

6. Что такое Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата? [Электронный ресурс] // United Nations Climate Change. — Режим доступа: <https://unfccc.int/ru/peregovornyy-processii-vstrechi/konvenciya/chto-takoe-ramochnaya-konvenciya-organizacii-obedinennykh-natsiy-ob-izmenenii-klimata>. — Дата доступа: 09.09.2022.

7. Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции [Электронный ресурс] // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. — Режим доступа: <https://www.ohchr.org/ru/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm>. — Дата доступа: 12.09.2022.

8. Regional Agreement on Access to Information, Public, Participation and Justice in Environmental Matters in Latin America and the Caribbean [Electronic resource] // United Nations Treaty collection. — Mode of access: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXVII-18&chapter=27&clang=_en. — Date of access: 12.09.2022.

9. XXII Meeting of the Forum of Ministers of Environment of Latin America and the Caribbean Bridgetown, Barbados, 1-2 February 2021 [Electronic resource] // UN Environment Programme. — Mode of access: https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34969/Bridgetown_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y. — Date of access: 12.09.2022.

10. Latin America and the Caribbean [Electronic resource] // USAID. — Mode of access: <https://www.usaid.gov/where-we-work/latin-american-and-caribbean>. — Date of access: 09.09.2022.

11. Caribbean energy initiative (CEI) [Electronic resource] // USAID. — Mode of access: https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1862/FACT_SHEET_CEI_UPDATED_APRIL_2020_0.pdf. — Date of access: 09.09.2022.

12. Adamo S. B. Migration, cities and climate change in Latin America: the Hamburg Conference: Actions for Climate-Induced Migration, Hamburg, 16—18 July 2013 / S. B. Adamo [Electronic resource] // Center for International Earth Science information network. — Mode of access: http://ciesin.columbia.edu/binaries/web/global/news/2013/adamo_hamburg-conf_jul2013.pdf. — Date of access: 09.09.2022.

13. Groundswell: Preparing for internal climate migration [Electronic resource] // World Bank Group. — 19.03.2018. — Mode of access: <https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2018/03/19/groundswell---preparing-for-internal-climate-migration>. — Date of access: 09.09.2022.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА (2016—2021 гг.)

В. М. Слепцова

*Белорусский государственный университет,
пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь,
e-mail: viktorysleptsova@gmail.com*

В статье анализируется деятельность Международной организации труда по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Раскрыто содержание работы этой структуры в 2016—2021 гг.,

обоснована важность учета гендерной проблематики при разработке стратегий и программ международных организаций, а также правительств. Автор выделяет вклад МОТ в создание программ и инициатив по достижению Целей устойчивого развития ООН до 2030 г. Объектом исследования является деятельность МОТ. Предмет исследования — гендерный аспект деятельности МОТ в 2016—2021 гг. Цель исследования заключается в оценке вклада МОТ в решение проблемы гендерного равенства в сфере труда. Материалы исследования могут быть использованы при дальнейшем изучении деятельности МОТ и других организаций системы ООН, а также в преподавательской работе.

Ключевые слова: Международная организация труда; гендерное равенство; права женщин; международное сотрудничество по проблеме гендерного равенства; Цели устойчивого развития ООН; Повестка ООН 2030.

THE ACTIVITIES OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION FOR GENDER EQUALITY (2016—2021)

V. M. Sliaptsova

Belarusian State University,

Niezaliežnasci Avenue, 4, 220030, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: viktorysleptsova@gmail.com

The article examines the activities of the International Labour Organization to ensure gender equality and the empowerment of women. The content of the work of this structure in 2016—2021 is revealed, the importance of gender mainstreaming in the development of strategies and programs of international organizations, as well as governments, is emphasized. The author notes the efforts of the organization in developing programs and initiatives to achieve the UN Sustainable Development Goals until 2030. The object of the research is the activities of the ILO. The subject of the research is the gender aspect of the ILO's activities in 2016—2021. The purpose of the research is to characterize the contribution of the International Labour Organization to solving the problem of gender equality in the field of work. The research materials can be used in the study and teaching of aspects of the activities of the ILO and organizations of the UN system.

Keywords: *International Labour Organization; gender equality; women's rights; international cooperation on gender equality; UN Sustainable Development Goals; UN Agenda 2030.*

Международная организация труда привержена поощрению прав женщин и мужчин в сфере труда и достижения равенства. МОТ рассматривает гендерное равенство не только как одно из основных прав человека, но и как неотъемлемую часть глобальных целей по обеспечению достойного труда и борьбы с нищетой, а также как инструмент более инклюзивной глобализации. МОТ принимает существенные усилия для успешной реализации Плана действий системы ООН по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин (UN-SWAP, 2015), на страновом уровне активно участвует в деятельности групп по гендерному равенству, курируемых ООН [1].

Главная цель МОТ состоит в том, чтобы способствовать расширению возможностей женщин и мужчин получать достойную заработную плату «в условиях свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства». МОТ рассматривает гендерное равенство в качестве ключевого элемента своего видения достойной работы для всех женщин и мужчин в интересах социальных и институциональных изменений, направленных на обеспечение равенства и роста. Основные направления или тематические области деятельности МОТ в области гендерного равенства совпадают с четырьмя стратегическими целями этой организации: поощрение основополагающих принципов и прав в сфере труда, создание более широких возможностей для занятости и получения дохода, повышение охвата и эффективности социальной защиты населения, а также укрепление диалога с гражданским обществом. Подход МОТ к гендерному равенству заключается в том, чтобы учитывать гендерные проблемы во всех своих стратегиях и программах [2].

Принятие Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 г. (2015 г.) отражает понимание международным сообществом того, что достойный труд является как средством, так и целью устойчивого развития. Первоначальная задача Повестки дня и ее компонентов, связанных с достойным трудом, заключается в интеграции в стратегии развития на национальном уровне государств. Ключевые аспекты достойного труда широко включены в 17 целей и 169 задач новой концепции развития ООН. Роль МОТ в рамках реализации Целей устойчивого развития состоит в укреплении сотрудничества и партнерства внутри структур и организаций системы ООН [3, с. 9–10].

План действий по обеспечению гендерного равенства на 2016–2017 гг. стал инструментом, ориентированным на результаты, соответствующие показателям Общесистемного плана действий ООН по обеспечению гендерного равенства, расширению прав и возможностей женщин (2000 г.). Достижение гендерного равенства требует от мирового сообщества разработки программы преобразований, которая сможет обеспечивать равные возможности, равное вознаграждение для женщин и мужчин за труд равной ценности. Реализация плана направлена на поддержку Повестки дня ООН (2015 г.), особенно Цель № 5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек», Цели № 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех», а также Цель № 10 «Сокращение неравенства внутри стран и между ними». Необходимо

отметить, что в плане отслеживаются результаты страновых программ, учитывающие гендерные аспекты [4].

В Плане действий на 2018—2021 гг. в качестве условий для его достижения определены: связь с ЦУР, отчетностью о результатах по гендерному аспекту и стимулирование лидерства. Речь идет о результатах в сфере политики, которые будут способствовать реализации национальных и международных обязательств. План направлен на становлении МОТ как лидирующего игрока на глобальном уровне по поощрению и реализации гендерного равенства. План действий направлен на поддержку эффективно и инклюзивного осуществления Программы достойного труда с учетом гендерных факторов посредством практической реализации Политики МОТ в области гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики [5].

В рамках реализации программы в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин МОТ подготовила доклады: «Работа по уходу и рабочие места по уходу для будущего достойного труда» (*Care work and care jobs for the future of decent work*, 2018), Инициатива «Женщины на работе: стремление к гендерному равенству» (*The Women at Work Initiative: The push for gender equality*, 2018), «Качественный скачок к гендерному равенству: за лучшее будущее в сфере труда для всех» (*A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*, 2019). В докладах содержится анализ сохраняющихся структурных барьеров, ограничивающих возможности женщин в сфере труда, а также представлен ряд рекомендаций по реализации программы преобразований в области гендерного равенства [6, с. 69].

В 2019 г. МОТ приняла Конвенцию № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, также разработала Рекомендацию № 206, которая стала дополнением Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП, 1966 г.) и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW, 1979 г.). Разработка текста Конвенции велась с 2009 г., что отражено в отчете МОТ «Гендерное равенство — основа достойного труда», которым предусматривалось ввести запрет на насильственные действия на рабочих местах и разработать меры по их предотвращению. В ходе подготовки документа изучался положительный опыт отдельных стран, а также проводились исследования о влиянии насилия, его видах и характере проявления [7].

Это первый документ, целью которого стало искоренение насилия и домогательств в сфере труда. Конвенция носит глобальный характер: государства-члены, не ратифицировавшие ее,

должны информировать Женеву о состоянии законодательства и проводимой политики по искоренению насилия на рабочих местах. В тексте Конвенции дано определение терминам «насилие» и «домогательства», относящимся к трудовым отношениям, не оставшимся без внимания и гендерно-обусловленное насилие, домогательства, физическое насилие, запугивание, оскорбления, а также угрозы и преследование. Следует отметить, что документ носит инклюзивный характер и применяется для всех сфер деятельности. Разработанный механизм позволит государствам проводить более эффективную политику в сфере труда, а также принимать меры по ликвидации насилия на рабочих местах [8].

В 2021 г. МОТ издала доклад «Работа во имя светлого будущего», в котором изложено видение повестки дня для будущего труда, ориентированной на человека и основанной на инвестициях в возможности людей, в институты труда, а также достойный труд. В нем содержатся рекомендации для правительств, направленные на улучшение качества трудовой жизни, расширение возможностей и сокращение гендерного разрыва. В докладе содержится расчет гендерного разрыва в оплате труда, в котором подчеркнуто, что в среднем женщинам по-прежнему платят примерно на 20% меньше, чем мужчинам. В докладе отмечается успехи МОТ по реализации ЦУР; деятельность организации сосредоточена в области разработки международных трудовых стандартов, социального диалога и построения систем социальной защиты, ликвидации дискриминации в отношении женщин на рынке труда, расширения эффективного участия женщин и возможностей для руководства, развития навыков для трудоустройства, разработки мер по охране труда для снижения смертности и заболеваний от опасных химических веществ [6, с. 12—32].

В 2021 г. МОТ совместно со Структурой ООН-Женщины выпустила отчет «Государственные законы и политика в области гендерного равенства». Государственная политика рассматривается через призму пяти ключевых областей, которые могут способствовать снижению последствий *COVID-19*, оживить прогресс в достижении ЦУР и принятию решительных действий для обеспечения доступности ключевых гендерных данных, в том числе в сфере труда. Анализируются ключевые нормативные документы и международные трудовые стандарты, которые лежат в основе деятельности правительств в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами в достижении гендерного равенства и расширении экономических прав и возможностей женщин к 2030 г. [9]. Такой подход нашел также отражение в публикации «Укрепление гендерных мер и данных в эпоху *COVID-19*: насто-

тельная необходимость перемен», где МОТ совместно с партнерами по сбору и использованию гендерной статистики выступила с призывом к действиям по улучшению гендерных показателей, опираясь на извлеченные уроки и пробелы, выявленные во время пандемии *COVID-19* [10].

Достижение гендерного равенства и борьба с дискриминацией на рабочем месте являются ключевыми для сокращения неравенства и обеспечения социальной справедливости для женщин и мужчин. В Великобритании созданы специальные учреждения для консультирования правительства по вопросам максимального увеличения вклада женщин в экономику, в Италии — учреждения для оценки внедрения принципов равных возможностей и недискриминации. В Аргентине созданы национальные координационные группы для обеспечения диалога между заинтересованными сторонами при разработке политики, направленной на достижение гендерного равенства на рабочем месте. В Австралии функционирует Агентство по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте [11, с. 59].

Политическая приверженность равенству между мужчинами и женщинами на самом высоком уровне управления является основанием для того, чтобы поставить МОТ в авангарде международного сообщества в качестве сторонника гендерного равенства. Эта организация не раз приводилась как пример передовой практики в рамках системы ООН по учету гендерной проблематики. В Планах действий МОТ по обеспечению гендерного равенства рассматривались вопросы сокращения неравенства по признаку пола в ключевых институциональных и программных областях (прежде всего, это вопросы содействия ратификации и применения конвенций о гендерном равенстве). Организация настоятельно рекомендует правительствам проводить гендерный аудит с широким участием заинтересованных сторон, стремиться к достижению прогресса в содействии участию женщин в рынке труда и совмещении трудовой деятельности с домашними обязанностями, реально поддерживать Повестку дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 г. Таким образом, МОТ следует рассматривать как лидирующего игрока на глобальном уровне по поощрению и реализации гендерного равенства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гендерное равенство и недопущение дискриминации [Электронный ресурс] // Международная организация труда. — Режим доступа: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/gender-equality/lang--ru/index.htm>. — Дата доступа: 14.08.2022

2. Gender equality // International Labour Organization [Electronic resource]. — Mode of access: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--en/index.htm>. — Date of access: 14.08.2022.

3. The End to Poverty Initiative: The ILO and the 2030 Agenda: Report of the Director-General, International Labour Conference, 105th Session. — Geneva: ILO, 2016. — 26 p. [Electronic Resource] // International Labour Organization. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_479681.pdf. — Date of access: 01.09.2022.

4. ILO Action Plan for Gender Equality 2016–2017. — Geneva: International Labour Office, 2016. — 33 p. [Electronic resource] // International Labour Organization. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_351305.pdf. — Date of access: 01.03.2022.

5. ILO Action Plan for Gender Equality 2018–2021. — Geneva: International Labour Office, 2018. — 36 p. [Electronic Resource] // International Labour Organization. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_645402.pdf. — Date of access: 01.03.2022.

6. Decent work results: ILO programme implementation 2018–2019: Report of the Director-General, International Labour Conference, 109th Session. — 106 p. [Electronic resource] // International Labour Organization. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_776811.pdf. — Date of access: 01.09.2022.

7. Гендерное равенство — основа достойного труда: доклад VI, Международная конференция труда, 98-я сессия. — 2009 г. — 266 с. [Электронный ресурс] // Международная организация труда. — Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106288.pdf. — Дата доступа: 06.06.2022

8. Конвенция № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда [Электронный ресурс] // Международная организация труда. — Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf. — Дата доступа: 06.06.2022

9. Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality [Electronic resource] // International Labour Organization. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf. — Date of access: 11.08.2022.

10. Strengthening gender measures and data in covid-19 era: an urgent need for change. — 27 p. [Electronic Resource] // International Labour Organization. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_774261.pdf. — Date of access: 01.03.2022.

11. Inequalities and the world of work / Report IV, International Labour Conference, 109th Session. — 69 p. [Electronic resource] // International Labour Organization. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792123.pdf. — Date of access: 01.09.2022.