



**Конвенция о ликвидации всех
форм дискриминации в
отношении женщин**

Distr.: General
18 April 2011
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**
Сорок девятая сессия
11–29 июля 2011 года

**Информация, представленная в ответ
на заключительные замечания Комитета**

Португалия*

**Ответ Португалии на рекомендации, содержащиеся
в заключительных замечаниях Комитета,
сформулированных по итогам изучения шестого
и седьмого периодических докладов Португалии
3 ноября 2008 года**

* Настоящий доклад выпускается без формального редактирования.



Последующие меры в связи с рекомендациями, сформулированными Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин по итогам изучения шестого и седьмого периодических докладов, представленных Португалией¹

Пункт 21

Комитет рекомендует государству-участнику использовать свои существующие национальные структуры, занимающиеся вопросами гендерного равенства, для последовательного применения процедур учета гендерных вопросов в отношении всех законов, директив и программ во всех министерствах. Признавая автономность местных властей, Комитет, тем не менее, рекомендует государству-участнику использовать все надлежащие меры для того, чтобы обеспечить наличие во всех местных муниципалитетах консультантов по вопросам гендерного равенства.

Национальные планы

1. Задачи обеспечения гендерного равенства на всех уровнях государственного управления — это политический курс и стратегия достижения гендерного равенства, решение которой с точки зрения правительства Португалии имеет большое значение для формирования системы благого управления.
2. В период с 2007 по 2010 год политика в области обеспечения гендерного равенства определялась тремя национальными планами: третьим национальным планом обеспечения равенства: гражданство и гендерные аспекты; третьим национальным планом действий по борьбе с насилием в семье; и первым национальным планом действий по борьбе с торговлей людьми. Как уже отмечалось в предыдущих периодических докладах, представленных Португалией, эти планы были приняты в 2007 году, а их осуществление будет завершено в 2011 году.
3. В 2009 году была принята Национальная программа действий по искоренению практики калечащих операций на женских половых органах в рамках третьего национального плана обеспечения равенства, и в том же году был также утвержден национальный план действий по осуществлению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности о женщинах, мире и безопасности.
4. До конца 2010 года будут приняты три новых плана в области гендерного равенства:
 - второй национальный план действий по борьбе с торговлей людьми на 2011–2013 годы;
 - четвертый национальный план действий по борьбе с насилием в семье на 2011–2013 годы;

¹ CEDAW/C/PRT/CO/7.

- четвертый национальный план действий по обеспечению равенства: гендерная проблематика, гражданство и недискриминация на 2011–2013 годы.

Эти планы предусматривают конкретные меры со встроенными индикаторами, которые указывают на прогресс в достижении поставленных целей и являются средством измерения того, как эти меры реализуются.

Консультанты по вопросам гендерного равенства в органах центральной государственной власти

5. Третий национальный план по обеспечению равенства: гражданство и гендерное равенство рекомендует всем министерствам в обязательном порядке обеспечить всесторонний учет гендерной проблематики в своих процессах принятия решений и ввести в каждом министерстве должность советника по вопросам гендерного равенства и сформировать соответствующую межведомственную группу.

6. В целях обеспечения условий для полноценного функционирования структур, созданных при каждом министерстве, Комиссия по гражданству и гендерному равенству учредила семь рабочих групп по каждому из основных компонентов плана:

- a) социальная интеграция;
- b) образование, спорт, культура и средства массовой информации;
- c) местные органы управления, окружающая среда и территория;
- d) здравоохранение;
- e) безопасность и правосудие;
- f) экономическая независимость, предпринимательство и обеспечение сбалансированного распределения профессиональных и семейных обязанностей между мужчинами и женщинами;
- g) сотрудничество и международные отношения.

7. Каждое министерство отвечает за реализацию предусмотренных в плане мер в своей соответствующей профильной области деятельности.

8. В состав упомянутых выше рабочих групп, помимо представителей соответствующих министерств, вошли представители других учреждений и неправительственных организаций.

9. В 2008 году было принято постановление Совета министров (постановление № 161/2008 от 22 октября), в котором определяется статус, должностные функции и профессиональные качества членов межведомственных групп и советников по вопросам гендерного равенства при министерствах. Все они прошли организованную Комиссией по гражданству и гендерному равенству надлежащую профессиональную подготовку, посвященную развитию базовых теоретических и технических навыков обеспечения учета вопросов гендерного равенства в контексте стратегий и программ своих соответствующих министерств, реализация которых позволит добиться фактического гендерного ра-

венства и разработать и осуществить план действий по обеспечению гендерного равенства в своих профильных областях деятельности.

10. Советники по вопросам гендерного равенства разрабатывают в своих соответствующих министерствах планы действий по обеспечению гендерного равенства. В сентябре 2010 года разработку таких планов уже завершило семь министерств, три министерства находились на этапе завершения работы, а в других пяти министерствах работа продолжается.

Советники по вопросам гендерного равенства в местных органах власти

11. Проводимая Комиссией по гражданству и гендерному равенству среди местных органов власти информационно-пропагандистская работа направлена на подготовку и составление муниципальных планов обеспечения равенства. Участие Комиссии здесь выражается как в организации профессиональной подготовки советников по вопросам гендерного равенства, так и в подписании новых протоколов о сотрудничестве с местными властями, либо, в отдельных случаях, в продлении срока действия существующих протоколов о сотрудничестве.

12. В постановлении Совета министров № 39/2010 от 25 мая 2010 года определяется статус местных советников по гендерным вопросам, им предоставляется политическая поддержка, с тем чтобы они в полном объеме могли выполнять свои функции. Данное постановление призвано оказывать содействие в осуществлении комплекса мер по всестороннему учету гендерной проблематики на всех уровнях местного управления.

13. В интересах обеспечения наибольшей эффективности работы местных советников по вопросам гендерного равенства и муниципальных планов обеспечения равенства Комиссия по гражданству и гендерному равенству направила всем муниципалитетам письмо с текстом нового постановления, информируя местные органы власти о важности создания должности местного советника по вопросам гендерного равенства при муниципалитетах.

14. На сегодняшний день Комиссия по гражданству и гендерному равенству заключила протоколы с 46 муниципалитетами (из 308 муниципалитетов). Эти протоколы о сотрудничестве призваны, за счет принятия муниципальных планов обеспечения равенства и назначения местных советников по вопросам гендерного равенства и учреждения соответствующих групп, поощрять гендерное равенство на местном уровне. По состоянию на сентябрь 2010 года было назначено 50 местных советников по вопросам гендерного равенства.

15. В протоколах предусматривается решение следующих задач:

- реализация инициатив в интересах женщин, чтобы они могли более активно и эффективно участвовать в общественной жизни, а также развивать профессиональные качества, которые необходимы для достижения экономической самостоятельности и участия в процессах управления на уровне принятия решений;

- реализация инициатив в поддержку мужчин, более активно и эффективно участвующих в частной сфере, включая развитие профессиональных качеств, которые необходимы для достижения личной самостоятельности;
- реализация инициатив, направленных на выравнивание количества оплаченных и неоплаченных часов работы мужчин и женщин;
- реализация инициатив по развитию базовых навыков граждан, с тем чтобы в любой ситуации повседневной жизни они могли эффективно и систематически применять принципы демократического гражданства.

Те муниципалитеты, которые подписали с Комиссией по гражданству и гендерному равенству протокол о сотрудничестве, готовы, в частности, принять муниципальный план обеспечения равенства и ввести на местном уровне должность советника по вопросам гендерного равенства, который будет принимать участие в разработке мер, направленных на обеспечение всестороннего учета вопросов гендерного равенства в решениях и мероприятиях, реализуемых этим муниципалитетом, и на осуществление, координацию, контроль и оценку стратегий и комплексных мероприятий в этой области в контексте постановления Совета министров № 39/2010.

16. Муниципальные планы обеспечения равенства уже привели к реализации таких инициатив, как создание центров для жертв домашнего насилия и сетей взаимодействия местных партнерств в поддержку гендерного равенства. Они способствовали также привлечению внимания местного населения к усилиям по борьбе со всеми формами дискриминации.

17. Еще одной инициативой в этой области является инициатива, озаглавленная «Равенство в многообразии — на пути к построению справедливого общества равных возможностей», которая призвана оказывать содействие в проведении по всей стране собраний муниципальных ассамблей. Ее реализация началась в мае 2010 года, и соответствующую работу Комиссия по гражданству и гендерному равенству проводила до ноября 2010 года. Эта инициатива являлась частью проекта под названием «Борьба с дискриминацией на местном уровне во имя достижения справедливости во всем мире», который финансировался совместно с Европейской программой достижения прогресса на 2007–2013 годы. Предполагалось, что до конца 2010 года Комиссия примет участие в работе 20 муниципальных ассамблей.

18. Муниципальная ассамблея является руководящим органом муниципалитета. В ее состав входят депутаты, избираемые в ходе прямых выборов, руководители гражданских округов и члены исполнительного органа муниципалитета.

19. Участие Комиссии по гражданству и гендерному равенству в работе муниципальных ассамблей имеет весьма положительные результаты с точки зрения привлечения внимания местных властей и других соответствующих учреждений к важности всестороннего учета вопросов гендерного равенства и внедрения гендерных подходов во все стратегии, программы и меры на местном уровне. Работа Комиссии способствует также привлечению внимания к закону № 3/2006, которым устанавливаются минимальные квоты, предусматривающие, что кандидаты каждого пола должны составлять не менее 33,3 процента от общего числа кандидатов в списках при проведении национальных и местных выборов, а также выборов в Европейский парламент, что

имеет большое значение на фоне недостаточного политического представительства женщин на местном уровне.

20. Одним из наиболее позитивных результатов участия в работе этих ассамблей является распространение информации о полезности и ценности принципов равного отношения и возможностей и стремление заручиться активной поддержкой со стороны населения, в частности женщин, в целях повышения осведомленности общественности и налаживания диалога на местном уровне.

21. В 2009 году Комиссия по гражданству и гендерному равенству опубликовала исследование, озаглавленное «Роль муниципалитетов в деле поощрения гендерного равенства на местном уровне». В данной публикации излагается перечень индикаторов гендерного равенства на местном уровне и руководящие принципы в отношении подготовки и составления муниципальных планов обеспечения равенства и учреждения общинных центров для просвещения населения и оказания им поддержки в вопросах гендерного равенства.

Всесторонний учет гендерной проблематики

22. Комиссия по гражданству и гендерному равенству проводит информационно-пропагандистские мероприятия и на постоянной основе применяет практику обучения и подготовки целевых групп населения в целях повышения эффективности работы в области обеспечения гендерного равенства (чиновники центральных и местных органов власти, в частности служащие муниципалитетов, работники здравоохранения и сферы социальных услуг, учителя, сотрудники служб безопасности, работники средств массовой информации, журналисты).

23. В мае 2009 года Комиссия по гражданству и гендерному равенству и Национальный институт государственного управления подписали протокольное соглашение, в соответствии с которым Институт организует для политических руководителей, директоров и чиновников, работающих в системе государственного управления Португалии, учебную подготовку по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики.

24. В шестом и седьмом периодических докладах Португалии уже упоминалось о том, что в постановлении Совета министров № 82/2005 от 15 апреля 2005 года указывалось на необходимость учета гендерных факторов в разработке всех нормативно-правовых актов.

25. Постановление Совета министров № 64/2006 от 16 мая 2006 года требует учета необходимости обеспечения гендерного равенства в текстах нормативных документов, а также в документах и в языке визуального общения, который используется в органах государственного управления. В этом контексте юрисконсульты, работающие в министерских структурах, прошли обучение приемам обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики при разработке законопроектов.

26. Кроме этого, в 2009 году под руководством Комиссии по гражданству и гендерному равенству был разработан справочник по внедрению лексики, способствующей соблюдению принципа равного партнерства между мужчинами и женщинами в сфере государственного управления. Этот документ адресован

центральный и местным органам государственной власти. В нем содержатся практические рекомендации по гендерно корректному употреблению языка и по методам составления корректных с гендерной точки зрения формулировок в документах и формах, используемых государственными службами как для служебных целей, так и в общении с населением.

27. Среди других смежных инициатив в этой области можно отметить базу данных с учетом гендерных аспектов, создание Наблюдательного совета по гендерным проблемам и веб-сайт по вопросам гендерного равенства.

28. Национальный статистический институт ведет базу данных с учетом гендерных аспектов на своем веб-сайте с 2004 года и регулярно ее обновляет. Формирование данных в разбивке по полу осуществляется по 100 индикаторам в следующих областях: демографическая ситуация, состав домашних хозяйств, деятельность, занятость и безработица, сбалансированное сочетание семейных и профессиональных обязанностей, образование и профессиональная подготовка, принятие решений, состояние здоровья, преступность и насилие. Данные этой базы находятся в открытом доступе, и она ориентирована, в частности, на потребности чиновников, исследователей, руководителей, журналистов и студентов, которым требуется полная и самая последняя стандартизированная статистическая информация по различным соответствующим областям гендерного анализа.

29. Наблюдательный совет по гендерным проблемам был учрежден Комиссией по гражданству и гендерному равенству с задачей повысить эффективность системы государственного управления при реализации стратегии достижения гендерного равенства. Формирование Наблюдательного совета было завершено в 2009 году, и сегодня он выполняет функцию вспомогательного механизма для сбора, управления, обработки, проведения анализа и распространения информации, касающейся фактов неравенства между мужчинами и женщинами в политической, социальной, экономической и культурной сферах.

30. Веб-сайт по вопросам гендерного равенства начал свою работу в марте 2009 года, и его задача заключается в том, чтобы оказывать содействие и поддержку мерам по обеспечению всестороннего учета гендерной проблематики на всех уровнях государственного управления. На этом веб-сайте размещена информация по вопросам гендерного равенства и равных возможностей во всех сферах жизни (политической, социальной, экономической и культурной), которой пользуются самые различные слои населения, в частности чиновники местных и центральных органов власти, компании, неправительственные и общественные организации.

31. В рамках конкретной цели распространения среди заинтересованных сторон, занимающихся вопросами всестороннего учета гендерной проблематики, информации об имеющихся на сегодняшний день методических инструментах и материалах Комиссия по гражданству и гендерному равенству приняла участие в разработке и издании целого ряда пособий: общего пособия по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики под названием «Оценка гендерного воздействия» и восьми пособий в поддержку мероприятий в контексте следующих основных направлений деятельности: здравоохранение, совмещение профессиональных и семейных обязанностей, образование и профессиональная подготовка, культура, средства массовой информации, проблема бед-

ности и социальная интеграция, властные полномочия и принятие решений и сотрудничество.

32. Весьма большое значение для достижения гендерного равенства имеет образование. Борьба с гендерными стереотипами, особенно в эпоху просвещения, — это важный шаг в направлении достижения гендерного равенства, поскольку предполагается задействование таких средств, с помощью которых общество преобразует нормы и структуру представительства, а также повышает уровень знаний и развивает навыки. Поэтому на протяжении многих лет правительство Португалии постоянно занимается работой в области формального и неформального образования, которая направлена на искоренение гендерных стереотипов и обеспечение всестороннего учета гендерной проблематики в процессе образования.

Пункт 41, первое предложение

Комитет рекомендует государству-участнику продолжать принимать конкретные меры для ликвидации профессиональной сегрегации, как горизонтальной, так и вертикальной, в частности через образовательную деятельность, обучение и профессиональную переподготовку, а также через эффективное применение правовых механизмов.

33. Несмотря на то, что Конституция и Трудовой кодекс Португалии ставят вне закона любые формы дискриминации в отношении мужчин и женщин на рабочем месте, отдельные факты этого явления по-прежнему имеют место. Дискриминация, которой подвергаются женщины при приеме на работу, на рабочем месте, в продвижении карьеры и оплате труда, главным образом обусловлена материнством и тем фактом, что основная ответственность за выполнение семейных обязанностей по-прежнему возложена на женщин. Поэтому правительство работает над тем, чтобы изменить сложившуюся практику.

34. Трудовой кодекс, принятый Законом № 7/2009 от 12 февраля 2009 года, внес целый ряд изменений в положения, регулирующие предоставление отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком для отца и отпуска по уходу за ребенком для родителей, расширил возможности по использованию отпуска обоими родителями и увеличил продолжительность отпуска по уходу за ребенком для отца, предусмотрев одновременно сохранение того же совокупного уровня дохода в период, когда отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком для отца предоставляется обоим родителям.

35. С введением нового порядка предоставления отпуска по уходу за ребенком для отца, который вступил в силу в мае 2009 года, усилилась социальная защита благодаря принятию мер по достижению сбалансированного сочетания семейных и профессиональных обязанностей. В этом контексте правительство Португалии хотело бы подчеркнуть возможность продления отпуска по уходу за ребенком для родителей на 30 дней в случае, если родители делят один отпуск по уходу за ребенком.

36. Приведенные ниже данные свидетельствуют о расширении использования права на отпуск по уходу за ребенком и отражают весьма положительное направление развития практики распределения отпуска между матерями и отцами. Если говорить о тенденциях, то правительство Португалии отмечает расширение практики использования отцами пособий как в части первоначального

родительского пособия, предоставляемого только отцу (которым пользуется почти половина отцов), так и в части первоначального родительского пособия, предназначенного для обоих родителей (в последние семь лет их число увеличилось с менее 1 процента до 12 процентов).

Развитие практики использования отпуска по уходу за ребенком, предоставляемого родителям (2005–2009 годы)

	2005 год	2007 год	2008 год	2009 год
Число новорожденных детей	109 399	102 492	104 594	99 491
Число мужчин, получивших обязательный отпуск (5 дней до 30 апреля 2009 года и 10 дней с 1 мая 2009 года)	42 982	45 687	45 973	53 278
Процентная доля от общего числа новорожденных детей	39,3	44,6	44,0	53,6
Процентная доля от общего количества отпусков женщин	56,5	60,7	61,2	62,6
Число мужчин, получивших отпуск, предоставляемый только отцам (15 дней до 30 апреля 2009 года и 10 дней с 1 мая 2009 года)	32 945	37 552	38 442	44 447
Процентная доля от общего числа новорожденных детей	30,1	36,6	36,8	44,7
Процентная доля от общего количества отпусков женщин	43,3	49,9	51,2	52,2
Число мужчин, которые на совместной основе использовали отпуск продолжительностью 120/150 дней (не менее 30 дней)	413	551	612	12 024
Процентная доля от общего числа новорожденных детей	0,4	0,5	0,6	12,0
Процентная доля от общего количества отпусков женщин	0,5	0,7	0,8	14,1
Число женщин, получивших отпуск, продолжительностью 120–150 дней	76 125	75 297	75 128	85 085
Процентная доля от общего числа новорожденных детей	69,6	73,5	71,8	85,6

37. В соответствии с Конституцией Португальской Республики государство должно обеспечивать сбалансированность профессиональных и семейных обязанностей за счет различных государственных программ. В этом отношении следует отметить, что Программа развития социальной инфраструктуры, осуществление которой началось в 2006 году, призвана оказывать поддержку формированию, развитию и укреплению системы социальной инфраструктуры в интересах детей, пожилых детей и инвалидов.

38. Данная программа была разработана для того, чтобы восполнить нехватку доступных механизмов социального обеспечения, и она базируется на стратегии партнерства и поощрения частных инвестиций. С ее помощью финансируется строительство новых объектов инфраструктуры и обновление существующих. Она вносит решающий вклад в укрепление системы поддержки семей, особенно молодых семей, предоставляя им более широкие возможности

для сбалансированного совмещения своих родительских и профессиональных обязанностей.

39. В 2009 году помощь в рамках этой программы получили 34,9 процента детей в возрасте до трех лет (с 2006 года общенациональный охват системой детских учреждений увеличился примерно на 10 процентов — доступ к программе получили 18 414 детей, построено 411 новых детских садов).

40. В целях решения проблемы гендерной дискриминации на рынке труда и поощрения гендерного равенства Комиссия по обеспечению равенства в сферах трудовой деятельности и занятости в период 2006–2009 годов координировала осуществление проекта под названием «Социальный диалог и равенство на предприятиях», финансирование которого обеспечивалось в рамках программы EQUAL. Проект был разработан в сотрудничестве с социальными партнерами, государственными органами власти, государственными предприятиями, университетами, ассоциациями, научно-исследовательскими центрами и девятью ассоциированными частными предприятиями.

41. Этот проект направлен на оказание поддержки владельцам предприятий в применении и распространении передовой практики в области равенства между мужчинами и женщинами и недопущение дискриминации на рынке труда, защиту материнства и отцовства, а также совмещение трудовой деятельности с личной и семейной жизнью, в том числе укрепление гендерного равенства в контексте концепции социальной ответственности корпораций.

42. Была осуществлена следующая деятельность: i) создание механизмов обеспечения гендерного равенства и совмещения трудовой деятельности на предприятиях с личной и семейной жизнью; ii) поощрение принятия на предприятиях передовой практики в указанных выше областях; iii) разработка и апробация механизмов самооценки и мониторинга гендерного равенства на предприятиях; и iv) разработка стратегий и инструментов учета вопросов гендерного равенства в документах о социальной ответственности предприятий.

43. В 2008 и 2009 годах было организовано проведение 28 учебных семинаров с участием почти 800 человек по вопросам поощрения гендерного равенства на рынке труда и распространения информации об инструментах и методологиях, используемой для применения, развития и распространения передовой практики в области гендерного равенства. Помимо работников компаний, которые в основном были слушателями этих учебных семинаров, в их работе приняли также участие лидеры профсоюзов и представители трудящихся, чиновники государственных органов власти и должностные лица центральных и местных органов власти.

44. Также в 2008 и 2009 годах было организовано проведение шести учебных курсов с использованием учебных материалов по вопросам гендерного равенства для консультантов/ревизоров, в которых приняли участие 77 человек (консультанты и ревизоры, представители трудящихся и лидеры профсоюзов).

45. Их задача заключалась в том, чтобы содействовать развитию новых личных и профессиональных качеств в области гендерного равенства, с тем чтобы консультанты и ревизоры могли, работая в качестве методистов, формировать социально ответственную предпринимательскую культуру и обеспечивать учет вопросов гендерного равенства в стратегиях, программах и практике.

46. На протяжении всего 2010 года Комиссия по обеспечению равенства в сферах трудовой деятельности и занятости принимала участие в реализации проекта «Мероприятия по ликвидации дискриминации в области профессиональной деятельности и борьба с нищетой» в рамках Европейского года борьбы с бедностью и социальной изоляцией. Этот проект был разработан в сотрудничестве с социальными партнерами, органами государственной власти, предприятиями и исследовательскими центрами. Реализуя этот проект, Комиссия содействует сокращению масштабов нищеты и социальной изоляции безработных или могущих потерять работу женщин и мужчин в регионе Каштелу-Бранку, проводя информационно-разъяснительную работу и распространяя передовую практику, направленную на ликвидацию профессиональной сегрегации по принципу пола и реализацию принципов социальной ответственности.

47. Если говорить более конкретно, то данный проект призван оказывать помощь безработным мужчинам и женщинам в приобретении ими эмоциональных навыков, необходимых для преодоления барьеров, возникающих вследствие выполнения противоположным полом традиционных обязанностей в семье, на рабочем месте и в местной общине, а также подключить компании и других местных работодателей, деловые ассоциации и представителей трудящихся к мероприятиям по борьбе с нищетой и социальной изоляцией, обеспечив их участие в позитивных действиях по искоренению практики профессиональной сегрегации по признаку пола.

Пункт 41, второе предложение

Комитет также рекомендует государству-участнику разработать и внедрить систему профессиональной аттестации, основанной на критериях, учитывающих гендерные аспекты, а также собирать данные с разбивкой по признаку пола, касающиеся характера и степени различий в уровне заработной платы, с тем чтобы искоренить практику неравной оплаты труда женщин за труд равной ценности.

48. В соответствии со статьей 31 Трудового кодекса, утвержденного законом № 7/2009 от 12 февраля 2009 года, женщины должны получать равную оплату за равный труд или труд равной ценности наравне с мужчинами. Эта установка Кодекса обеспечивается конкретными положениями, посвященными вопросам гендерного равенства и недискриминации по признаку пола.

49. Однако, несмотря на это, гендерный разрыв сохраняется в уровне как заработной платы, так и в общем заработке, хотя, исходя из данных за 2007 и 2008 годы, и есть основания говорить о наметившейся положительной тенденции как с точки зрения разрыва в уровнях ежемесячной базовой заработной платы, так и в уровнях ежемесячного общего заработка.

Разрыв в уровнях среднемесячной базовой заработной платы (в процентах), 2005–2008 годы

<i>Год</i>	<i>Соотношение зарплаты женщин/мужчин</i>
2005	80,7
2006	80,6
2007	81,2

Год	Соотношение зарплаты женщин/мужчин
2008	81,5

Источник: MTSS/GEP.

**Разрыв в уровнях среднемесячного базового общего заработка
(в процентах), 2005–2008 годы**

Год	Соотношение зарплаты женщин/мужчин
2005	77,4
2006	77,2
2007	77,6
2008	78,3

Источник: MTSS/GEP.

50. Несмотря на существующий разрыв в уровне оплаты труда, Комиссия по обеспечению равенства в сферах трудовой деятельности и занятости, которая, являясь государственным органом, рассматривающим жалобы и выносящим юридические заключения по вопросам равенства и недискриминации мужчин и женщин в сферах трудовой деятельности и занятости, в период 2006–2009 годов получила лишь три жалобы, касающиеся гендерного разрыва в уровнях оплаты труда.

51. Поскольку право на равную оплату за равный труд или труд равной ценности, закрепленное в национальном законодательстве, на практике реализовано не полностью, крайне важно выяснить причины этого и разработать и апробировать методологию для исправления положения.

52. В поисках решения этой проблемы Управление по условиям труда продолжило свою работу по распространению информации и мониторингу вопросов равенства и недискриминации на рабочем месте и в области занятости, включая вопросы равной оплаты за равный труд или труд равной ценности мужчин и женщин.

53. В период 2006–2009 годов Комиссия по обеспечению равенства в сферах трудовой деятельности и занятости принимала участие в реализации проекта под названием «Переоценка работы по обеспечению равенства», призванного решать вопрос о гендерном разрыве в уровнях оплаты труда. Этот проект, частично финансируемый программой EQUAL, был разработан в партнерстве со следующими организациями: Всеобщая конфедерация португальских трудящихся (координирующая организация), Управление по условиям труда, Португальская ассоциация ресторанов и аналогичных заведений, Исследовательский центр социальных инициатив, Комиссия по обеспечению равенства в сферах трудовой деятельности и занятости, Португальская федерация профсоюзов работников сельского хозяйства, отраслей производства продовольствия и напитков, гостиничного хозяйства и туризма и Международная организация труда (МОТ).

54. В 2007 году была разработана методология по определению ценности труда без дискриминации по признаку пола, а также учебная программа по ее применению.

55. В целях тестирования и оценки этой учебной программы в 2008 году было организовано проведение учебного курса «Равная оплата труда мужчин и женщин». Это экспериментальное обучение было призвано решить следующие задачи: создать условия для применения принципа «Равная оплата за равный труд или труд равной ценности» (Конвенция Международной организации труда № 100), используя для этого метод служебной аттестации, свободный от гендерной дискриминации по признаку пола; и поощрять гендерное равенство на рынке труда, используя равную оплату труда в качестве критерия для совершенствования системы управления людскими ресурсами в компаниях и организациях.

56. Эта методика определения ценности труда без дискриминации по признаку пола позволяет правительству Португалии сопоставлять ценность профессий, в которых в основном работают мужчины и женщины. Она является аналитическим методом, с помощью которого проводится систематический анализ, оцениваются и составляются характеристики каждого рабочего места в компании, организации или секторе на основе использования общих детально проработанных критериев, с тем чтобы установить их относительную ценность. Этот метод определяет, получают ли мужчины и женщины, выполняющие работу равной ценности, равную оплату. Иными словами, он является эффективным методом выявления и устранения влияния предрассудков и стереотипов при определении уровня вознаграждения мужчин и женщин, способствуя тем самым улучшению положения низкооплачиваемых работников, большинство из которых — женщины.

57. Эта методология является надлежащим инструментом измерения и сопоставления ценности профессий без дискриминации по признаку пола, и она призвана оказать поддержку организациям, которые хотели бы внедрить практику служебной аттестации без дискриминации по признаку пола, с тем чтобы по-новому подойти к оценке работы на предприятиях и содействовать объективности процесса управления людскими ресурсами, поощряя одновременно равную оплату труда мужчин и женщин.

58. Ее применение требует активного участия социальных партнеров, что способствует достижению коллективных трудовых договоров и социальному диалогу.

59. Ожидается, что в будущем опыт применения этой методологии будет учитываться в ходе переговоров по достижению коллективных трудовых соглашений в отраслях, участвующих в упомянутом выше проекте и других проектах, благодаря проделанной информационно-пропагандистской работе и учебной деятельности, а также учебной подготовке представителей профсоюзов.

Пункт 41, третье предложение

Комитет также рекомендует государству-участнику следить за результатами использования срочных контрактов и в соответствующих случаях создавать дополнительные стимулы для работодателей, с тем чтобы нейтрализовать возможные негативные последствия использования срочных

контрактов при найме женщин; скорее всего, речь идет об обеспечении непрерывности их занятости, соответствующего уровня заработной платы, пенсий и пенсионных выплат.

60. Несмотря на тенденцию к снижению доли непостоянных контрактов и сокращению разрыва между мужчинами и женщинами, доля женщин, работающих на срочных контрактах, по-прежнему выше, чем доля мужчин. Данный факт говорит о том, что женщины в большей степени подвержены более медленному карьерному росту, получают более низкую зарплату и имеют больше шансов попасть под увольнение.

Занятое население, работающее на непостоянных контрактах, в разбивке по полу, 2001–2009 годы

(В процентах)

2004 год		2005 год		2006 год		2007 год		2008 год		2009 год	
Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
18,7	21,1	18,7	20,4	19,5	21,7	21,8	23,0	21,7	24,1	20,9	23,2

Источник: Национальный статистический институт, «Обследование трудовых ресурсов».

61. Преобладание срочных контрактов является также следствием дискриминации женщин на рынке труда, которое главным образом обусловлено тем, что женщинам необходимо предоставлять отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком и на них по-прежнему возложены обязанности по уходу за членами семьи.

62. В целях пресечения дискриминации и борьбы с наиболее отрицательными последствиями срочных контрактов — увольнениями — Комиссия по обеспечению равенства в сферах трудовой деятельности и занятости проводит экспертизу решений работодателей об отказе в возобновлении срочных контрактов беременных женщин или работниц, которые недавно родили ребенка или являются кормящими матерями, а также выносит юридические заключения (в течение 30 дней), которые работодатели должны в обязательном порядке запросить, прежде чем уволить беременную работницу или работницу, которая недавно родила ребенка или является кормящей матерью. Если Комиссия выносит заключение не в пользу работодателя, то в этом случае разрешение на увольнение дает только суд.

Пункт 41, четвертое предложение

Комитет настоятельно призывает государство-участник следить за тем, чтобы государственные предприятия внедряли и эффективно выполняли планы по обеспечению равенства, а также предлагает рассмотреть возможность расширения законодательных требований по принятию таких планов и частными компаниями.

63. 28 марта 2007 года Совет министров принял постановление № 49/2007, одобряющее принципы надлежащего управления государственными предприятиями и требующее от таких предприятий принятия планов обеспечения равенства, направленных на достижение реального равного отношения и равных

возможностей для мужчин и женщин, ликвидацию дискриминации по признаку пола и обеспечение сбалансированности между личной и семейной жизнью и трудовой деятельностью.

64. В 2009 году Комиссия по обеспечению равенства в сферах трудовой деятельности и занятости провела работу с тремя государственными предприятиями, с тем чтобы выяснить положение дел с гендерным равенством в этих компаниях.

65. Отчеты о процедурах оценки включают характеристики компаний, касающиеся различных аспектов анализа и индикаторов гендерного равенства, а также рекомендации в отношении мер по внедрению новых практических методов, обобщению уже накопленного опыта и устранению недостатков, выявленных в ходе этого анализа.

Пункт 41, последнее предложение

Комитет также рекомендует правительству в ближайшее время представить парламенту свой годовой доклад о результатах обеспечения равенства между мужчинами и женщинами в сферах трудовой деятельности, занятости и профессиональной подготовки.

66. Закон № 10/2001 от 21 мая устанавливает, что до конца каждой сессии правительство должно представлять парламенту доклад о результатах обеспечения равенства между мужчинами и женщинами в сферах трудовой деятельности, занятости и профессиональной подготовки для рассмотрения Ассамблеей на очередной сессии в присутствии представителей правительства. В соответствии с пунктом 2 статьи 1 Закона № 10/2001 годовой доклад должен содержать национальные индикаторы, включая информацию и данные, которые необходимы для оценки результатов обеспечения равенства между мужчинами и женщинами в сферах трудовой деятельности, занятости и профессиональной подготовки, а именно:

а) людские и материальные ресурсы, выделенные на реализацию закона о равных возможностях мужчин и женщин в сферах трудовой деятельности, занятости и профессиональной подготовки;

б) число принятых законодательных актов и инспекционных мер и критерии, на основании которых эти акты и меры были разработаны;

с) число жалоб о нарушении норм законодательства в отношении равных возможностей мужчин и женщин в сферах трудовой деятельности, занятости и профессиональной подготовки в разбивке по географическим районам, видам экономической деятельности и нарушений.

67. Годовой доклад о результатах обеспечения равных возможностей мужчин и женщин в сферах трудовой деятельности, занятости и профессиональной подготовки за период 2006–2008 годов был проанализирован на пленарной сессии Ассамблеи Республики 18 июня 2009 года.

68. Годовой доклад о результатах обеспечения равных возможностей между мужчинами и женщинами в сферах трудовой деятельности, занятости и профессиональной подготовки за 2009 год вскоре будет представлен на рассмотрение парламента в ближайшем будущем.