помощью коллективной организации.

55. Полезные уроки можно извлечь из опыта существующих женских кооперативов, которые часто создавались для того, чтобы объединить работниц для удовлетворения основных и практических потребностей, а затем акцент смещался в сторону определения коллективных приоритетов и стратегий преобразований. Технологический прогресс также открывает новые возможности для организации работниц в различных сферах, секторах и странах. Сложная задача достижения справедливого перехода, приоритетным направлением которого является обеспечение гендерного равенства, также требует солидарности между женскими, трудовыми, экологическими движениями и движениями коренных народов. Стратегии, направленные на расширение участия и лидерства женщин в профсоюзах, имеют решающее значение как с точки зрения равенства, так и с точки зрения обеспечения того, чтобы гендерным проблемам уделялось первостепенное внимание в коллективных договорах и сферах труда, где работники объединяются в профсоюзы. Поддержка коллективных действий женщин в меняющемся мире труда, включая обеспечение их свободы объединений, свободы от насилия и запугивания, имеет ключевое значение для реализации прав женщин на труд и на рабочем месте.

Вставка 6

Прогрессивная практика

Использование технологий для организации работниц

В одной из стран Латинской Америки с большой численностью домашней прислуги было создано приложение для расширения прав и возможностей домашней прислуги. Приложение включает в себя калькулятор заработной платы и пособий, а также информацию о правах домашней прислуги и оказывает помощь в определении местонахождения ближайшего профсоюза.

Движение #MeToo позволило огромному количеству женщин рассказать о своем опыте сексуальных домогательств на рабочем месте, коллективно организоваться для перемен и привлечь виновных к ответственности. Этому движению способствовали социальные сети и технологии, которые обеспечили женщинам всего мира возможность общаться друг с другом.

Организация женщин в неформальном секторе

В одной из южноазиатских стран более четырех десятилетий назад был создан профсоюз для малоимущих женщин, работающих в неформальном секторе. Он организовывал своих членов в целом ряде профессий с целью обеспечения безопасности труда, гарантированного дохода, продовольственной и социальной безопасности в дополнение к повышению организационной мощи, заключению коллективных договоров и развитию лидерских навыков. Он объединил союзы, женское движение и женские коллективы. Сегодня это движение распространилось на несколько стран Южной Азии, и его участники владеют и управляют своими собственными институтами.

Создание альянсов между общественными движениями

Движение в Латинской Америке, отстаивающее права крестьянок, одновременно занимается продвижением концепции мелкомасштабного крестьянского хозяйства, основанной на сохранении окружающей среды и продовольственном суверенитете, а также защищает равноправие женщин в вопросах доступа к земле, сельскохозяйственным средствам производства и природным ресурсам и контролю над ними.

Е. Переосмысление структуры работы и экономики

56. Реализация прав женщин в меняющемся мире труда требует фундаментальной трансформации структуры труда и экономики. Характерной особенностью последнего десятилетия стали усиление дерегулирования рынка труда, расширение практики аутсорсинга во всех глобальных производственно-сбытовых цепочках, увеличение числа краткосрочных контрактов и все более широкое использование систем управления производством с нулевым уровнем запасов. Такие тенденции в структуре труда оказывают понижающее давление на заработную плату и условия труда, усиливая тем самым неравенство и уязвимость трудящихся женщин. Кроме того, во многих частях мира дерегулирование рынка труда приводит к росту нестандартных форм работы среди женщин и подрывает их способность коллективно организовываться в целях повышения заработной платы и улучшения условий труда³¹. Неспособность правительств привлечь корпорации к ответственности за несоблюдение трудовых, правозащитных и экологических норм, а также возможность фирм передислоцироваться в другие страны подрывает переговорные позиции трудящихся женщин, способствуя тем самым закреплению женщин на низкооплачиваемых и низкоквалифицированных работах. В наибольшей степени от этого страдают маргинализированные женщины, при этом ожидаемые изменения, обусловленные технологией и глобализацией, чреватые опасностью дальнейшего закрепления таких тенденций.

57. Несмотря на активизацию усилий правительств и частного сектора по повышению прозрачности заработной платы и условий труда в рамках глобальных производственных цепочек, которые зачастую обусловлены спросом потребителей, опора на добровольные кодексы и соглашения внесла минимальный вклад в изменение основополагающей бизнес-модели, которая определяет низкую заработную плату и плохие условия труда наиболее маргинализированных трудящихся-женщин. Например, после катастрофы на фабрике «Рана-Плаза» в Бангладеш работницы сообщили об усилении внимания к вопросам безопасности на рабочем месте, однако значительного прогресса в отношении заработной платы и других условий труда не произошло. В условиях, когда рынок труда становится все более глобализованным и рассредоточенным, помимо выполнения существующих глобальных норм, налицо также необходимость в юридически обязывающем глобальном документе, который мог бы обеспечить подотчетность за соблюдение прав трудящихся в глобальных производственно-сбытовых цепочках. В реальности ряд правительств переходит к более системному раскрытию и обеспечению прозрачности данных, связанных с экологическими, социальными и управленческими вопросами. Это позволяет осуществлять мониторинг результативности деятельности корпораций в области устойчивого развития и социальных результатов, включая показатели соблюдения прав женщин на рабочем месте.

58. Узкая ориентация на экономический рост и прибыльность доминирующих экономических моделей в ущерб благосостоянию человека, достойной работе и экологической устойчивости противоречит реализации прав человека женщин. Особенно социальное отчуждение испытывают женщины, сталкивающиеся с многочисленными и пересекающимися формами дискриминации. Нынешние экономические модели функционируют и процветают за счет эксплуатации неоплачиваемой работы женщин по уходу и по дому. Такая работа подрывает всю экономику, но при этом остается недооцененной и невидимой, отнимая у женщин время и снижая их экономическую безопасность (A/74/111, пункт 228). Тем не менее существуют альтернативные стратегии, которые требуют переосмысления экономических моделей, с тем чтобы сделать упор на перераспределение энергии и ресурсов, создание достойных рабочих мест и повышение благосостояния и заботу о людях и планете. Некоторые правительства движутся в этом направлении, уделяя в

³¹ См. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534115.pdf.

своей экономической политике первоочередное внимание благополучию человека и заботе о нем.

59. Благоприятная экономическая политика в области прав человека женщин будет опираться на реализацию прав человека, а не стремление увеличить валовый внутренний продукт; отдавать приоритет справедливому перераспределению, а не накоплению богатства; предусматривать содействие инвестициям в государственные услуги и инфраструктуру, увеличение размера пенсий и пособий по социальному обеспечению, а также повышение минимальной заработной платы, а не снижение налогов для корпораций и состоятельных людей; и противодействовать распространению негарантированной неформальной занятости, создавая для бизнеса стимулы, поощряющие экономический рост, генерирующий рабочие места с достойной заработной платой и условиями труда. Переосмысление экономической модели с точки зрения прав человека женщин прежде всего предполагает адекватное признание и выдвижение на первый план особых потребностей женщин, обеспечение их репродуктивной самостоятельности, ликвидацию любой дискриминации, а также должную оценку и инвестирование в работу по уходу как оплачиваемую, так и неоплачиваемую. Такие инвестиции могут стимулировать занятость женщин и в то же время создать столь необходимую физическую и социальную инфраструктуру, которая принесет пользу всем работникам.

IV. Рекомендации

60. Без неотложного внимания к этой проблеме существует значительная опасность того, что нынешнее гендерное неравенство и дискриминация в отношении женщин будут не только воспроизводиться, но и усугубляться в меняющемся мире труда.

61. Рабочая группа призывает все государства принять меры в целях ратификации и полного соблюдения Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и всех соответствующих международных договоров по правам человека и конвенций МОТ, которые гарантируют права женщин на труд и на рабочем месте, а также факультативных протоколов к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах.

62. Кроме того, Рабочая группа рекомендует принять конкретные меры на основе своего анализа и с учетом прогрессивных видов практики, указанных в настоящем докладе.

A. Общие рекомендации

63. Среди общих рекомендаций Рабочая группа рекомендует государствам:

а) пересмотреть и отменить все дискриминационные законы, которые создают препятствия для формальной или неформальной занятости женщин;

б) обеспечить соблюдение и распространение запрета на дискриминацию по признаку пола, беременности или наличия детей и обязанностей по уходу за ребенком на женщин во всех видах трудовой деятельности, включая нестандартные формы занятости;

в) укрепить законодательство, нормативные положения и рамки подотчетности для обеспечения прозрачности, в том числе с помощью дезагрегированных по признаку пола данных о заработной плате и условиях труда, во всех глобальных производственно-сбытовых цепочках;

г) изменить экономическую политику и механизмы, включая национальные бюджеты и налоговую политику, с тем чтобы сосредоточить внимание на благополучии человека и уделять приоритетное внимание

перераспределению энергии и ресурсов, реализации прав человека, экологической устойчивости и созданию достойных рабочих мест для всех.

В. Свобода от насилия и домогательств в меняющемся мире труда

64. В целях борьбы с насилием и домогательствами Рабочая группа рекомендует государствам:

а) ратифицировать и обеспечить полное осуществление Конвенции МОТ о насилии и домогательствах 2019 года (№ 190);

б) внедрить и укрепить правовую базу для предотвращения и эффективного пресечения сексуальных домогательств, обеспечив охват всех видов работников, особенно работников с нестандартными формами занятости, и их применение ко всем рабочим местам, включая места общественного пользования, транспорт, онлайн- и цифровые рабочие платформы;

в) ввести и укрепить трудовое законодательство и нормативные акты, направленные на борьбу с насилием в семье и насилием со стороны сексуального партнера, в том числе путем предоставления оплачиваемого отпуска в связи с насилием в семье;

г) ввести правила, требующие от работодателей регулярно сообщать о предпринимаемых ими усилиях и достигнутом прогрессе в деле предотвращения и пресечения насилия и домогательств в отношении работников, а также обеспечить прозрачность их данных о жалобах на сексуальные домогательства и результатах их рассмотрения;

д) укрепить нормативно-правовую базу, регулирующую деятельность поставщиков технологий, с тем чтобы они могли предотвращать и искоренять все формы насилия в отношении женщин и девочек в онлайн-пространстве.

С. Признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемой работы по уходу и по дому

65. В отношении неоплачиваемой работы по уходу и по дому Рабочая группа рекомендует государствам:

а) обеспечить всеобщий доступ к оплачиваемому декретному отпуску, отпуску по уходу за ребенком для отца и отпуску по уходу за ребенком для всех работников, в том числе занятых в нестандартных формах труда и неформальном секторе;

б) обеспечить равное распределение оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу за ребенком между женщинами и мужчинами путем предоставления всеобщего оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком всем родителям и принятия конкретных мер по увеличению числа мужчин, берущих отпуск по уходу за ребенком, в том числе по принципу «используй – или потеряешь»;

в) увеличить инвестиции для обеспечения всеобщего доступа к недорогим и высококачественным услугам по уходу за детьми, инвалидами и престарелыми, обеспечивая доступ к таким услугам как для работников неформального сектора, так и для лиц, участвующих в нестандартных формах занятости;

г) обеспечить всеобщий доступ ко всему спектру услуг и информации в области сексуального и репродуктивного здоровья для всех женщин и девочек-подростков, с тем чтобы они могли самостоятельно принимать решения по вопросам беременности и наличия детей;

e) увеличить инвестиции в базовую инфраструктуру и услуги в городских и сельских районах, чтобы высвободить время женщин для выполнения оплачиваемой работы;

f) обеспечить, чтобы работа по уходу являлась центральным элементом макроэкономической политики, с тем чтобы генерировать ресурсы и инвестиции в услуги по уходу за детьми, оплачиваемый отпуск по уходу за детьми и социальную защиту, с целью перераспределения нагрузки, связанной с неоплачиваемой работой по уходу и по дому между государством и семьями и между женщинами и мужчинами.

D. Изменить структурные модели «женской» и «мужской» работы

66. Чтобы изменить структурные модели «женской» и «мужской» работы, Рабочая группа рекомендует государствам:

a) ввести временные специальные меры (квоты и целевые показатели) для обеспечения того, чтобы женщины получали выгоды от занятости в сферах с высокими темпами роста (таких как возобновляемая энергетика и технологии), с конкретными мерами по обеспечению равной представленности женщин на технических и руководящих должностях;

b) ввести временные специальные меры (квоты и целевые показатели) для расширения участия женщин и девочек в образовании в областях науки, технологии, инженерного дела и математики;

c) разработать целевые программы по подготовке и переподготовке женщин, занятых в профессиях и отраслях промышленности, подверженных риску автоматизации;

d) обеспечить равный доступ к ИКТ для женщин;

e) укрепить нормативно-правовую базу в целях введения минимальной заработной платы для всех работников и правового обязательства равной оплаты за равный труд или труд равной ценности;

f) ввести нормативные положения, обязывающие работодателей регулярно отчитываться о своих усилиях и достигнутом прогрессе в деле ликвидации гендерного разрыва в оплате труда, представляя дезагрегированные данные по многим признакам, включая расу, этническое происхождение и возраст, а также о представленности женщин в различных сферах и уровнях руководства;

g) принять конкретные меры, включая разработку программ образования и профессиональной подготовки, а также обеспечение доступа ко всему спектру услуг и информации в области сексуального и репродуктивного здоровья, с тем чтобы обеспечить молодым женщинам возможность перехода от учебы в школе к достойной работе и сохранить свою принадлежность к рабочей силе;

h) ввести конкретные меры по расширению участия мужчин в секторах, где доминируют женщины, и участия женщин в областях, где доминируют мужчины.

E. Обеспечить, чтобы все трудящиеся женщины могли пользоваться своими правами без дискриминации, в том числе в неформальном секторе

67. Для обеспечения того, чтобы все трудящиеся женщины могли пользоваться своими правами без дискриминации, Рабочая группа рекомендует государствам:

а) обеспечить трудящимся, занятым в неформальном и нестандартном секторах, доступ к правам и льготам на рабочем месте, включая доступ к социальной защите, медицинскому обслуживанию, оплачиваемым отпускам и соблюдение правил гигиены и безопасности труда, в частности обеспечивая защиту в условиях экономических и экологических потрясений;

б) ратифицировать и осуществлять Конвенцию МОТ о домашних работниках 2011 года (№ 189) и Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей для обеспечения того, чтобы трудящиеся-мигранты и домашняя прислуга были защищены от дискриминации и злоупотреблений и имели доступ к правам и льготам, включая социальную защиту, медицинское обслуживание, оплачиваемые отпуска и соблюдение правил гигиены и безопасности труда;

в) ликвидировать любую дискриминацию в отношении трудящихся женщин-мигрантов, в том числе в миграционной политике и законодательстве, включая трудовое законодательство, и ввести правовые гарантии по противодействию их эксплуатации;

г) обеспечить равные права женщин в области владения, распоряжения и доступа к земле, к кредитам и другим производственным ресурсам и на пользование без дискриминации крестьянками и другими женщинами, работающими в сельских районах, всеми правами человека и основными свободами, провозглашенными в Декларации Организации Объединенных Наций о правах крестьян и других лиц, работающих в сельских районах, включая достойную работу, равное вознаграждение и льготы по социальной защите, доступ к деятельности, приносящей доход, и свободу от всех форм насилия.

Г. Создать благоприятные условия для коллективных действий и организации женщин

68. В целях создания благоприятных условий для коллективных действий и организации женщин Рабочая группа рекомендует:

а) профсоюзам принимать конкретные меры для обеспечения равной представленности женщин в процессах принятия решений и учета конкретных проблем женщин при расстановке приоритетов и заключении коллективных договоров, а также разработать политику по предотвращению и искоренению насилия и домогательств в рамках профсоюзов;

б) государствам обеспечить благоприятные условия для коллективных действий женщин, включая обеспечение права на свободу ассоциации для всех трудящихся, не исключая тех, кто участвует в нестандартных и неформальных формах занятости, гарантируя защиту тех, кто организует и отстаивает свои права, в соответствии с Конвенцией МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года (№ 87).