

Впровадження ґендерної рівності в країнах ЄС на прикладі Іспанії

Гаврилець Ольга Павлівна
Завідувач Сектору взаємодії з Верховною Радою України, ЗМІ
та з міжнародної діяльності
Держгірпромнагляду

**Тренінг “Впровадження комплексного ґендерного підходу
в діяльність Держгірпромнагляду
та його територіальних органів”**

у рамках Проекту ЄС-МБП “Рівність чоловіків та жінок
у світі праці”

13 квітня 2011

1



2011



Міжнародна правова база

Два головні стовпи
ґендерної рівності



**Конвенція МОП № 100
Про рівне винагородження**



**Конвенція МОП № 111
Про дискримінацію в галузі праці
та занять**

Станом на 2008 р. Конвенція № 111 була ратифікована 168 з 182 країн-членів МОП.
Конвенція № 100 була ратифікована 166 країнами-членами МОП.

Конвенція МОП № 156
про працівників із
сімейними обов'язками

Конвенція МОП № 183
про охорону
материнства

***Узгодження
трудових
та сімейних
обов'язків,
захист вагітних
жінок***

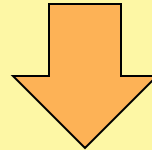
Конвенція МОП № 175
про роботу на умовах
неповного робочого часу

Конвенція МОП № 177
про надомну працю

***Гідні та гнучкі
механізми
організації праці, що
можуть покращити
ґендерну рівність***

Забезпечення гендерної рівності в Іспанії

Міністерство праці та імміграції

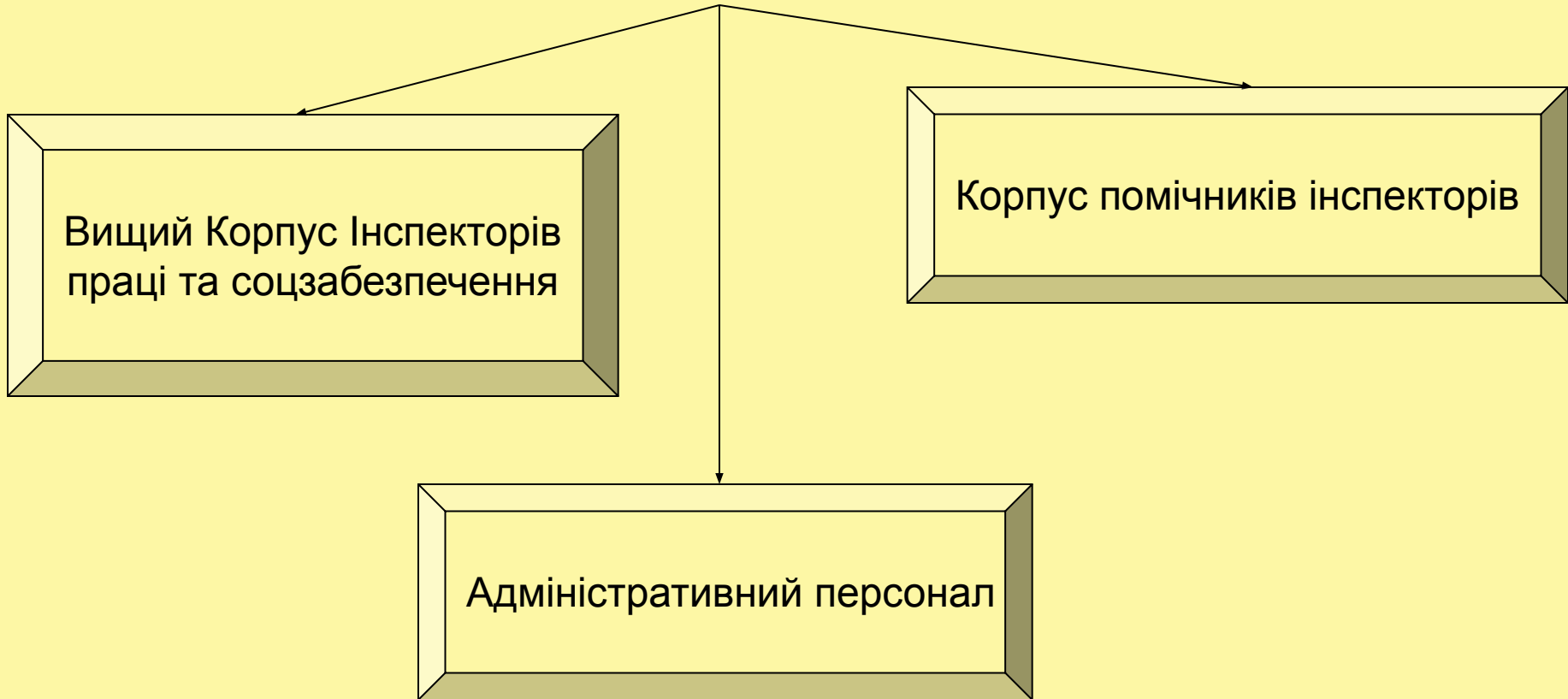


Інспекції праці та соціального забезпечення



2006 р. – відзначення 100-річчя існування інспекції.

Структура ІПСЗ



Взаємодія з органами місцевого самоврядування

Іспанія:

Площа - 504,645 км²

Населення - близько 45 млн. осіб (2007)

ВВП - 1,3 млн. \$(2007)

Устрій – конституційна монархія

17 Автономних Спільнот
52 провінції



Міжвідомча співпраця через наступні органи:

- Галузева конференція з трудових питань, до складу якої входять державні адміністрації Автономних спільнот та ІПСЗ
- Територіальні комісії на рівні кожної Автономної Спільноти
- Створюються Консорціуми на рівні Автономних спільнот, де працюватимуть працівники ІПСЗ та адміністрацій Спільнот

13 квітня 2011

6

Інспекція праці та соціального забезпечення Іспанії
має інтегральний профіль.

СТРАТЕГІЧНИЙ ПЛАН ІПСЗ 2008-2012

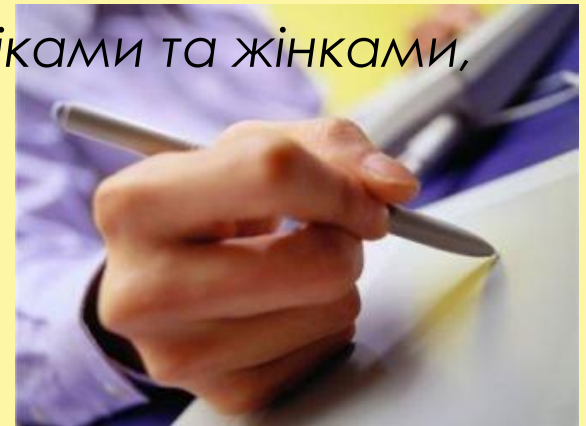
Основні завдання для виконання :

- Визначення та розбудова моделі ІПСЗ
- Підсилення кадрових ресурсів Інспекції
- Поліпшення якості послуг, що надаються громадянам, а також підвищення ефективності виділених засобів та ресурсів
- Активізація та диверсифікація відомчої координації

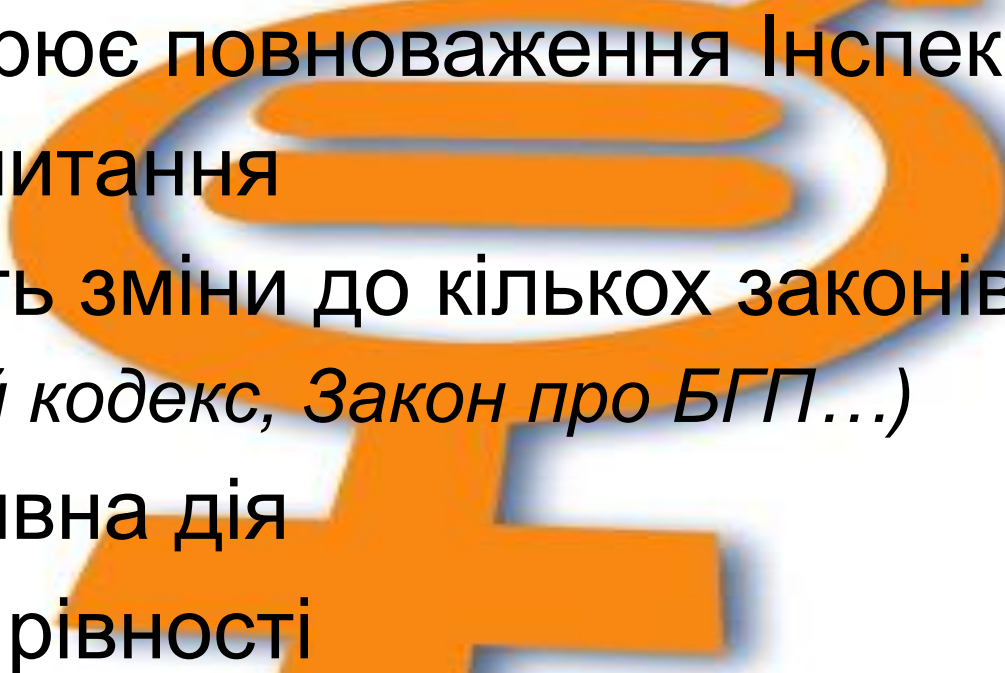
Забезпечення гендерної рівності в Іспанії

Роль **Інспекції праці та соціального забезпечення** у сприянні гендерній рівності визначена законодавством:

- Трудовий кодекс
- Закон про засади діяльності Інспекції праці та соціального забезпечення, 1997 року
- Закон про безпеку та гігієну праці, 1995 року
- Закон про порушення трудового законодавства та санкції, 2000 року
- Закон про ефективну рівність між чоловіками та жінками, 2007 року



Закон про ефективну рівність між чоловіками та жінками

- 
- Розширює повноваження Інспекції праці з цього питання
 - Вносить зміни до кількох законів (*Трудовий кодекс, Закон про БГП...*)
 - Позитивна дія
 - Плани рівності

План дій ІПСЗ з питань гендерної рівності 2008-2009

- **Якісна мета:** ефективне впровадження законодавства про гендерну рівність. Ефективна рівність між чоловіками та жінками на робочому місці.
- **Кількісна мета:** 10 тис. підприємств протягом 3 років
- **Критерії відбору підприємств:**
 - переважно з кількістю працюючих більше 50,
 - підприємства, що зобов'язані розробляти та впроваджувати плани рівності,
 - сектори економіки, в яких недопредставлені жінки,
 - сектори економіки з високим виробничим ризиком для вагітності та грудного вигодовування.

Ресурси: спеціально підготовлені інспектори у кожній провінції (мінімум 2).
Нормативні документи, протоколи.

ІПСЗ та гендерна рівність

СФЕРА ПОВНОВАЖЕНЬ

- Гармонійне поєднання професійного та сімейного життя
- Дискримінація про доступі до зайнятості
- Дискримінація на роботі
- Захист вагітності/грудного вигодовування (безпека та гігієна праці)
- Домагання та сексуальні домагання
- Контроль за дискримінаційними положеннями у колективних угодах
- Плани рівності

Забезпечення гендерної рівності в Іспанії

Безпека та гігієна праці

	Законодавство Іспанії	Законодавство України
Переведення вагітних жінок на легшу роботу	Якщо у результаті оцінки ризиків на робочому місці виявиться, що робота може бути небезпечною для вагітної жінки, роботодавець зобов'язаний тимчасово перевести вагітну жінку на іншу роботу, сумісну з її станом	Вагітні жінки відповідно до медичного висновку переводяться на іншу роботу, яка є легшою (Ст. 178, КЗпПУ) Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок без їхньої згоди (Ст. 33, КЗпПУ)



<p>Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок</p>	<p>Немає (заборони зняті у 1981 році)</p>	<p>Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.</p> <p>Забороняється також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p> <p>Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються МОЗ України (Ст. 174 КЗпПУ та Ст. 10 Закон про охорону праці)</p>
<p>Робота в нічний час</p>	<p>Немає спеціальних положень. Дозволені для жінок.</p>	<p>Робота жінок в нічний час не допускається.</p> <p>Забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (Ст. 55, 175, 176 КЗпПУ)</p>
<p>Надурочні роботи</p>	<p>Немає спеціальних положень. Дозволені для жінок.</p>	<p>До надурочних робіт забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (Ст. 63 та 176 КЗпПУ)</p>
<p>Роботи у вихідні дні і направлення у відрядження</p>	<p>Немає спеціальних положень. Дозволені для жінок.</p>	<p>Не допускається залучення до робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (Ст. 176 КЗпПУ)</p>

ПЛАНИ РІВНОСТІ

Обов'язок розробити та впроваджувати плани рівності покладається на:

- Підприємства з кількістю працюючих понад 250
- Підприємства, діючі колективні угоди яких містять такий обов'язок

У разі виявлення факту дискримінації Інспекцією праці та соцзабезпечення застосовуються санкції.

ПЛАНИ РІВНОСТІ

ЗМІСТ:

- Діагностика ситуації
- План дій: стратегії, цілі, заходи, ресурси, терміни, відповідальні.
- Конкретні цілі – зарплати, примирення, прийом на роботу, кар'єрне зростання, участь жінок у керівних органах, навчання та підвищення кваліфікації...
- Шляхи реалізації та процедури проведення оцінки

Обговорюється з представниками працівників.

Заходи інспекції

1. Інформаційні заходи (*інформування про обов'язок розроблення та впровадження планів рівності*).
2. Коригувальні заходи (проведення зустрічей з керівниками підприємств).
3. Санкції
4. Виключення майбутніх соціальних допомог.

Здійснення перевірок ІПСЗ

- *Відвідування підприємства для проведення перевірки – безперешкодне, без попереднього інформування, так часто і в такому обсязі, як це потрібно, у будь-який час доби.*
- *Перевірки не можуть тривати більше дев'яти місяців, за винятком випадків, коли до об'єкта розслідування може застосовуватися подовження його термінів за законом. Так само, не допускається переривати хід заходів на термін більше трьох місяців.*
- *Штрафні санкції при порушенні законодавства про працю – приблизно від 6 до 187 тис. євро*
- *При порушенні законодавства про охорону праці – приблизно від 30 до 820 тис. євро*



Дякую за увагу!



Ольга Гаврилець
Сектор взаємодії з Верховною
Радою України, ЗМІ
та з міжнародної діяльності
Держгірпромнагляду
e-mail: havrylets@dnop.kiev.ua
тел. (044) 248-74-36

13 квітня 2011