Решения на всю жизнь

Справочник о кампании

* Обложка-

Содержание

Введение

Раздел 1: Создание команды

Раздел 2: Планирование

Раздел 3: Вовлечение и работа

Раздел 4: Оценка

Раздел 5: Источники для работы

Источник 1: Каковы основные проблемы для молодых работающих женщин?

Источник 2: Коллективные переговоры

Источник 3: Сексуальные притеснения как вопрос на переговорах

Источник 4: Способствование диалогу о грудном вскармливании

Источник 5: Молодые женщины на руководящих ролях в профсоюзном движении

Источник 6: Создание безопасных пространств для воодушевления молодых женщин, наращивания их силы и борьбы с несправедливостью

Источник 7: Обучение действием

Источник 8: Истории в “обучении действием”

Ссылки

Введение



Этот справочник посвящен кампании “Решения на всю жизнь”. Мы надеемся, что он побудит вас присоединиться к этой кампании и действовать вместе с другими молодыми женщинами на вашем рабочем месте или в местной общине для того, чтобы голос молодых женщин был услышан, а возможности для улучшения своей жизни — расширены.

Что такое кампания “Решения на всю жизнь”?

Кампания “Решения на всю жизнь” наращивает потенциал молодых женщин, чтобы они могли решать проблемы на рабочем месте, принимать решения о карьере и балансе между домом и работой. Она дает им информацию не только об их правах на рабочем месте, но также и дома и в школе. Она дает женщинам возможность реализовать свои мечты.

Когда мы впервые услышали о кампании “Решения на всю жизнь”, то подумали: “Наконец-то появилось что-то, в чем мы можем поучаствовать!” Для нас, молодых работающих женщин, это было очень увлекательное путешествие, и в этой книге мы расскажем вам о своем опыте и будем надеемся, что и вы к нам тоже присоединитесь.

Для кого проводится кампания “Решения на всю жизнь”?

Центром внимания кампании “Решения на всю жизнь” являются молодые женщины в возрасте от 18 до 35 лет, которые работают или ищут работу. Кампания нацелена на работающих женщин, на молодых матерей, которые, возможно, рано бросили школу, и на студенток, которым придется принимать важные решения о своем будущем после того, как они завершат свое образование. Мы рассказываем девушкам о преимуществе членства в профсоюзе и помогаем студенткам позаботиться о самих себе до того, как они вступят на рынок труда.

Каковы цели кампании “Решения на всю жизнь”?

Целью кампании является увеличение возможностей женщин в том, чтобы:

* чувствовать себя уверенно, принимая решения;
* отстаивать свои права на работе;
* увеличить свою силу в коллективных переговорах через организацию в профсоюзы;
* занимать ведущие и руководящие должности и брать на себя основную роль в коллективных переговорах.

Какие стратегии и подходы выбраны для кампании “Решения на всю жизнь”?

Кампания “Решения на всю жизнь” вовлекает молодых женщин в информирование, обучение и коллективные действия, чтобы улучшить их жизнь на работе и дома. Наша кампания приходит на рабочие места, на профсоюзные мероприятия вне работы и в образовательные институты. Мы организуем обсуждения на рабочем месте и другие мероприятия, выездные встречи, обсуждения с общественностью. Например, в некоторых случаях мы ставили стол с буклетами в местах общего пользования и подходили к прохожим, чтобы поговорить с ними о кампании. В других случаях мы приглашали их на семинар или встречу в рамках кампании. Мы продумывали, чтобы на этих мероприятиях было место веселью, иначе молодежь вскоре может потерять интерес, если им придется слушать одни только длинные речи.

Мы также предоставляли информацию на профсоюзных вебсайтах, в профсоюзных новостных бюллетенях, радио-передачах, постерах, брошюрах и через конкурсы. Мы пытались охватить как можно больше молодежи.

В каких странах была организована кампания “Решения на всю жизнь”?

Мы начали с создания команд проведения кампании в Анголе, Азербайджане, Беларуси, Бразилии, Индии, Индонезии, Казахстане, Мозамбике, ЮАР, Украине, Замбии, Зимбабве, и расширили кампанию на Египет и Панаму.

Мы поощряем общение между представителями группы проведения кампании в данной стране (послами кампании, координаторами, организаторами, переговорщиками), чтобы они знакомились, обменивались опытом, учились друг у друга и создавали чувство солидарности между различными странами.

О чем этот справочник?

В этом справочнике мы делимся своим опытом о том, как мы проводили кампанию “Решения на всю жизнь”. Мы надеемся, что он побудит вас к тому, чтобы присоединиться к этой кампании с вашим профсоюзом и на вашем рабочем месте, и станет инструментом для планирования и проведения работы.

В разделах с 1 по 4 данного справочника представлены шаги, которые большинство из нас сделали, начиная кампанию. Шаг первый включает в себя создание команды, которая будет проводить кампанию. Шаг второй посвящен планированию. Шаг третий охватывает вовлечение молодых женщин, которые станут частью кампании, и проведение мероприятий для информирования и улучшения их жизни. Шаг четвертый включает в себя оценку проведенной работы, которая станет точкой отсчета в следующей фазе планирования.

Диаграмма, представленная ниже, показывает взаимосвязь каждой главы и этих шагов:



В разделе 5, последней главе, мы описываем ключевые ресурсы для нашего подхода, метода и области. Вы можете использовать эти ресурсы, когда будете работать над каждым из четырех шагов, указанных выше. Их цель — помочь вам в планировании и проведении мероприятий, эти страницы также можно использовать в качестве раздаточного материала для участников семинаров по конкретным темам.

Мы надеемся, что вам понравится наш справочник, и что он поможет вам в том, чтобы сделать молодых женщин сильнее!

1. Создание команды



После решения о проведении кампании “Решения на всю жизнь” первым шагом будет создание команды, выбор координатора кампании и начало обсуждений с лидерами, представителями и членами вашего профсоюза

Почему нам нужна команда проведения кампании?

Команда кампании играет важную роль в координации, общении, планировании, разработке стратегий и проведении мероприятий.

Команда кампании лично встречается с молодыми женщинами и организует некое пространство, которое позволит молодым женщинам высказывать свои потребности, мечты и идеи. На основании этих обсуждений команда кампании разрабатывает планы проведения кампании, чтобы разобраться с потребностями, мечтами и идеями молодых женщин. Группа выделяет свои собственные целевые группы, мероприятия, наилучшие инструменты и методы, которые будут использоваться.

Как команда кампании работает с молодыми женщинами?

Команда кампании пытается охватить максимально возможное число молодых женщин. Одной из важнейших задач является вдохновлять, поддерживать и поощрять молодых женщин-участниц кампании на их рабочих местах, в профсоюзах и местных общинах. Команда кампании работает для того, чтобы информировать, обучать и расширять права и возможности молодых женщин, чтобы у них были навыки для борьбы за улучшение своих прав, а также условий работы и жизни, она подчеркивает важность вступления молодых женщин профсоюзы.

На какие качества нужно обращать внимание в потенциальных членах команды?

Потенциальными членами команды должны быть женщины, обладающие опытом и временем, которые они могут уделить для работы по проведению кампании, которые заинтересованы в поддержке и организации молодых работающих женщин и которые видят ценность в идеях и действиях молодых женщин. Хорошо работает сочетание молодых и более старших женщин. Более старшие женщины принесут свой опыт и смогут выступать в качестве наставниц для молодых женщин, но они также должны быть готовы учиться у молодых женщин. Однако, большинство членов команды должно быть молодыми женщинами, так как им легче общаться и поддерживать связь с другими молодыми женщинами.

Почему нам необходим координатор кампании?

Координатор кампании играет важную роль — она обеспечивает руководство и общее видение и гарантирует, что команда совместно работает над своими задачами по подготовке и планировании кампании, по реализации мероприятий и мониторинге кампании. В то же время координатор кампании должен быть готов слушать и учиться на том различном опыте, который приобретает команда.

Консультации с профсоюзом и профсоюзными специалистами

В то же время, когда будет создаваться команда кампании, вам нужно будет работать вместе со своим профсоюзом и в частности со специалистами, занимающимися органайзингом, вовлечением, гендерными, молодежными вопросами и коллективными переговорами. Эта работа важна для того, чтобы обеспечить связь кампании “Решения на всю жизнь” с текущей работой профсоюза. Связь кампании “Решения на всю жизнь” с профсоюзным гендерным/женским или молодежным комитетом оказывала положительное влияние и гарантировала то, что кампания включена в план работы профсоюза и его программу.

Работа с другими профсоюзами, федерациями и гражданскими организациями

В дополнение к работе со своим собственным профсоюзом можно подумать о сотрудничестве с другими профсоюзами или федерациями своей страны, а также с другими гражданскими организациями, например, правозащитными организациями, или организациями, отстаивающими права женщин, молодежи, мигрантов и т.д. Более широкая коалиция с несколькими организациями позволит охватить большее число молодых женщин.

Какими вопросами занимаются кампании “Решения на всю жизнь”?

Кампании “Решения на всю жизнь” в различных странах защищали права работающих женщин и рассматривали такие вопросы как баланс между работой и жизнью (включая права матери или отца в связи с рождением ребенка, отпуск по уходу за ребенком, продолжительность рабочего дня, детские дошкольные учреждения), прекаризованные рабочие места, равенство в оплате труда, насилие против женщин, сексуальные притеснения, ВИЧ/СПИД и планирование карьеры.

Кампания посвящена не только правам на рабочем месте, но также в их домах и в школах. Она нацелена не только на работающих женщин, но также и на молодых безработных женщин и молодых матерей, некоторые из которых, возможно, бросили учебу очень рано, а также на студенток.

Мы рассказываем молодым женщинам о преимуществах вступления в профсоюз. Обычно люди представляют себе профсоюзных активистов так, как их показывают по телевизору: мужчины и женщины среднего возраста или более старшего, почти нет молодежи. Мы пытаемся показать молодым женщинам, что для них в профсоюзном движении есть свое место, что их точку зрения могут выслушать, что они также важны, как и все остальные, а возраст здесь не играет никакой роли.

Мы хотим сказать женщинам: “Принимайте свои собственные решения”, будь то о защите своих прав на рабочем месте, вступлении в профсоюз, переезде, о том, чтобы завести семью, вступить в сексуальные отношения, выходить замуж или нет и т.д. Если мы сможем принимать решения для самих себя, то сможем делать это и в других сферах, например, при выборе работы.

Как в кампании используются вебсайты и другие онлайн-инструменты?

Для того, чтобы информировать о кампании, приглашать членов профсоюза к участию в мероприятиях “Решений на всю жизнь” и поддерживать контакты, профсоюзы, участвующие в кампании, используют свои профсоюзные сайты и социальные сети — например, Facebook и Twitter. Статьи на этих вебсайтах написаны молодыми женщинами для молодых женщин.

1. Планирование



После того, как мы создали команду и заручились поддержкой профсоюза мы разработали план. Для этого мы выяснили, чего мы хотим добиться и как мы будем это делать.

Почему необходимо иметь план?

План — это как карта. Он поможет вам определить дорогу туда, куда вы хотите попасть, и как туда добраться. Поможет задать направление и четкость, а когда вы работаете с группой, то с ним вы будете уверенными в том, что вы двигаетесь все вместе.

Каковы элементы плана?

План должен отражать

* Чего вы хотите добиться, почему и к какому сроку — это ваши задачи и временные рамки
* Что вы будете делать и как вы это будете делать — это ваши мероприятия
* Что вы думаете произойдет в связи с вашей работой — ваши результаты
* Как вы узнаете, что достигаете именно того, чего хотите добиться — встройте в свой план постоянный мониторинг и рефлексию на основании которых вам, возможно, будет нужно периодически обновлять свой план; и включите в него оценку, чтобы оценить прогресс в конце срока проведения

На какой период нам следует составлять план?

В большинстве случаев мы планировали работу на двухлетний период.

О чем нужно подумать при разработке плана

Мыслите стратегически, начинайте с малого. Включайте молодых женщин на каждом этапе вашего пути.

Примите решение о секторах и рабочих местах, на которых вы хотите сконцентрироваться. Продумайте, как и когда обратиться к этим группам молодых женщин — например, если встречаться с ними на их рабочих местах сложно, возможно, вам нужно будет поискать такие места как библиотеки или интернет-кафе.

План должен основываться на потребностях, интересах и мечтах молодых женщин, а мероприятия должны быть запланированы таким образом, чтобы развивать их навыки для того, чтобы стать участницами кампании.

Продумайте наилучший способ узнать о проблемах молодых женщин. Один из способов выявления проблем, потребностей и интересов, важных для конкретной группы молодых женщин (например, молодых женщин, работающих в колл-центре) — это собрать небольшую встречу от 5 до 10 молодых женщин, чтобы обсудить их мечты, идеи и тот вклад, который они вносят в свои семьи, на своих рабочих местах и в своих местных сообществах. На этой встрече молодые женщины также могут обсудить то, какие навыки у них есть, и какие они хотели бы приобрести; какую группу проблем или вопросов они бы хотели взять на себя для группового решения; что они бы хотели изменить/улучшить на своем рабочем месте; как они сочетают дом и работу, что могут сделать профсоюзы, и чего можно добиться коллективными действиями.

После того, как вы обсудите проблемы, мечты, сильные стороны и навыки, которыми обладают женщины, затем нужно будет выявить, какие из этих вопросов вы будете рассматривать и решать в вашей кампании. Это может быть либо проблема, ситуацию с которой вы улучшите за короткое время; или это может быть такой вопрос, о котором вы хотите улучшить осведомленность и расширить индивидуальные и коллективные права и возможности — такие вопросы как, например, сексуальные притеснения. Сейчас мы находимся на этапе формулирования задач кампании. Обычно это самая захватывающая, но и самая сложная часть процесса планирования. Выбирайте направление, внимательно выслушав молодых женщин, их точки зрения, их интересы и мечты — это поможет выбрать именно те задачи, которые будут конкретны и действительно важны, и которые получат поддержку у молодых женщин. Затем обозначьте мероприятия, которые будут выполнять задачи вашей кампании. Принимая решения об отдельных мероприятиях, нужно будет учесть сильные стороны группы и, что наиболее важно, потенциальные возможности. Размышляя о результатах, которые вы хотите увидеть в результате вашей работы, подумайте о том, чтобы создать союз, и чтобы — одновременно с этим — выросла каждая из молодых женщин, которые были затронуты кампанией.

Чтобы убедиться, что вы идете в нужном направлении по мере реализации своего плана, вам нужно включить показатели, которые помогут вам с мониторингом. Беседы по ходу работы, заявления, обсуждения, написание текстов могут играть важную роль в этом процессе. Качественный мониторинг вносит вклад в укрепление ваших навыков в проведении кампании.

По мере разработки плана вам нужно будет подумать о том, кто может выступить в качестве ваших союзников для укрепления кампании — например, женщины из других профсоюзов, женские НГО со схожими интересами. И нужно будет задуматься о том, кого вам следует лоббировать или чье внимание привлечь, чтобы изменить ситуацию.

Организуйте “запуск” своего плана и привлеките внимание СМИ

Когда у вас будет план, можно организовать мероприятие по запуску кампании, чтобы проинформировать большое число молодых женщин о ваших мероприятиях и получить дополнительную поддержку. Мероприятия по запуску кампаний играли важную роль в охвате молодых женщин и публикации и популяризации информации о наших кампаниях среди профсоюзов.

Сделайте принцип Мероприятие/Рефлексия/Мероприятие частью практики своей работы

Ваш план — это не есть нечто зафиксированное и неизменное. Более вероятно, что вам будет нужно вносить в него изменения по ходу, по мере того, как некоторые вещи будут смещаться и изменяться. Например, если в кампании примет участие большее число молодых женщин, чем ожидалось, или если сектор, с которым мы работаем, неожиданно пострадает от широкомасштабных сокращений, вам придется внести коррективы в свой план. Вы сможете узнать, нужны ли будут какие-либо изменения, и какие именно, только если вы постоянно будете рефлексировать (размышлять) о своей текущей работе. Наши команды проведения кампании пытались постоянно заниматься работой и рефлексией. Рефлексия о нашем первом мероприятии (мероприятие 1 на диаграмме ниже), например, первом семинаре, первом визите в торговый центр для раздачи листовок, позволит нам увидеть, что нам нужно, чтобы добиться улучшений в следующий раз при проведении мероприятия (мероприятие 2), таким образом мы привносим в новое мероприятие то, чему научились во время каждой рефлексии.



Пример плана кампании “Решения на всю жизнь”

|  |
| --- |
| Задачи   * Органайзинг работающих женщин, способствование участию женщин в выборах, увеличение числа женщин в руководящих органах * Включение женских вопросов в коллективные договоры   Возможные мероприятия для информирования общественности и вовлечения молодых женщин   * Многочисленные передовые способы для охвата и вовлечения молодых работающих женщин — помните о представлении, которое у них есть о профсоюзах, используйте методы, чтобы проще выразить их вопросы и проблемы, включая: * Разработку и распространение листовок, постеров, футболок и материалов кампании членам профкомов во время встреч, на автобусных остановках, железнодорожных станциях, в торговых центрах * Использование мобильных телефонов/интернета, чтобы охватить женщин * Радио-станции/ток-шоу о вопросах, важных для молодых работающих женщин * Мероприятия/работа в ключевые дни — например, день женщин Африки, день молодежи и т.д. * Посещения школ и университетов, чтобы гарантировать, что будущие работники знают о существовании профсоюзов * Организация ток-шоу для информирования молодых работающих женщин о профсоюзах   Возможные мероприятия внутри профсоюзов   * Пересмотр профсоюзных льгот для молодых работающих женщин * Введение практики наставничества для молодых женщин-профсоюзных активисток * Разработка базы данных для членов профсоюза * Подготовка молодых работающих женщин по вопросам коллективных переговоров, а также к участию за столом переговоров * Подготовка текста руководства о переговорах по гендерным вопросам * Информирование руководителей профсоюзов о кампании “Решения на всю жизнь” и получение их полной поддержки * Подготовка профсоюзных тренеров по ключевым вопросам кампании и включение их в профсоюзные руководства и материалы * Предоставление информации о кампании в профсоюзных новостных изданиях и вебсайтах * Создание молодежных отделений в профсоюзах |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Пример плана работы и временных рамок, включая мониторинг и оценку | | |
| Фаза 1- Подготовка – (2 месяца)   * Выявить секторы и профсоюзы * Создать команду кампании   Подготовить план работы и бюджет | | Фаза 2 - Начало кампании (2 месяца)   * Подготовить вопросы для фокус-групп, организация встреч на рабочих местах, составление списка вопросов/проблем молодых работающих женщин и выяснение того, насколько они знакомы с профсоюзом * Убедиться, что участники кампании чувствуют свою принадлежность к кампании * Составить список требований по отдельным профсоюзам и секторам * Представить эти требования СМИ |
| Фаза 3 — Запуск кампании (3 месяца)   * Осуществить публичный запуск кампании — листовки и постеры со девизами и требованиями кампании * Для запуска и проведения мероприятий кампании использовать важнейшие даты, например, 8 марта — Международный женский день, 7 октября — Всемирный день достойного труда, национальные женские и молодежные дни * Запланировать символическое мероприятие по запуску для Женской конференции МКП | | Фаза 4 – Массовая реализация – 1 год (на основании оценки потребностей)   * Провести массовое вовлечение * Организовать интенсивную кампанию с листовками * Провести учебный семинар по правовым вопросам * Команда кампании должна работать внутри гендерной структуры и в связке с профсоюзными специалистами, занятыми в вопросах органайзинга, вовлечения и т.д. * Проводить оценку прогресса каждые 6 месяцев |
| Мониторинг и оценка | | |
| Индикаторы на рабочих местах  Отмечать:   * требования в коллективных переговорах и соглашениях о льготах для молодых женщин * число новых признанных/созданных профсоюзов на рабочих местах — репрезентация своих коллег * молодых женщин, становящихся лидерами * улучшения в трудовом законодательстве для молодых работающих женщин | | Индикаторы, относящиеся к профсоюзам  Отмечать:   * Число охваченных женщин * Число вовлеченных женщин * Число молодых женщин-членов профсоюза, выбранных в качестве членов профкома/становящихся лидерами на своих рабочих местах * Число посещенных рабочих мест * Число женщин, посетивших встречи, семинары, мероприятия * Основные поднятые вопросы — относящиеся к работе, семье, жизни * Молодые женщины, участвующие в профсоюзной структуре/на выборных должностях/в качестве профсоюзных представителей * Профсоюзы, вносящие изменения в уставы и политику для включения проблем молодых женщин и увеличения их участия * Новые практики работы по вовлечению * Процент молодых женщин, представленных среди руководства |
| Показатели, относящиеся к личной/частной жизни  Отмечать:   * Изменения в поведении в отношении брака/выбора партнера, профсоюзов/карьеры; * Отношения с партнерами, в том числе склонными к насилию * Решения, принятые на основании полученной информации * Способность справляться с проблемами в вопросах лидерства * Готовность работать с больными вопросами   Решения о давлении со стороны членов своего круга | | |

1. Вовлечение и работа

После того, как наш план был создан, мы были готовы к работе. Мы начали вовлекать молодых женщин и вовлекать их в обсуждения, чтобы выяснить их проблемы, проинформировать их и научить их необходимым навыкам для того, чтобы справиться с их проблемами.



Что такое вовлечение?

Информируя молодых женщин о кампании “Решения на всю жизнь” и вовлекая их в мероприятия мы можем вдохновить их на то, чтобы стать активными членами, которые будут играть важную роль в формировании плана своих местных мероприятий. Основная идея — создать некие пространства для молодых женщин, чтобы они могли собираться и обсуждать свои проблемы и планировать совместные мероприятия, солидарно друг с другом, так как только через совместную работу они могут изменить те вещи, которые не дают им двигаться вперед.

Где и как вовлекать?

Мы вовлекали молодых женщин, встречаясь с ними на рабочих местах, при личном общении, а также встречаясь с ними в их местных сообществах. Мы обращались к отдельным молодым женщинам, используя флайеры и постеры, а также проводили массовые театральные, поэтические и оздоровительные мероприятия и ярмарки, чтобы охватить эту группу. На этих крупных мероприятиях мы предоставляли информацию и стремились заинтересовать женщин кампанией “Решения на всю жизнь”. Мы приглашали их присоединиться к кампании и посетить семинары и мероприятия.

В некоторых случаях мы начинали с небольшой встречи с 5-10 женщинами, на которой рассказывали о кампании “Решения на всю жизнь” и обсуждали, с какими проблемами они сталкиваются, и что хотят улучшить. Затем мы просили этих 5-10 женщин, чтобы каждая из них привела на следующую встречу двух других молодых женщин. Таким образом, мы увеличивали число женщин, которые вошли в местную группу “Решений на всю жизнь”. Мы пытались создать такое пространство, которое было бы дружеским, привлекательным, и где молодые женщины чувствовали бы себя в безопасности и могли говорить открыто.

Почему нам следует содействовать тому, чтобы женщины присоединялись к “Решениям на всю жизнь”?

Присоединяясь к кампании “Решения на всю жизнь”, молодые женщины могут приобрести новые знания, обрести уверенность, чувство своей собственной силы, а также развить свои навыки, чтобы получить большее влияние в профсоюзах и на работе.

Молодые женщины могут обмениваться опытом и завязывать связи с другими молодыми женщинами по вопросам трудовых прав. Понимание того, что у них есть общие проблемы, помогает увеличить их силу как единой группы.

Они могут стать частью схемы наставничества, в которой объединены и учатся друг у друга женщины разных возрастов, и где более старшие женщины играют основную роль наставниц и лидеров, направляя молодых женщин и давая им советы. В то же время более старшие женщины могут учиться у молодых новым и передовым способам укрепления и построения профсоюза.

Здесь молодые женщины могут найти то место, где они смогут поделиться своими знаниями и повысить квалификацию, участвуя в групповых обсуждениях, семинарах и тренингах или активно работая в цифровой сфере. Они смогут поделиться своим опытом и высказать свою точку зрения.

Молодые женщины могут стать частью плана по изменениям, что позволит увеличить их власть, знания и навыки для улучшения их положения на работе и дома, заключить договоры об улучшении их прав на работе, а также лоббировать правительства для улучшения законодательства в отношении женщин.

Выявление общих для молодых женщин проблем

В нашем подходе подчеркивается, что мы должны включать молодых женщин в принятие решений по ключевым вопросам, которые они хотят решить, а также их чувство принадлежности ко всему процессу. Мы верим в такое выражение “ничего для нас — без нас”. Поэтому одним из видов работы на начальном этапе станет включение молодых женщин в обсуждение их проблем, сложностей, в которые они хотят внести улучшения, и что они могут предложить кампании. Лучше всего это сделать при обсуждениях лицом к лицу. В некоторых случаях молодые женщины-участницы кампании могут провести интервью с другими молодыми женщинами, чтобы глубже понять основные проблемы. Такие опросы в некоторых случаях также могут быть осуществлены через интернет. На ранних этапах обсуждений с новыми членами команда кампании “Решения на всю жизнь” также могут заводить обсуждения того, как молодые женщины совмещают работу и свою домашнюю жизнь, что профсоюзы могут для них сделать, и чего можно добиться коллективными действиями.

Вовлечение молодых женщин в расширение прав и возможностей, информирование и обучение

Можно запланировать периодические мероприятия через определенные промежутки времени по информированию и обучению. Они будут нацелены на увеличение способностей молодых женщин по перемене самих себя, других и всего мира в целом.

В некоторых случаях мы проводили информационные и образовательные мероприятия один раз в месяц. В некоторых случаях — четыре раза в год. Часто это было организовано посредством семинаров, проводимых в нерабочий день, на которых мы создавали некое безопасное пространство, где женщины не чувствуют, что их осуждают, и где они могут свободно поделиться своим опытом, обсудить проблемы и мечты, а также обсудить стратегии для решения их сложностей.

Мы проводили информационную работу по вопросам коллективных действий, прав женщин, а также общих проблем. А также осуществляли обучение определенным навыкам по вопросам роли профсоюзов, процессу коллективных переговоров и по переговорным вопросам, таким как защита материнства, детские дошкольные учреждения, баланс между работой и жизнью, равенство в оплате труда и сексуальные притеснения. Во время таких семинаров мы рассматривали гендерную политику, законодательство и конвенции МОТ.

В дополнение к этим семинарам мы проводили демонстрации, спонсировали пешие прогулки, спортивные и культурные мероприятия для информирования и обучения.

Выбор вопросов и разработка стратегий

После того, как было достигнуто согласие об основных вопросах, и когда группа молодых женщин будет чувствовать себя уверенно, мы разрабатывали стратегии для введения изменений. Это могут быть незначительные изменения или крупномасштабные перемены.

Согласованная стратегия может включать в себя лоббирование профсоюза о том, чтобы проблему, важную для молодых женщин, например, сексуальные притеснения, ввели в программу коллективных переговоров; также она может включать разработку типового пункта для коллективных переговоров по этому вопросу.

Также стратегия может включать лоббирование национального правительства для ратификации конвенции МОТ, например, Конвенции о защите материнства, №183.

А другая стратегия может заключаться в составлении петиции по конкретному вопросу, сбору подписей и организации делегации к ответственному лицу, занимающемуся этими вопросами.

В других случаях группа может разработать стратегию по информированию местного сообщества, нацеленную на изменение поведения и отношения — например, в отношении насилия против женщин.

Поощрение молодых женщин к тому, чтобы стать частью профсоюза

Часто молодые женщины чувствуют, что в профсоюзе нет для них места. После обсуждений и мероприятий они, возможно, начнут понимать, что их проблемами могут заняться профсоюзные структуры. Через более активное участие в профсоюзе они помогут сместить работы профсоюзов таким образом, чтобы они уделяли более пристальное внимание проблемам молодых женщин. Также по мере того как молодые женщины будут брать на себя активную роль в профсоюзах, они будут демонстрировать как “ролевые модели”, что через участие в работе профсоюза молодые женщины могут принимать важные решения, которые изменят их жизнь.

Развитие молодых женщин-лидеров на всех уровнях

Через обучение, наставничество, информационную работу и повышение квалификации молодые женщины могут приобрести знания, развить свои возможности и навыки, чтобы стать цеховыми старостами, переговорщиками и руководителями профсоюза. В дополнение необходимо разработать стратегии для того, чтобы больше женщин стали на руководящие должности. Работа с более старшими женщинами-руководителями профсоюзов очень важна, чтобы на основании их опыта на руководящих местах понять возможности, сложности и возможные стратегии.

Работа с руководителями, органайзерами и специалистами по переговорам вашего профсоюза

Вам будет нужно разработать стратегию для текущей работы со своим профсоюзом. Она может включать введение молодых женщин в профсоюзное пространство, где они смогут наблюдать, получать опыт, вносить свой вклад и участвовать — например, в коллективных переговорах. Также можно рассмотреть способы того, как можно способствовать тому, чтобы различные группы женщин на рабочем месте — молодые женщины, более старшие женщины, непостоянные работницы — сформулировали требования, связанные с их конкретными нуждами. Также молодые женщины могут регулярно писать в профсоюзные СМИ по вопросам, затрагивающим их. У более старших женщин в команде кампании есть важная роль в том, чтобы гарантировать, что для молодых женщин созданы возможности, чтобы они могли брать на себя обязательства, а также в том, чтобы поощрять женщин к взятию на себя этих обязательств. Безопасное пространство, созданное для молодых женщин в вашей кампании может быть воспроизведено в более широкой профсоюзной среде, оно может сыграть роль в проведении сдвигов в работе профсоюза.

Работа с другими профсоюзами, федерациями и гражданскими организациями

В некоторых случаях мы работали с другими профсоюзами и федерациями и завязывали связи с НГО с самого начала своей работы, а также использовали их в течение всего периода нашего плана.

Примеры вовлечения и создания кампаний “Решения на всю жизнь” при завязывании связей с профсоюзными структурами и текущей работой

|  |
| --- |
| ЮАР  SACCAWU — профсоюз, организующий трудящихся в коммерческом секторе и сфере обслуживания питанием  “В рамках SACCAWU проект “Решения на всю жизнь” привел к мощному движению по вовлечению новых членов. В каждом из регионов SACCAWU у нас было две команды. Профсоюзные активисты организовывали небольшие собрания молодых работающих женщин каждые две недели. Эти шесть молодых женщин затем получали указания о том, как вовлекать новых членов. Целью было то, чтобы каждая из них вовлекла четырех новых членов. В этом движении участвовали двести человек, занимавшихся вовлечением. Из вновь вовлеченных женщин была сформирована центральная группа молодых активисток”. |

|  |
| --- |
| Индонезия  NIKUBA — федерация, организующая трудящихся с сфере ИТ, финансовых услуг, банках и работников розничной торговли  “Мы приходили в торговые центры, где работает много молодых женщин. Во время перерыва мы приглашали их посидеть и поговорить за чашечкой кофе, чтобы проинформировать их и рассказать им о своих правах. Обычно они ничего не знают о своих правах. Затем мы перемещались дальше. Это мы называли выездной презентацией.  Когда кампания “Решения на всю жизнь” была представлена общественности, мы поняли, что ее нельзя рассматривать отдельно от нашей программы по равенству. Мы уже работали с группой молодых женщин, у которых не было абсолютно никакой защиты. В основном это были девушки, занимающиеся промоушеном, например, пытающиеся продавать мобильные телефоны. Их могут уволить в любое время без предварительного уведомления, у них длинный рабочей день, и они никогда не получают повышения. Это тупик. Мы пытались поддержать смелость этих молодых женщин и постарались заключить коллективный договор, чтобы они также смогли пользоваться трудовыми правами, которых нет у аутсорсинговых работников. “Решения на всю жизнь” дают нам много точных аргументов, когда мы разговариваем с этими девушками”.  KSBSI — Конфедерация Индонезии  Стратегия KSBSI заключалась в объединении вопросов “Решений на всю жизнь” с регулярным учебным курсом конфедерации по гендерным вопросам. Таким образом, мы провели 12 учебных курсов, 10 в 2009 году и 2 в 2010, которые частично были посвящены вопросам “Решений на всю жизнь”. В этих собраниях участвовало 300 из наших активисток. После завершения кампании мы планируем продолжать эти мероприятия через наших цеховых старост.  KSBSI также объединила кампанию “Решения на всю жизнь” со своей текущей программой молодежной кампании. Через объединение этих мероприятий “Решения на всю жизнь” были введены в основную работу на очень раннем этапе и кампания была признана профсоюзами. С августа 2009 года она стала одним из наших приоритетов. Кампанию смогли аннонсировать в 14 провинциях во время регулярных семинаров для молодежи, как юношей, так и девушек. |

|  |
| --- |
| Украина  PIT.Ua, профсоюз работников ИТ  “Женский комитет, сформированный этим профсоюзом в рамках кампании “Решения на всю жизнь”, организует ежегодный конкурс сочинений для молодых женщин об их понимании гендерного равенства. Через это мероприятие мы привлекаем молодых женщин-лидеров. Мы также проводим семинары для женщин, посвященные лидерству, и организуем национальную конференцию по вопросам женщин и лидерства в Украине. Мы приглашали женщин-политиков, топ-менеджеров, женские организации и женские комитеты профсоюзов. Лишь 7% членов парламента в Украине — это женщины, а среди бизнес-лидеров всего лишь 10% женщин. Мы надеемся, что больше девушек смогут стать лидерами, и что этот проект поможет женщинам стать увереннее и осмелиться делать то, чего они хотят. В Украине молодежи в особенности не хватает чувства собственного достоинства. Украинские мужчины не уважают женщин. У нас почти идеальное законодательство как по правам женщин, так и по трудовым правам (декретный отпуск и т.д.), но работодатели не выполняют этих законов и всегда их нарушают! Молодым женщинам нужна гибкая продолжительность рабочего дня, чтобы они могли совмещать работу и жизнь”. |

|  |
| --- |
| ЮАР  Команда кампании “Решения на всю жизнь” в Йоханнесбурге решила отметить Международный женский день, проведя “диалоги женщин с женщинами”. Члены команды кампании заводили разговоры с молодыми работающими женщинами и студентками в кампусе унивенситета Wits — студентками, которые либо уже работают на неполный рабочий день в сфере обслуживания или только готовятся войти на рынок труда. Мы использовали эту возможность, чтобы поговорить о важности 8 марта и популяризировать кампанию “Решения на всю жизнь”, раздавая открытки с ее символикой. Молодые девушки, с которыми мы беседовали, были очень дружелюбны, полны энергии и заинтересованы в том, чтобы узнать больше о борьбе женщин. Многие пообещали передать открытки “Решений на всю жизнь” своим подругам. Хотя многие девушки мало знали о Международном женском дне, их заинтересовала возможность участия в борьбе женщин и кампании “Решения на всю жизнь”. Одна девушка была удивлена и сказала следующее: “Вы пришли, чтобы поговорить с нами? Мы думали, что только наших матерей считают женщинами, и только они отмечают Женский день”. Многих девушек также заинтересовал вебсайт “mywage”. Эти беседы дали нам возможность понять проблемы, с которыми сталкиваются молодые работающие женщины и студентки — особую озабоченность у них вызывает безопасность и защищенность. “Опасно пользоваться общественным транспортом, когда мы возвращаемся домой после работы или лекций — возможно, участие в этой кампании поможет нам найти решения этой проблемы”. В общем и целом диалоги “женщин с женщинами” оказались успешными, и мы надеемся сделать их постоянными в рамках нашей кампании “Решения на всю жизнь”. Другими мероприятиями 8 марта, организованными в рамках кампании “Решения на всю жизнь”, стали празднования в обеденное время в торговых центрах и обсуждения для молодых работающих женщин в день открытых дверей в Южно-Африканском профсоюзе торговли, обслуживания питанием и смежных отраслей. |

4. Оценка прогресса

Через год мы оценили свою работу. Мы рассмотрели, что работало и почему? Что не работало и почему? Чего мы достигли и чему научились. Затем мы перенесли эти уроки на новую стадию планирования, чтобы увеличить возможности молодых женщин



Оценка проводится в конце планового периода

Оценка помогает понять, что работало хорошо и почему, что не работало и почему. Она помогает нам понять, чего мы добились и что нам еще предстоит добиться, а также внутренние и внешние препятствия.

Понимание всего этого помогает нам разработать новый план на следующий год или два.

Мониторинг через постоянную рефлексию

В дополнение к оценке в конце нашего планового периода мы постоянно проводим рефлексию и контроль нашей работы.

Чего мы добились за прошедшие годы

Уже сейчас кампания “Решения на всю жизнь” оказала серьезнейшее влияние на работающих женщин по всему миру. Кампания внесла изменения в условия работы и жизнь многих молодых женщин:

* мы охватили свыше 280 000 молодых женщин по всему миру
* из них 25% (27 000 молодых женщин) вступили в профсоюзы
* сейчас действие новых коллективных договоров, в которых женщинам предоставлено больше прав, распространяется на тысячи молодых женщин
* тысячи молодых женщин стали профсоюзными активистками и лидерами!

Больше молодых женщин знает о своих правах, могут принимать взвешенные решения и брать на себя контроль над своей жизнью. Через семинары, собрания и мероприятия молодых женщин информировали и побуждали к тому, чтобы стать более уверенными в себе, изменить свою жизнь на работе и дома, улучшить свои права в качестве трудящихся. Больше молодых женщин вступили в профсоюз и заявили о своих проблемах в коллективных переговорах.

Молодые женщины поднялись как активистки и лидеры и начали информировать и организовывать других молодых женщин. Больше молодых женщин теперь могут выявить дискриминацию и бороться с ней. Больше молодых женщин было выявлено в качестве потенциальных будущих лидеров профсоюзного движения.

Члены кампании рассказывают о ее влиянии

Из ЮАР

Тулиль Мотсамаи, Профсоюз торговли, обслуживания питанием и смежных отраслей ЮАР (SACCAWU), представитель профсоюза в гостинице “Birchwood Executive hotel” в Йоханнесбурге — одна из ключевых действующих лиц в кампании “Решения на всю жизнь” в ЮАР. Она рассказывает, как кампания помогла молодым женщинам ЮАР узнать о своих правах и развиваться в рамках профсоюзного движения. Участие в кампании оказало влияние на Тулиль и на личном уровне. “Кампания помогла мне понять, что нам не нужно бояться ни мужчин, никого. Раньше я не любила говорить с другими людьми, особенно о вещах, которые меня действительно волнуют. Раньше я жила с пониманием, что как женщина, более того, молодая женщина, то, что я скажу, не окажет никакого влияния, даже если это будет абсолютно правильно, просто потому, что я женщина”. Сейчас Тулиль преданна идее работы для изменений. “Я хочу изменить что-то в жизни молодежи, что-то, чтобы гарантировать, что их точка зрения будет услышана, и будет проведена какая-то работа. Я бы хотела обратиться к как можно большему числу молодых людей”.

Кампания оказала определенное влияние на профсоюз, а также на рабочие места. “Эта кампания помогла нам вовлечь новых членов по мере того, как молодые женщины начали понимать преимущества членства в профсоюзе. В моем профсоюзе 80% членов — это женщины, тем не менее среди руководителей в основном мужчины. Но все начинает меняться. До начала кампании женщины никогда не выдвигали своих кандидатур на руководящие должности, ведь они думали, что их никогда не изберут, и они предпочитали не пытаться вовсе, чем рискнуть и потерпеть неудачу. Тот факт, что женщины, поддерживая этот проект, смогли объединиться, заставил мужчин принять это положение. Сейчас женщины друг друга поддерживают более активно.

“Кампания помогла нам стать более уверенными в себе и потребовать, чтобы нас также считали заинтересованной стороной в коллективных переговорах. С тех пор, как мы сами начали участвовать в переговорах, мы смогли поднимать те вопросы, которые сильнее всего нас интересуют и добились принятия наших требований. Мы смогли заключить соглашение о политике о родительских правах, о сексуальных притеснениях, об охране труда, о ВИЧ, а также мы добились того, что компании обязались возмещать 50% медицинских расходов (мы пытаемся поднять эту цифру до 75%). Политика против сексуальных притеснений включает в себя механизм подачи жалоб; политика о родительских правах охватывает декретный отпуск, отпуск, который родители могут взять в случае болезни ребенка, профилактические меры для недопущения перегрузки беременных женщин. Некоторые из этих пунктов уже были прописаны в национальном законодательстве, но руководство соблюдает эти права только в том случае, если они зафиксированы в коллективном договоре, подписанном этой компанией. То же самое и в случае с ВИЧ: законодательство требует, чтобы людей, пораженных этим вирусом, не дискриминировали на работе, а мы провели переговоры и получили обещание о том, что этого никогда не случиться в нашей гостинице. Также мы заключили соглашение, по которому женщины, инфицированные ВИЧ могут брать до 8 месяцев больничного, причем половина их зарплаты будет выплачиваться компанией, а другая — из фонда социального страхования, и что когда они будут чувствовать себя лучше, они смогут вернуться на работу в той же должности, что и раньше. Это — дополнение к законодательству. Благодаря кампании в нескольких других фирмах были достигнуты подобные результаты по мере того, как женщины начали принимать более активное участие.

Национальный координатор цеховых старост SACCAWU говорит: “Кампания хорошо зарекомендовала себя как инструмент для вовлечения. Но, возможно, важнее то освобождающее действие на молодых женщин, которые подвергались сексуальным притеснениям. На открытых обсуждениях выявляется правда о том, что это случается со всеми. “Решения на всю жизнь” смогли положить конец той секретности, которая существовала раньше”.

“Кампания помогла нам стать более уверенными в себе”, — говорит Луиз Плаатиес, член SASBO, принимавшая активное участие в кампании “Решения на всю жизнь” в ЮАР.

Кампания “поддерживает потребность в омоложении профсоюзного руководства, она расширяет горизонты работающих девушек, делает их восприимчивее и дает им более оптимистичный взгляд на рабочую жизнь” — говорит Теодора Стееле, секретарь по органайзингу COSATU, крупнейшей конфедерации ЮАР.

Из Индонезии

Африлестон Сулситри, руководитель кампании “Решения на всю жизнь” и заместитель президента KSBI, Индонезийской конфедерации трудящихся в сфере обслуживания, говорит, что кампания “Решения на всю жизнь” привела к улучшениям в конфедерации. Расширилось участие женщин в комитете конфедерации по равенству, и сейчас больше женщин становятся ее членами. “Раньше с нами не советовались по политическим вопросам. А сейчас мы делаем политику. “Решения на всю жизнь” способствовали тому, что больше молодых женщин, многие из которых работают на временной основе, узнали о профсоюзах”.

5. Ресурсы для планирования и работы

В этой секции мы расскажем о некоторых методах и идеях о содержании, которое мы к этому моменту использовали для информационной и учебной работы и проведения мероприятий в “Решениях на всю жизнь”. Вы можете использовать это во всех четырех стадиях своей работы.



Цель ресурсов из данного раздела — вдохновить вас и помочь по мере того, как вы будете проходить каждый из четырех этапов, которые были рассмотрены ранее, с первого по четвертый раздел этого справочника — а именно:

* создание команды (глава 1)
* планирование (глава 2)
* вовлечение молодых женщин и проведение работы по увеличению их силы (глава 3) и
* оценка (глава 4).

Эти ресурсы помогут вам в разработке и проведении кампании, в проведении обсуждений, семинаров и сессий по оценке с молодыми женщинами.

Некоторые из этих ресурсов можно отксерокопировать и использовать в качестве раздаточного материала для участников семинаров по конкретным вопросам. Например, при проведении учебного занятия по теме “коллективные переговоры”, можно отксерокопировать страницы из этого раздела.

Ресурсы в данном разделе включают:

Ресурс 1: Каковы основные проблемы для молодых работающих женщин?

Ресурс 2: Коллективные переговоры

Ресурс 3: Сексуальные притеснения как вопрос на переговорах

Ресурс 4: Способствование диалогу о грудном вскармливании

Ресурс 5: Молодые женщины на руководящих ролях в профсоюзном движении

Ресурс 6: Создание безопасных пространств для воодушевления молодых женщин, наращивания их силы и борьбы с несправедливостью

Ресурс 7: Обучение действием

Ресурс 8: Истории в “обучении действием”

Ресурс 1: Каковы основные проблемы молодых работающих женщин?

Молодые работающие женщины сталкиваются на рабочем месте с дискриминацией всех возможных видов: потому что они молоды и потому что они женщины. Во всех частях света работодатели дискриминируют женщин.

Равные возможности

Молодые женщины систематически получают меньшую зарплату по сравнению со своими коллегами-мужчинами.

Некоторые из основных вопросов, которые можно задать о равенстве возможностей на рабочем месте:

* Признание: Одинаково ли ценят на рабочем месте мужчин и женщин, или работа и мнение одних из них более ценны, чем других?
* Вознаграждение: Одинаково ли вознаграждается работа, сделанная мужчинами и женщинами?
* Ресурсы: Есть ли у мужчин и женщин одинаковые возможности (в смысле денег, времени и знаний) для развития своих навыков в обществе?
* Права: Обладают ли мужчины и женщины равными правами и свободами? Могут ли они ими пользоваться или это — лишь формальность?
* Сферы участия: Равны ли сферы, где они могут участвовать, или некоторые сферы неофициально зарезервированы для женщин или мужчин?

В 2011 году мировая разница в зарплате все еще была 18%[[1]](#footnote-1):

* Неравенство в зарплате между женщинами и мужчинами продолжает оставаться важной чертой, в том числе в промышленно-развитых странах с прочной законодательной базой.
* Статус занятости сильно влияет на гендерную разницу в оплате труда. Несколько исследований в странах ОЭСР показали, что работники с неполным рабочим днем не получают такой же почасовой зарплаты, что их коллеги, работающие на полный день. В промышленно-развитых странах женщины составляют большинство среди работающих неполный рабочий день.
* В секторах, где доминируют мужчины, как, например, строительство, гендерная разница в оплате труда минимальна из-за относительно малого числа женщин и того факта, что у этих женщин как правило более высокое образование.
* Домработницы получают самую низкую оплату, и для этого сектора характерна максимальная разница в оплате труда мужчин и женщин.
* Максимальной “необъяснимой гендерной разницей в оплате труда” отличается дискриминационная практика работы, которую можно встретить в Чили, ЮАР и Аргентине.
* “Наказание детьми” вносит вклад в то, что зарплата женщин остается низкой; это особенно затрагивает женщин в возрасте от 30 до 39 лет.
* В секторах с большой долей профсоюзов как правило более низкая разница в оплате труда. В секторах с более низкой долей профсоюзов и низким уровнем зарплат, таких как розничная торговля, гостиницы и рестораны, а также сельском хозяйстве разница в оплате труда как правило более высокая.
* Частью проблемы является то, что многим работникам не выплачивают достойной минимальной зарплаты.

Молодые женщины в профсоюзах

* могут призвать к прозрачности в соглашениях о зарплатах
* добиваться улучшения оплаты и условий и равного доступа к льготам
* оказывать давление на правительства для ратификации и реализации Конвенции МОТ №100 о равном вознаграждении и Конвенции МОТ №111 о дискриминации.

Дискриминация матерей

Защита материнства — важнейший вид социальной защиты для женщин. Однако слишком много женщин не имеют этого вида защиты. Зачастую женщины подвергаются

* тестам на беременность при приеме на работу
* увольнению во время беременности или декретного отпуска
* потере или удержанию зарплаты во время декретного отпуска

Во многих странах существует законодательство, которое гарантирует оплачиваемый декретный отпуск, и предоставляются медицинские пособия и обеспечивается защита занятости, но разрыв между законами и действительностью остается огромным.

Профсоюзы могут способствовать здоровью и благополучию матерей и детей через

* переговоры об улучшении установленного минимального оплачиваемого декретного отпуска, поэтапных периодах для возвращения на работу и перерывах для грудного вскармливания
* гарантии того, что правительства ратифицируют и будут применять минимальные стандарты, описанные в Конвенции №183 о защите материнства
* обеспечение того, что беременность и материнство не будут использоваться работодателями как причины для дискриминации против женщин

для дополнительной информации о защите материнства см.: ITUC-materniteGB.pdf (2.1 MB)

Баланс между работой и жизнью

Большая продолжительность рабочего дня, система смен, которая не дает вести социальную жизнь, и давление на них, чтобы они оставались на работе допоздна — все это оказывает серьезнейшее воздействие на молодых работающих женщин и их семьи. И особенно это важно для женщин, у которых больше обязательств в отношении детей, престарелых родителей или других иждивенцев.

Баланс между работой и жизнью может быть тем пунктом, в котором профсоюзы смогут достичь соглашения о более гибком времени окончании работы через процесс коллективных переговорах. Профсоюзы могут начать обсуждение часов работы и скрытого давления для работы в течение неоплачиваемых сверхурочных часов.

См.: <http://www.ituc-csi.org/-decent-work-decent-life-for-women-.html>

Насилие и притеснения

Сейчас понимают все шире, что насилие на работе — это не просто личная проблема. Это структурная проблема, корни которой уходят в более широкие социальные, экономические, организационные и культурные факторы. Дисбаланс власти на рабочих местах и незащищенные условия занятости многих женщин увеличивают риск сексуальных притеснений, жестокости, изнасилований и инфицирования ВИЧ/СПИДом. Насилие дома — это также рабочий вопрос, так как он влияет на способность женщины выполнять свою работу и зарабатывать на хлеб.

Задача для женщин в профсоюзах — настаивать на том, чтобы работодатели признали насилие и притеснение в качестве проблемы на рабочем месте. Если культура данного рабочего места позволяет, чтобы женщин оскорбляли или на них нападали, то обязанностью работодателя является принятие мер.

Коллективные переговоры могут сыграть ключевую роль в улучшении ситуации. Женщины могут выявить факторы, которые ставят их под угрозу, и настаивать, чтобы работодатель принял определенные меры.

Ресурс 2: Коллективные переговоры

Коллективные переговоры — это процесс переговоров между работниками и работодателем. Они коллективные, потому что работники осуществляют их совместно как члены профсоюза через выбранных цеховых старост и при помощи этих выбранных старост (а не как отдельные лица). Работники могут проводить переговоры с отдельным работодателем или компанией. Это называется переговорами на уровне компаний. Также переговоры могут проводиться с группой компаний в каком-либо секторе, например, одежды, продуктов питания и т.д. Это называется переговорами на отраслевом уровне. Договоры, заключенные в результате переговоров, называются коллективными договорами. Переговоры могут вестись, например, по вопросам зарплаты, аттестации, условий работы, охраны труда, пособий. В демократических профсоюзах, где трудящиеся играют активную роль, сначала работники встречаются, чтобы решить, о каких вопросах они хотят вести переговоры. Затем работодателю направляется письмо с уведомлением о вопросах для переговоров. Затем работодатель соглашается и устанавливается дата встречи. Правила и процедура переговоров прописываются в соглашении по процедурным вопросам, которое заключают работодатель и профсоюз. Соглашения, достигнутые во время коллективных переговоров, фиксируются в коллективном договоре. Если соглашение не было достигнуто, в большинстве случаев трудящиеся могут объявить о трудовом споре и, если он не будет урегулирован, то у работников есть право на забастовку.

Следующие идеи, возможно, помогут вовлечь молодых женщин в обсуждение о коллективных переговорах:

Шаг первый: Общие проблемы, с которыми молодые работающие женщины сталкиваются дома и на работе

Участницы обсуждают в маленьких группах по пять человек (около 30 минут), с какими проблемами они сталкиваются дома и на работе. Затем группы делают доклад перед всеми участницами об основных проблемах, а ведущий помогает составить список на основании всех докладов (30 минут)

Шаг второй: Три ключевые вопроса, которые мы хотели бы увидеть в списке для коллективных переговоров

Вся группа участниц работает со списком и приходит к соглашению о трех важнейших вопросах, которые они хотят включить в список вопросов для коллективных переговоров (от 30 до 45 минут в зависимости от размера группы)

(Например, на семинаре “Решений на всю жизнь” в ЮАР участницы выделили в качестве приоритетных для себя: родительские права, детские дошкольные учреждения, политика в отношении ВИЧ/СПИДа и декретный отпуск)

Шаг третий: Какую роль мы можем сыграть в том, чтобы гарантировать, что условия работы и жизни молодых женщин будут улучшены через коллективные переговоры

Ведущий начинает эту сессию, обращая внимания на различия между участницами в том случае, если среди них есть работающие, ищущие работу женщины и представительницы дружеских НГО. Несмотря на эти различия, общая задача одна — улучшить жизнь молодых женщин. Ведущий просит участниц поработать в группах, причем состоящие в профсоюзе будут в одной группе, ищущие работу — в другой, а члены дружеских организаций — в третьей. В этих малых группах участницы должны сделать следующее:

1. Обсудить, почему важно проводить переговоры для улучшения условий работы.
2. Из списка, приведенного ниже, выбрать, как они могут сыграть роль в коллективных переговорах, и объяснить, почему они сделали именно такой выбор.

* Обсуждение с другими работающими женщинами для лучшего понимания вопросов
* Обеспечение поддержки по определенным вопросам в ходе переговоров
* Связь проблем работающих и ищущих работу лиц (например, проблемы с трудовыми агентами)
* Информирование работающих женщин в вашем профсоюзе через неформальные беседы и способствование тому, чтобы они поняли важность коллективной борьбы
* Поощрение участия молодых работающих женщин из профсоюза в процессе переговоров
* Формирование плана работы профсоюза для поддержки процесса подготовки к переговорам, участия в переговорах и оценки того, чего женщины добились или потеряли.

c) Затем группы рассказывают об основных выводах своего обсуждения перед всеми участницами и ведущий резюмирует основные пункты

Ресурс 3: Сексуальные притеснения как вопрос на переговорах

Часто повторяющейся темой во многих обсуждениях с молодыми женщинами в ходе кампаний “Решения на всю жизнь” была физическая уязвимость молодых женщин и их опыт в отношении сексуальных притеснений. Это стало одним из краеугольных камней кампании — создание коллективного осознания “я и мое тело” и того, насколько важно для процесса расширения прав и возможностей молодых женщин чувство безопасности, защищенности и гордости за “свое тело”.

Сексуальные притеснения включают нежелательные ухаживания, требования интимных отношений и другое словесное или физическое поведение сексуальной природы. Сексуальные притеснения могут происходить в изолированном офисе, на оживленном рабочем собрании, в магазине, в школе. Его могут осуществлять начальники, коллеги и клиенты/покупатели.

Жертвы сексуальных притеснений часто напуганы и чувствуют себя одинокими. Но чем больше женщин будет знать о своих правах, тем чаще они смогут разоблачать эти злоупотребления и поддерживать друг друга.

Нежелательное сексуальное сближение может включать:

* Прикосновения
* Нежелательные шутки на сексуальную тему
* Ненужные вопросы о вашей сексуальной жизни
* Свист
* Грубые жесты
* Требование секса
* Грубые взгляды на ваше тело

Также оно может включать явные требования секса в обмен на покровительство. Например, если коллега или босс требует секса в обмен на повышение по карьерной лестнице, кабинет получше или повышение зарплаты.

У многих компаний в настоящее время есть политические принципы в отношении сексуальных притеснений. Политика компании должна быть доведена до всех работодателей — и приводиться в жизнь. Закон требует, чтобы работодатель создал безопасную рабочую среду для всех своих работников.

В прошлом работающим женщинам приходилось бороться с социальной и юридической неспособностью признать сексуальные притеснения в качестве злоупотреблений. Но сегодня сексуальные притеснения считаются видом дискриминации и категорически запрещаются в большинстве стран. В ЮАР в Кодексе добросовестной практики по противодействию сексуальным притеснениям говорится: “Сексуальные притеснения в рабочей среде являются видом несправедливой дискриминации и запрещаются на основании пола и/или сексуальной ориентации”.

Каковы мои трудовые права в отношении сексуальных притеснений?

Сексуальные притеснения — это несправедливая трудовая практика, и если это произошло с вами, вы можете попросить своего работодателя разобраться с этим. У вас есть право на:

* Рабочее место, свободное от сексуальных притеснений
* То, чтобы на работе с вами обращались с достоинством и уважением
* На равное обращение и на то, чтобы вас не дискриминировали из-за расы, пола, сексуальной ориентации, религиозных взглядов и/или вашего статуса ВИЧ
* Сообщение о сексуальных притеснениях без боязни преследований
* На то, чтобы ваша жалоба была рассмотрена серьезно и конфиденциально

А как быть с советами и помощью на рабочем месте?

Сексуальные притеснения — это щепетильный вопрос, и жертва может почувствовать, что не может обратиться к нарушителю или подать формальную жалобу или обратиться за поддержкой к своим коллегам. Руководство должно приложить усилия и назначить какого-либо человека не из числа линейного руководства, к которому жертвы могут обратиться для получения конфиденциального совета. Такой человек может быть представителем профсоюза или специалистом со стороны. Они должны обладать соответствующими навыками и опытом. Они должны быть способны предоставить конфиденциальную поддержку и консультации. Крайне важно, чтобы на вашем рабочем месте существовала политика в отношении сексуальных притеснений. У вас есть право запросить это.

Что я могу сделать, если я столкнулась с сексуальными притеснениями?

Вы можете решать проблему сексуальных притеснений неофициальным или официальным способом.

Неформальный способ

Это когда вы пытаетесь решить проблему, не подавая жалобы (официального рабочего иска) против нарушителя. Вы можете:

* Поговорить с оскорбителем и попросить его прекратить такое поведение, которое заставляет вас чувствовать себя некомфортно.
* Если вам некомфортно оставаться наедине с тем, кто вас притесняет, можно попросить кого-нибудь, кому вы доверяете, о том, чтобы быть вместе с вами, когда вы будете разговаривать с оскорбителем.
* Написать оскорбителю и сказать ему, что его поведение заставляет вас чувствовать себя некомфортно и попросить его прекратить. В своем письме укажите те вещи, которые делает оскорбитель, которые заставляют вас чувствовать себя некомфортно.
* Оставьте себе копию письма.
* Отправьте письмо по почте заказным письмом, чтобы вы могли доказать, что отправляли его.
* Попросите кого-нибудь другого поговорить с оскорбителем. Можно попросить цехового старосту или коллегу по работе, чтобы они сделали это для вас.

Официальный способ

Если вы выбираете официальный способ, то на рабочем месте должна существовать официальная политика или коллективный договор для рассмотрения жалоб.

* Убедитесь, что вы знаете подробно политику, применяемую на рабочем месте.
* Проверьте, предоставляется ли какая-либо защита от сексуальных притеснений в трудовом законодательстве.
* Подайте жалобу согласно процедуре, указанной в коллективном договоре, политике компании и/или трудовом кодексе.

Можно ли подавать уголовные или гражданские иски?

Обратите внимание, что во многих странах сексуальные притеснения также могут быть уголовными преступлениями.

Ресурс 4: Способствование диалогу о грудном вскармливании

При проведении диалога по этому вопросу важно будет начать с опыта присутствующих молодых женщин и позволить им обсудить кодексы и политику в отношении грудного вскармливания на основании их опыта.

Такое обсуждение может быть собранием для обмена информацией. Или оно может пойти дальше обмена информацией — к разработке требований или составления плана для лоббирования, чтобы работодатели, профсоюз и национальные правительства внесли улучшения в политику (если такая политика существует) или создали ее (если не имеется никакой политики по этому вопросу).

Программа диалога по грудному вскармливанию может быть составлена следующим образом:

Шаг 1: Обмен опытом о грудном вскармливании

Участники могут начать с обсуждения:

* Если вы кормили когда-нибудь грудью, то что бы вы хотели рассказать об этом опыте?
* Что произошло, когда вы должны были вернуться на работу?
* Поддерживаете ли вы других молодых женщин в том, чтобы кормить грудью?

Лучше всего проводить это обсуждение в небольших группах примерно по пять человек — так, чтобы в зависимости от числа участников в этом обсуждении вы бы попросили участниц работать в двух или трех малых группах по пять человек. Дайте каждой группе от 30 до 45 минут для обсуждения этого вопроса. Затем попросите группы сделать доклад перед всеми участницами об основных пунктах, которые были подняты в обсуждениях, и на основе докладов групп затем вы сможете разработать картину основных вопросов.

Шаг 2: Грудное вскармливание на рабочем месте — что говорят МОТ и национальное законодательство?

Затем ведущий кратко расскажет о точке зрения МОТ о грудном вскармливании; и о национальном законодательстве или кодексе о грудном вскармливании. Это может включать в себя следующее:

* В соответствии с Конвенцией МОТ №183 “После декретного отпуска работающие женщины, которые кормят грудью, имеют право на оплачиваемые перерывы для кормления грудью/кормления или сокращение времени работы”
* Информация о национальном законодательстве или кодексы (например, “Решения на всю жизнь” в ЮАР предоставляли следующую информацию: в Кодексе добросовестной практики ЮАР указано: 5.13 Для работников, которые кормят грудью, должны быть приняты меры, чтобы у них были перерывы на 30 минут дважды в день для кормления грудью или сцеживания молока каждый рабочий день в течение первых 6 месяцев жизни ребенка).

После предоставления этой информации, ведущий открывает обсуждение следующих вопросов:

* Из вашего опыта — видели ли вы когда-нибудь, чтобы кто-то делал эти перерывы?
* Как вы думаете, какие проблемы затрудняют для женщин использование права на грудное вскармливание на рабочем месте как указано в Кодексе?

Эти вопросы участники могут шепотом обсудить в группах по два или три человека (повернувшись к двум или трем другим женщинам, рядом с которыми они сидят в общей группе); после этого каждую участницу можно попросить написать свои проблемы на карточке, а эти карточки прикрепить на стену, чтобы составить картину основных проблем. Затем на общем обсуждении эти проблемы будут отмечены.

Шаг 3: Работу какого рода можно проводить, чтобы добиться того, что профсоюзы, работодатели и национальное правительство гарантируют право молодых женщин на грудное вскармливание на рабочем месте?

Этот вопрос можно обсудить со всеми участницами, а идеи, которые родятся в этом обсуждении можно соединить вместе и сформировать из них базу для групповых действий.

Источник, на котором можно основывать работу для подобной сессии: <http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/bf-workplace.pdf> Ресурс 5: Молодые женщины на руководящих ролях в профсоюзном движении

Ниже представлены идеи, от которых можно отталкиваться в вовлечении женщин вашем профсоюзе в вопрос “молодые женщины на руководящих ролях”:

1. Что мы знаем о молодых женщинах среди лидеров в нашем профсоюзе?

Групповое упражнение:

* В профсоюзных членских группах выберите одну часть профсоюза, на которой вы будете концентрироваться, например, руководство, конкретное рабочее место, местный профсоюз и т.д.
* Попытайтесь оценить процентное соотношение женщин и мужчин, а затем — число молодых женщин.
* Сколько женщин среди руководства данной части профсоюза, и сколько из них — молодые женщины.
* Как вы думаете, будет ли это близко к тому, что существует в вашем профсоюзе в общем?

После своего анализа, пожалуйста, определите, что вы считаете основной проблемой, которую нужно решить, чтобы содействовать тому, чтобы больше молодых женщин стало частью руководства профсоюзов

Пленарное обсуждение: Затем группы расскажут о своих обсуждениях всем участницам

1. Рассказ о своем опыте женщин-лидеров профсоюза

Презентации

2 молодые женщины и 2 более старшие женщины-лидеры профсоюзов расскажут о своем опыте перед всей группой. Пожалуйста, используйте ниже приведенные вопросы в качестве руководства.

* Что вы почувствовали, когда вас избрали на руководящий пост? Каковы были ваши самые большие надежды и опасения?
* Какие ваши самые важные достижения как женщины-руководителя?
* Почему вы считаете их достижениями?
* Что вы сделали, чтобы осуществить их? Какова была ваша стратегия?

Пленарное обсуждение

* Считаете ли вы, что какие-либо из представленных стратегий помогут при решении проблем, выявленных ранее?
* Есть ли у вас какие-либо другие стратегии, которыми бы вы хотели с нами поделиться?

1. Объединимся и понесем наше обучение вперед

В парах напишите письмо “молодой женщине”, которая только что была избрана на руководящий пост, выражая ей свою поддержку и делясь некоторыми идеями о том, как она может справиться со своим новым положением.

Желающие могут зачитать свои письма перед всеми участницами.

Все письма будут объединены в качестве предлагаемых стратегий, которые должны будут пройти проверку в нашем собственном контексте.

Позднее мы снова встретимся, чтобы оценить эффективность этих стратегий.

Ресурс 6: Создание безопасных пространств для воодушевления молодых женщин, наращивания их силы и борьбы с несправедливостью

Встречи координационной группы кампании “Решения на всю жизнь” — двигатель кампании — могут быть построены как “безопасные пространства”, чтобы прервать тишину, придать уверенности в себе и укрепить решимость бороться с несправедливостью. Безопасное пространство для поведения, работы и практики, которые возьмут в качестве образца и которые можно будет применять на рабочих местах, в профсоюзах и местных сообществах.

В безопасном пространстве молодые женщины чувствуют уважение и то, что их ценят, что их “не оценивают”, чувствуют возможность поговорить как о проблемах, так и о стратегиях. Эти “пространства только для женщин” предоставляют молодым женщинам некое пространство, где нет бдительного ока тех, кто постоянно ждет от них доказательств их собственной значимости, дает им свободу выражать свое мнение, идеи и мечты и, что наиболее важно, укрепляет их веру в себя. Это “безопасное пространство” также относится к физической, эмоциональной, социальной и психологической свободе поставить под сомнение свои собственные роли, предположения и поведение как молодых женщин.

Мы сознательно работаем для создания безопасного пространства на всех наших мероприятиях с молодыми женщинами, которые присоединяются к кампании. Время и пространство, созданные для такого момента, где есть больше места для размышлений среди очень занятого стиля жизни, важно для того, чтобы помочь участницам быть более спокойными и серьезнее и внимательнее отнестись к своему вкладу, а также к вкладу остальных.

В наших “безопасных пространствах” мы пытаемся использовать техники, которые могут как улучшить понимание необходимости урегулировать баланс между работой и жизнью, так и придать ценность и тому, и другому. Создание нами “безопасных пространств” помогает процессу расширения прав и возможностей, с такими ценностями и практикой работы, которые позволят молодым женщинам процветать.

Расширение прав и возможностей означает возможность действовать — в отношении притеснений и доминирования, с которым женщины сталкиваются индивидуально, как группа или в институтах общества.

Разработка возможности действовать — это не линейный процесс с одной фиксированной точкой начала или конца. Каждый человек может развить способность действовать — путем размышлений и определения своего собственного опыта в более широких институциональных соотношениях сил, а также выбирая то, как они решат отвечать на эти соотношения в своей личной жизни, на работе, в профсоюзном контексте и в более широком обществе.

Мы наращиваем силу “...как способность расширять права и трансформировать себя, других и весь мир”[[2]](#footnote-2). Для многих молодых женщин личный рост — это важный ключ к процессу трансформации. Через нашу кампанию мы создаем платформы и пространства, где образцы для подражания для молодых женщин могут вдохновлять, придавать уверенность в себе и знания другим молодым женщинам, чтобы они могли принимать взвешенные решения о своей собственной жизни.

Для того, чтобы достичь гендерного равенства необходимы изменения в:

* индивидуальном сознании как женщин, так и мужчин
* доступе женщин к ресурсам и руководящим должностям
* политике профсоюзов, рабочих местах и национальном законодательстве
* нормах и культуре профсоюзов, наших рабочих мест, наших домов, наших местных сообществ и всех институтов

Стратегии для изменения должны рассматривать новаторское, динамичное и интерактивное участие в создании общественных движений. Наше видение — что женщины, и в особенности женщины в более уязвимых формах занятости, должны быть своими собственными проводниками изменений, и что коллективные переговоры должны играть ключевую роль в борьбе с гендерным неравенством, с которым сталкиваются работающие женщины.

Ресурс 7: Обучение действием

Цикл “обучение действием” включает период более глубоких размышлений (рефлексии) после периода действий.

Вопросы, которые помогут вам проводить рефлексию после мероприятий:

* Что произошло?
* Происходило ли все так, как ожидалось? Что было неожиданно?
* Чего не произошло?
* Что у вас до сих пор вызывает вопросы? Есть ли что-то, что вас волнует?

Если вы хотите более тщательно изучить свой опыт, то можно пройти шаги к более глубокому обучению.

Шаги к более глубокому обучению

1. Шаг первый — активизировать в памяти или вспомнить, что в реальности происходило как можно более подробно. Избегайте анализа и выводов на этом этапе. Это можно делать индивидуально или коллективно.Если вы делаете это коллективно, то попытайтесь прийти к некоторому соглашению о том, что происходило. Если вы не можете достичь согласия, то это демонстрирует, как разные люди могут испытывать одно и то же по-разному.Возможно, стоит поразмыслить над этим, и это может привести к интересным выводам. Что вы думали и чувствовали? Что думали и чувствовали другие? Чего люди хотели в то время, что их мотивировало? Неплохим методом для этого будет постараться увидеть внутреннюю и внешнюю стороны, стоящие за этим.
2. РефлексияПосле того, как вы вспомните, что происходило, можно начать проводить размышления, подумать, почему все произошло именно так, как оно происходило.Полезные вопросы, которые можно задать на этом этапе: “Что помогало, а что сдерживало?” и “Какие допущения мы сделали? Правомерны ли они?” Зачастую это помогает понять и узнать очень важные вещи — например, “Мы считали, что все поддерживали эту акцию, но обнаружили, что в действительности было совсем не так” “Что нас действительно поразило?” “Знаем ли мы о каком-либо другом опыте или мнении, которое, возможно, поможет нам посмотреть на это по-другому?” Подумайте о любом похожем опыте, который у вас был. Это может продемонстрировать интересные особенности поведения — например, мы поняли, что в обоих случаях женщины замолчали, когда мужчины начали спорить между собой.

3. Выводы

Теперь, после тщательного проведения рефлексии, вы находитесь в хорошем положении, чтобы начать обсуждать, чему вы научились на этом мероприятии. Посмотрите на результаты вашей рефлексии, подумайте о различных выводах, которые можно сделать из нее. Они могут стать тем пониманием, которое вы сможете применить и в других ситуациях.

Например, из вышеуказанного примера (о спорящих мужчинах) можно сделать выводы, что когда некоторые люди начинают спорить и конфликтовать, это может изолировать, отдалить и заставить замолчать других людей.

Направляющие вопросы:

* Что бы мы сделали по-другому?
* Что подтвердилось?
* Какие возникли новые вопросы?
* Какие другие теории помогли нам углубить наши выводы?
* Чему вы научились на этом опыте для своих будущих акций или типа поведения?

Ресурс 8: Истории в “обучении действием”

Рассказывание историй/случаев, то, как их слушают и как их оценивают — это такой способ, который поможет молодым женщинам почувствовать свою сопричастность к кампании, поучаствовать в составлении плана работы и создании “кодекса поведения”, где поощряется слушание с уважением и вопросы. У каждой есть важная история, на которой все могут чему-то научиться. Рассказывание хороших историй может стать мощным основанием для хорошей рефлексии и выводов — молодые женщины могут опознать в них самих себя, а более старшие и молодые женщины могут учиться друг у друга.

Хорошие вопросы могут направлять рассказ об историях — это такие вопросы как: что произошло вначале? Что случилось потом? Что вы затем сделали? Как он отреагировал? Как вы чувствовали себя? Иногда некоторые могут рассказать о своем опыте более подробно, если их спросят: “Расскажите нам, пожалуйста, еще об этом...” или “Что вы чувствовали в связи с этим?”

Активное слушание также важно. После истории попросите участниц поразмыслить над тем, что они услышали, “Что вас поразило? Каковы были основные идеи? Какие образы или метафоры приходят вам на ум?”

Ниже дана простая методика[[3]](#footnote-3) для того, чтобы перейти на более глубокий уровень обмена опытом:

Узнать историю, которая стоит за этим

A. Расскажите или запишите историю. Если вы будете рассказывать историю, попросите кого-нибудь еще записывать то, что вы будете рассказывать на левой части листа на флипчарте. Если вы пишите эту историю, то пишите на левой стороне странице. Это — внешняя сторона истории.

1. Затем, на правой стороне флипчарта или странице расскажите или запишите некоторые из ваших чувств, невысказанных мыслей, допущений, отношений и мотивации других людей, которые вы помните. Сделайте это для каждой части истории, которую вы записали в первой колонке. То, что происходило менее заметно — это внутренняя сторона истории.

C. Сейчас, в правой колонке у вас будет лучшая, более глубокая информация для использования в процессе рефлексии и выводов. Это поможет вам проникнуть “за кулисы”, туда, где происходили истинные события.

Ниже показан простой пример:

|  |  |
| --- | --- |
| Внешняя сторона истории | Внутренняя сторона истории |
| Сделайте это сначала (посмотрите)  (события по мере того, как они развивались, видимая сторона того, что происходило)  Мы были приглашены на встречу с женской группой. Они радушно нас встретили.  Мы принесли с собой некоторые пункты повестки дня, вопросы и типовой меморандум о взаимопонимании и спросили об их идеях. У нас состоялось интересное обсуждение и мы поговорили о некоторых возможностях. Они смотрели друг на друга, а не на нас. Они выглядели робко.  Женщины были вежливы и говорили немного.  Они сказали, что были рады, что мы пришли, и что они с нами свяжутся. Встреча была недолгой.  Они с нами не связались, что нас озадачило. Мы сомневаемся, стоит ли нам снова встречаться с ними. | Сделайте это во вторую очередь (посмотрите во второй раз)  (чувства, невысказанные мысли, предположения, энергия, отношения, метафоры)  Мы были очень — я думаю, что эти женщины были тоже рады.  Они были удивлены, когда мы принесли свою повестку дня, вопросы и меморандум о взаимопонимании (мы посчитали, что они будут им нужны). Я чувствовала себя несколько неловко. Возможно они были разочарованы. Оглянувшись назад, я думаю, что мы принесли с собой слишком много.  Они все еще вели себя вежливо, но были не столь дружелюбны. Думаю, что они смотрели на нас как на другие НГО, к чьим проектам они только что присоединились.  Я думаю, что мы были сильнее заинтересованы в этом, чем они. Я чувствую себя продавцом без покупателей. |

Ссылки

МКП

Документы доступны на сайте [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) или по запросу, направленному по электронной почте: equality@ituc-csi.org:

Руководство для обсуждений “Достойный труд, достойная жизнь для женщин”

Декларация 1-й Международной конференции молодых женщин кампании “Решения на всю жизнь”

Доклад МКП “Заморожен во времени: гендерный разрыв в оплате труда неизменен в течение 10 лет”

Руководство МКП — “Профсоюзы говорят “нет” насилию в отношении женщин и девушек”

Руководство МКП — “Остановим сексуальные притеснения на работе”

Профсоюзное руководство “Достижение гендерного равенства”

13-05-2011: Интервью с Ириной Ливкович (PIT.Ua Украина, “Решения на всю жизнь”)

11-05-2011: Интервью с Харделией Родригес (CUT Бразилия Brazil -“Решения на всю жизнь”) 07-03-2011: Интервью с Тулиль Мотсамаи (SACCAWU)

16-10-2009: Интервью с Ниной Нйембези (LRS - ЮАР)

Международная организация труда

Документы доступны на сайте [www.ilo.org](http://www.ilo.org):

“Гендерное равенство и достойный труд” — избранные Конвенции и Рекомендации МОТ, которые способствуют гендерному равенству

Пакет ресурсов по защите материнства

Гендерное насилие в мире работы: обзор и избранная аннотированная библиография

Гендерное равенство и социальный диалог: аннотированная библиография

Для дополнительной информации, пожалуйста, обращайтесь:

Международная конфедерация профсоюзов

Департамент равенства

Bd. Du Roi Albert II, 5 Bte 1

1210 Brussels

Belgium

Email: equality@ituc-csi.org

Посетите наш сайт: <http://www.ituc-csi.org/decisions-for-life>

Заметки

1. Доклад МКП “Заморожен во времени: гендерный разрыв в оплате труда неизменен в течение 10 лет” [↑](#footnote-ref-1)
2. Аллан, A (2005) “Феминистская точка зрения о власти” на вебсайте <http://www.ppgneim.ffch.ufba.br/_ARQ/Bull39.6_> Cecilia.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. Адаптировано из “The Barefoot Guide 2: Learning Practices in Organisations and Social Change” (Практика обучения в организации и социальные изменения), составленного Second Barefoot Collective, который можно бесплатно загрузить по адресу [www.barefootguide.org](http://www.barefootguide.org) [↑](#footnote-ref-3)