

Право на равное обращение и доступ к продвижению по службе и профессиональному развитию

(Оригинальное название на польском языке: *Prawo do równego traktowania i do równych szans w dostępie do promocji i rozwoju zawodowego*)

Право на равные возможности доступа к продвижению по службе и профессиональному развитию является одним из элементов права каждого человека (т.е. сотрудников и лиц, работающих на другой основе, самозанятых и даже сотрудников так называемой серой экономики) на честные и выгодных условия труда.

Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Право на равные возможности доступа к продвижению по службе и профессиональному развитию является одним из элементов права каждого человека (т.е. сотрудников и лиц, работающих на другой основе, самозанятых и даже сотрудников так называемой серой экономики) на честные и выгодных условия труда.

Государства обязаны:

- принять антидискриминационное законодательство,
- принять законодательство, обеспечивающее равные условия для продвижения по службе и равные возможности, а также поддержку профессионального развития на рабочем месте;
- продвижение адекватных систем ухода за детьми и членами семьи, находящимися на иждивении, с целью уменьшения ограничений, мешающих мужчинам и женщинам совмещать работу и семейные обязанности,
- мониторинг эффективности проводимых изменений,

введение объективных стандартов занятости, продвижение и увольнение в государственном секторе.

Как понимать это право в контексте бизнеса?

- Все сотрудники имеют право на равные возможности для продвижения по службе посредством справедливых, информированных и прозрачных процессов, уважающих права человека.
- Применяемые критерии старшинства и компетентности должны также включать оценку индивидуальных обстоятельств, а также различных ролей и опыта женщин и мужчин, чтобы гарантировать равные возможности для всех.
- Эти критерии не могут быть дискриминационными. Они должны учитывать индивидуальную оценку обстоятельств, а также различные роли и опыт мужчин и женщин, чтобы у всех были равные возможности.

Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.

- Рабочие должны иметь возможность продвигаться по службе, не подвергаясь репрессиям со стороны профсоюзов или через политическую деятельность.
- Фирмам следует рассмотреть возможность введения паритетности в руководящих и наблюдательных советах и управления разнообразием в фирме.

Положительный пример

В университете занятия проходят также по субботам и воскресеньям. Одним из критериев оценки научных и педагогических кадров является количество отработанных часов. Некоторые сотрудники требуют, чтобы мероприятия выходного дня были организованы только на один день, потому что им не с кем оставить детей, пока они работают, а нанять няню для детей слишком дорого. Это не позволяет использовать весь потенциал ученых и затрудняет планирование деятельности. Поэтому по субботам и воскресеньям работодатель организует нянь для детей как для сотрудников университета, так и для студентов, используя для этого неиспользуемый спортзал.

В наблюдательном совете компании Z женщин нет вообще. Чтобы увеличить разнообразие этой группы, компания организует специальные учебные курсы, открытые для всех, но женщин особенно поощряют к участию, чтобы уменьшить беспокойство по поводу их способности справиться и увеличить количество женщин, претендующих на эти должности. После прохождения обучения количество женщин, подавших заявки, многократно увеличивается, и через 2 года число женщин в совете компании составляет 25%.

Отрицательный пример

Во время собеседования кандидат сообщил работодателю, что повышает квалификацию на заочном отделении, и заявил, что сможет найти работу, если компания позволит ему продолжить обучение. Сотрудник отдела кадров был рад, что учеба в области финансов и бухгалтерского учета будет очень полезна на этой должности, и заверил, что компания приложит все усилия, чтобы он без проблем окончил учебу. Через год сотрудник, готовясь к защите дипломной работы, подал заявление на учебный отпуск. Работодатель отказался, заявив, что никогда не соглашался на учебу сотрудника.

Сотрудник компании, занимающейся консалтингом в области утилизации отходов, неоднократно сообщает о необходимости обучения новым правовым нормам. Работодатель последовательно отказывается, аргументируя это тем, что у него и так больше всего обучения в своей профессиональной группе, такая высокая квалификация работодателю не нужна, а кроме того, через несколько лет она выйдет на пенсию, поэтому лучше обучать молодых сотрудников.

Какие действия следует предпринять компании в соответствии с Руководящими принципами ведения бизнеса в аспекте прав человека ООН?

(противодействие, смягчение последствий)

В компании с сотрудниками работают люди разных национальностей, большинство из них - выходцы из Польши, Украины и Беларуси. Однако управленческие функции даже на уровне бригадиров выполняют только поляки, даже если в бригаде большинство составляют



сотрудники других национальностей. Поэтому иностранные сотрудники иногда сообщают о проблемах с коммуникацией, а также неохотно участвуют в обучении, потому что не видят шансов на продвижение по службе.

Чтобы улучшить качество работы и атмосферу на предприятии, работодатель организует изучение польского и двух самых популярных языков, на которых говорят иностранцы. При оценке сотрудников и их продвижении по службе не учитывается критерий национальности, а исследуются только результаты на работе и социальные компетенции.

Что делать, если Ваши права были нарушены?

1. На уровне компании:

- О проблемах продвижения можно сообщать своему непосредственному руководителю, отделу кадров или руководству/руководству/владельцу.
- Если есть профсоюз, то даже работник, не являющийся его членом, может подать там жалобу.
- Вы также можете использовать внутреннюю систему подачи жалоб, если таковая имеется.
- Если рабочее место находится в ведении Европейского производственного совета, сотрудники могут использовать его для подачи жалобы центральному руководству.

2. Жалоба в досудебный орган:

- О нарушениях можно сообщить в Национальную инспекцию труда.
- Если работодатель согласен, может быть проведена медиация.
- Вы можете подать уведомление в [национальный контактный пункт ОЭСР](#) (процедура рассмотрения жалоб описана [здесь](#)).

3. Суд:

- В случае дискриминации можно потребовать компенсацию в размере не менее минимальной заработной платы в суде по трудовым спорам.
- Если нарушение права на равное обращение носит злонамеренный или постоянный характер, это является уголовным преступлением. Вы можете уведомить Национальную инспекцию труда, полицию или прокуратуру о совершении преступления.

Где найти дополнительную информацию?¹

- [Повышение квалификации, Национальная инспекция труда.](#)
- [Запрет дискриминации при доступе к продвижению.](#)

¹ Информационные листы "Права человека в бизнесе" изначально разрабатывались для польских читателей. В связи с этим, ресурсы относятся к сайтам, имеющим отношение к польскому контексту. Было решено сохранить исходные ресурсы и не удалять их полностью, поскольку во многих случаях информационные листы "Права человека в бизнесе" будут использоваться непольскими читателями, проживающими в Польше, которым они могут быть полезны.

По состоянию на конец 2021 года.

Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.



- [Где стеклянный потолок. Женщины в менеджменте среднего звена, Фонд бизнес-лидеров.](#)
- *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych. Komentarz*, red. Z. Kędzia, A. Hernandez-Połczyńska, Warszawa 2018 (*Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Комментарий*, под редакцией З. Кедзи, А. Эрнандес-Полчиньской, Варшава, 2018 г.).

Международное право

- Статья 7 d) [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.](#)
- Конвенция МОТ № 140 об оплачиваемом отпуске для учебы.
- Конвенция МОТ № 142 о развитии людских ресурсов.
- Статья 9 Европейской социальной хартии - право на профориентацию.
- Статья 10 Европейской социальной хартии - право на профессиональное обучение.
- Статья 20 Европейской социальной хартии - право на равное обращение также в области профессионального продвижения.

Связанные права:

- Статья 2 [Международного пакта о гражданских \(личных\) и политических правах](#) - запрет дискриминации.
- Статья 26 [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#) - право на равное обращение.
- Статья 2 и 3 [Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах](#) - запрет дискриминации.