



Борьба с расизмом и расовой дискриминацией в сфере занятости

Общеполитическая рекомендация ЕКРН № 14: Ключевые темы

Несмотря на существование антидискриминационных правовых рамок во многих государствах-членах Совета Европы, дискриминация на рынке труда является значительным и широко распространенным явлением. К наиболее уязвимым к дискриминации в сфере занятости в Европе относятся мигранты из стран, не входящих в ЕС (в том числе мигранты, не имеющие документов, беженцы и лица в поисках убежища), цыгане, мусульмане, лица африканского происхождения и чернокожие европейцы, а также женщины, принадлежащие меньшинствам или семьям мигрантов.

Дискриминация наблюдается как на этапе найма, так и на рабочем месте. Она ограничивает возможности, расходует человеческие ресурсы, необходимые для экономического прогресса, и обостряет социальную напряженность и неравенство. Ликвидация расовой дискриминации в сфере занятости создаст разнообразие на рабочих местах, открывая для работодателей неограниченный кадровый резерв, необходимый для любого успешного бизнеса.

” Законодательство должно обеспечивать защиту от **множественной дискриминации**. «Множественная дискриминация» означает дискриминацию, проводимую более чем по одному признаку, например, дискриминация по религиозному признаку и полу, испытываемая женщиной-мусульманкой.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правительствам следует разрабатывать, реализовывать и финансировать национальные стратегии и государственную политику в целях ликвидации расовой дискриминации и преследования в сфере занятости и обеспечения равного участия лиц, наиболее подверженных дискриминации в сфере занятости. Эти стратегии должны предусматривать:

- ▶ Наличие средств правовой защиты, доступных на практике;
- ▶ Эффективные, соразмерные и сдерживающие санкции за незаконную дискриминацию;
- ▶ Принятие и реализацию эффективной антидискриминационной практики и стандартов равноправия и разнообразия во всех сферах занятости для прекращения институциональной дискриминации в сфере занятости.

▶▶▶ <http://www.coe.int/ecri>

КЛЮЧЕВЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Правительства должны:

1. Обеспечить, чтобы работодатели были юридически обязаны заботиться о равенстве и недискриминации, и требовать от них:

- ▶ Обеспечения защиты от преследования на рабочем месте;
- ▶ Пересмотра политики и практики в области занятости с целью ликвидации дискриминации и обеспечения равенства возможностей.

2. Улучшить знания о равенстве прав в сфере занятости

- ▶ Обеспечить обучение работодателей и сотрудников, работников судебных органов и госслужащих в области антидискриминационного законодательства и практики;
- ▶ Поддерживать организации гражданского общества, работающие над ликвидацией дискриминации и поощрением равенства.



European Commission
against Racism and Intolerance

ECRI
Commission européenne
contre le racisme et l'intolérance

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

3. Принять меры для облегчения доступа к правосудию

- ▶ Гарантировать бесплатную юридическую помощь (в соответствии с национальными критериями приемлемости) тем, у кого нет средств для подачи жалоб на дискриминацию в соответствующий суд.
- ▶ Вырабатывать альтернативные процедуры урегулирования споров для разрешения жалоб.

4. Устранить барьеры на пути к занятости

- ▶ Требовать от государственных органов мониторинга и отчетности о своем кадровом составе, собирать и анализировать дезагрегированные данные о равенстве в сфере занятости;
- ▶ Разрешить применение временных специальных мер поддержки для в отношении лиц и групп, особенно подверженных воздействию расизма и дискриминация, для обеспечения конкурентного равенства или получения работы на равных с другими;
- ▶ Снабжать работодателей четкими рекомендациями в отношении их возможности принимать положительные меры в сфере занятости;
- ▶ Организовывать языковую подготовку специально для лиц, не владеющих официальным языком, с целью обеспечения им доступа к занятости.

5. Поощрять эффективную практику

- ▶ Поощрять разработку кодексов поведения и планов обеспечения равенства для поддержки работодателей в создании культурного разнообразия на рабочих местах;
- ▶ Поощрять эффективную практику трудоустройства, например, путем вручения официальных премий за заслуги, финансирования программ подготовки, сокращения налогов для работодателей с многокультурной рабочей силой, или для тех, кто принимает позитивные меры.



ЕКРН – ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

Общеполитическая рекомендация ЕКРН № 14:
«О борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в сфере занятости»

<http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-14-2012-048-RUS>

«Евробарометр»: «Дискриминация в ЕС в 2015 году»
<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

Основные права, доклад

<http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2017#equality>

ФАКТЫ И ВЫВОДЫ

ЕКРН рекомендует работодателям использовать справедливые и объективные процедуры найма на работу. «В частности, [ЕКРН] призывает работодателей обеспечивать, чтобы их критерии найма и отбора были сосредоточены на опыте, квалификации и компетенции, необходимых на данном рабочем месте. Компетенция – это способности, навыки, знания или характеристики, необходимые для успешного выполнения работы, и их часто называют поведением. Это также навыки общения. Цель заключается в обеспечении того, чтобы работодатель объективно использовал обоснованные критерии при подборе работников, основываясь на способности заявителей эффективно выполнять требуемые от него задачи». Пояснительный меморандум к пункту 4 Общеполицеской рекомендации №14.

ЕКРН рекомендует работодателям «заботиться о том, чтобы не было расовых оскорблений на рабочих местах. Оскорбления представляют собой одну из форм дискриминации, они трудно доказуемы. Расовые оскорбления выражаются в нежелательном поведении, имеющем целью или последствием нанесение ущерба достоинству лиц, либо создание запугивающей, враждебной, унижающей достоинство, оскорбительной или устрашающей атмосферы». Национальный закон должен обеспечивать, чтобы все трудящиеся были защищены от незаконного преследования, независимо от того, исходит ли оно от работодателя, его или ее работников, агентов или граждан, которые являются клиентами, пользователями услуг или посетителями». Пояснительный меморандум к пункту 1 (Преследования) Общеполицеской рекомендации №14.