

Еңбек нарығындағы дискриминация



Жоспар:



1. Жұмыс орнында жынысына, жасына, нәсіліне, дініне және басқа да белгілеріне байланысты кемсітуге тыйым салатын заңнаманы қабылдау.
2. Жұмыс берушілер мен қызметкерлерді кемсітушілікке жол бермеу және жұмыс орнындағы әртүрліліктің артықшылықтары туралы ақпараттандыру және оқыту бойынша науқандарды өткізу.
3. Ықтимал кемсітушілік жағдайларын анықтау мақсатында қызметкерлерді жұмысқа қабылдау, жұмыстан шығару және жоғарылату бойынша статистикалық мәліметтерге тұрақты мониторинг және талдау жүргізу.
4. Әйелдер, мигранттар, мүгедектер және т.б. сияқты еңбек нарығының осал топтарын қолдау бағдарламаларын құру.
5. Нақты проблемаларды анықтау және шешу жолдарын әзірлеу үшін қоғамдық тыңдаулар мен қоғамдық кеңестер өткізу.
6. Гендерлік белгі бойынша еңбек нарығындағы дискриминациямен күрес

Жұмыс орнында жынысына, жасына, нәсіліне, дініне және басқа да белгілеріне байланысты кемсітуге тыйым салатын заңнаманы қабылдау.

Жұмыс орнында жынысына, жасына, нәсіліне, дініне немесе басқа белгілерге байланысты кемсітуге тыйым салатын заңнаманы қабылдау еңбек нарығындағы тең мүмкіндіктер үшін күрестегі маңызды қадам болып табылады. Мұндай заңнама жұмысшылардың құқықтарын қорғауға көмектеседі және әділ және тең қарым-қатынас үшін негіз болады.

Кемсітушілікке қарсы заңдар әдетте жұмыс берушілерге қорғалатын сипаттамалар негізінде шешім қабылдауға тыйым салатын нақты ережелерді белгілейді және осы ережелерді бұзғандарға шағымдарды қарау механизмдері мен жазаларды ұсынады. Бұл әділ және инклюзивті жұмыс ортасын құруға негіз болады.

Мұндай заңнаманы қабылдау әдетте жұмыс берушілер мен жұмысшыларды оның бар екендігі және бұзушылықтардың салдары туралы түсіндіру шараларымен бірге жүреді. Сондай-ақ заңдардың қоғамның заманауи талаптары мен қажеттіліктеріне сай болуын қамтамасыз ету үшін оларды бақылау және жаңарту маңызды.

Тұтастай алғанда, жұмыс орнында кемсітушілікке тыйым салатын заңнаманы қабылдау барлық қызметкерлер үшін тең мүмкіндіктер жасауда және инклюзивті және серпінді ұйымдардың дамуын ынталандыруда маңызды рөл атқарады.





Жұмыс берушілер мен қызметкерлерді кемсітушілікке жол бермеу және жұмыс орнындағы әртүрліліктің артықшылықтары туралы оқыту маңызды және уақытылы тақырып болып табылады. Мұны істеудің кейбір жолдары:



1. ****Семинарлар мен тренингтер****: жұмыс берушілер мен қызметкерлер үшін кемсітушілікке жол бермеу мәселелерін, соның ішінде жұмыс орнындағы әртүрлілік пен инклюзияны талқылау үшін семинарлар мен тренингтер өткізіңіз.

2. ****Ақпараттық брошюралар мен материалдар****. Барлық қызметкерлер мен жұмыс берушілерге қолжетімді ақпараттық брошюраларды, плакаттарды және басқа да материалдарды жасаңыз.

3. ****Әртүрлілік саясаты****: барлық қызметкерлер мен жұмыс берушілер үшін қолжетімді жұмыс орнында нақты әртүрлілік және кемсітушілікке жол бермеу саясатын әзірлеу.

4. ****Табыс мысалдары****. Саяси әртүрлілікті сәтті жүзеге асырған және одан пайда көрген компаниялардың мысалдарымен бөлісіңіз.



5. ****Ашық диалог****: кемсітушілікке жол бермеудің маңыздылығы және жұмыс орнындағы әртүрліліктің артықшылықтары туралы ашық диалогты ынталандыру.

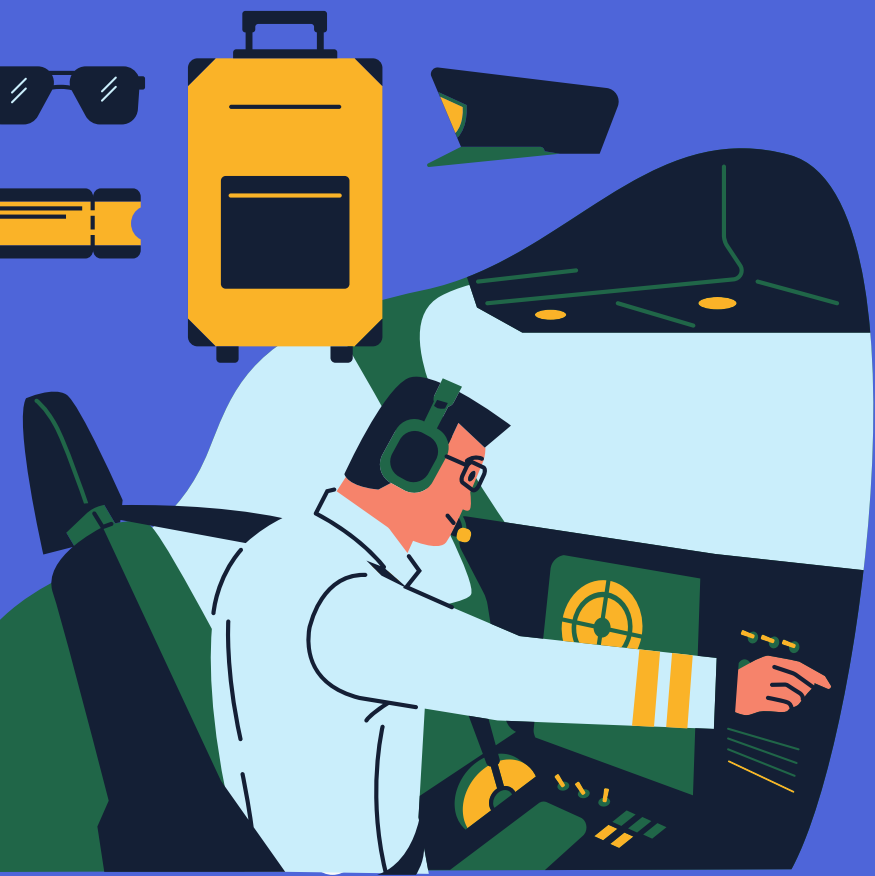
6. ****Көшбасшылықты оқыту****: көшбасшылар мен менеджерлерді инклюзивті орталарды құруда көшбасшы бола алатындай әртүрлілік пен кемсітушілікке жол бермеу дағдыларына үйретіңіз.

7. ****Мониторинг және бағалау****: Барлық тараптардың белгіленген қағидаттарды ұстануын қамтамасыз ету үшін әртүрлілік саясатының тұрақты мониторингі мен бағалауын жүргізу.

Кемсітушілікке жол бермеу және жұмыс орнындағы әртүрліліктің артықшылықтары туралы хабардарлықты арттыру жұмыс ортасын айтарлықтай жақсарта алады және компанияның табысты болуына ықпал етеді.



Ықтимал кемсітушілік жағдайларын анықтау мақсатында қызметкерлерді жұмысқа қабылдау, жұмыстан шығару және жоғарылату бойынша статистикалық мәліметтерге тұрақты мониторинг және талдау жүргізу. ✕

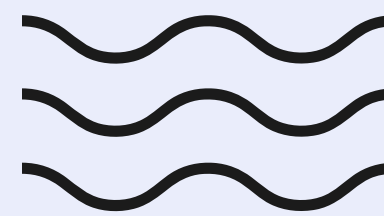


Ықтимал кемсітушілік жағдайларын анықтау үшін жұмысқа қабылдау, жұмыстан босату және жоғарылату статистикасын жүйелі түрде бақылау және талдау еңбек нарығындағы кемсітушілік үрдістері мен ықтимал жағдайларын анықтауға көмектесетін маңызды тәжірибе болып табылады. Мұндай мониторингті жүргізу әңгімелесуден өткен кандидаттар туралы мәліметтерді жинауды және талдауды, жұмыстан босату және жоғарылату туралы статистиканы, қызметкерлердің әртүрлі топтары арасында жалақыны бөлуді және басқа да негізгі көрсеткіштерді қамтуы мүмкін. Бұл деректерді талдау жұмыс орнындағы мүмкін болатын теңсіздіктер мен кемсітушіліктерді анықтауға мүмкіндік береді.

Тиімді мониторинг үшін мүмкіндіктер теңдігін бағалаудың нақты критерийлері мен стандарттарын және деректерді ұсынуға қатысты заң талаптарын белгілеу қажет. Бұл жұмыс берушілердің жұмыспен қамтудың тең қағидаттарын қаншалықты сақтайтынын бағалайды және осы саладағы ілгерілеуді бақылайды.

Сондай-ақ, жалпы қоғам еңбек нарығындағы кемсітушілікке қарсы күреске қатысуы және ағымдағы проблемаларды жақсырақ түсінуі үшін мониторинг нәтижелерінің жұртшылыққа қолжетімді болуы маңызды.

Статистикалық деректерді тұрақты бақылау және талдау, сондықтан жұмыс орнындағы кемсітушілікпен күресу және неғұрлым инклюзивті және тең жұмыс ортасын құрудың маңызды құралы болып табылады.



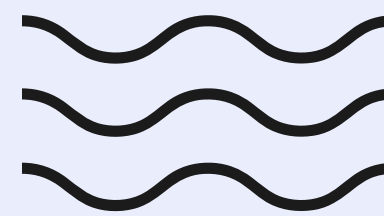
Әйелдер, мигранттар, мүгедектер және басқалар сияқты еңбек нарығындағы осал топтарға қолдау көрсету бағдарламаларын құру тең мүмкіндіктер мен әділеттілікті қамтамасыз етудің маңызды қадамы болып табылады. Міне, осы топтарға қалай қолдау көрсетуге болатыны туралы кейбір ұсыныстар:

1. ****Білім беру және оқыту****: Халықтың осал топтары үшін қолжетімді білім мен оқытуды қамтамасыз ету олардың еңбек нарығындағы бәсекелестікке қажетті дағдыларды дамытуға көмектесуі мүмкін.

2. ****Тәжірибе және тәлімгерлік бағдарламалары****: Тағылымдама және тәлімгерлік бағдарламаларын құру осал топтарға жұмыс тәжірибесі мен тәлімгерлік алуға көмектеседі, бұл олардың жұмысқа қабілеттілігін арттырады.

3. ****Жұмыс іздеуге қолдау көрсету****: Жұмыс іздеуге, түйіндеме жазуға, сұхбатқа дайындыққа және басқа қолдау түрлеріне көмек көрсету осал топтарға жұмысқа орналасу процесін айтарлықтай жеңілдетеді.





4. ****Жұмыс ортасын бейімдеу****: Халықтың осал топтарының қажеттіліктерін ескеретін жұмыс ортасын құру (мысалы, мүгедектер үшін қолжетімділік) бұл адамдардың еңбек нарығына интеграциялануын жеңілдетеді.

5. ****Заңнамалық қамтамасыз ету****: Еңбек нарығындағы осал топтардың құқықтарын қорғауға бағытталған заңдар мен саясаттарды қабылдау мүмкіндіктер теңдігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады.

6. ****Қаржылық қолдау бағдарламаларын құру****: Халықтың осал топтарын жұмысқа алатын жұмыс берушілерге қаржылық қолдау көрсету немесе ынталандыру олардың жұмысқа орналасуына деген қызығушылықты арттыруы мүмкін.

7. ****Үгіт-насихат және хабардар ету****: Еңбек нарығындағы осал топтардың проблемалары туралы ақпараттық науқандарды өткізу проблема туралы хабардарлықты арттырады және оны шешуге көбірек назар аудара алады.



Какие факторы мешают карьерному росту и повышению зарплаты

● Помешало лично мне ● Помешало моему знакомому или коллеге
% респондентов



Нақты проблемаларды анықтау және шешу жолдарын әзірлеу үшін қоғамдық тыңдаулар мен қоғамдық кеңестер өткізу.

Қоғамдық тыңдаулар мен консультациялар өткізу қоғамды шешімдер қабылдауға және қоғамдық мәселелерді шешуге тартудың маңызды құралы болып табылады. Қоғамдық тыңдау процесі қалай құрылуы мүмкін:

1. ****Жоспарлау және дайындық****:

- қоғамдық талқылауды қажет ететін нақты проблеманы немесе мәселені анықтау.

- Қоғамдық тыңдаулардың мақсаттары мен міндеттерін белгілеу, мақсатты аудиторияны анықтау.

- Іс-шараның бағдарламасын әзірлеу, орын мен уақытты таңдау, қатысушыларды шақыру.

2. ****Оқиғаны өткізу****:

- талқыланатын мәселе немесе жоба туралы ақпаратты ұсыну, мақсаттар мен міндеттерді түсіндіру.

- Ашық пікірталас жүргізу, әртүрлі көзқарастар мен ұсыныстарды талқылау.

- Қатысушылардың пікірлері мен ұсыныстарын жинау.

3. ****Нәтижелерді талдау және өңдеу****:

- Алынған кері байланысты өңдеу және талдау, маңызды мәселелер мен ұсыныстарды анықтау.

- Талқыланған мәселелер, айтылған идеялар мен ұсыныстарды қамтитын тыңдаулар бойынша есепті қалыптастыру.

4. ****Шешімдерді әзірлеу және одан әрі әрекеттер****:

- Талқылау нәтижелері мен қатысушылардың ұсыныстары бойынша нақты шешімдер мен іс-шаралар әзірленеді.

- Қабылданған шешімдерді орындау бойынша іс-шараларды ұйымдастыру, олардың орындалуы мен тиімділігін бақылау.

Қоғамдық тыңдаулар мен консультацияларды өткізу қоғамдық пікірді ескеруге, қабылданған шешімдердің заңдылығын арттыруға көмектеседі, сондай-ақ мемлекеттік органдар, қоғам және бизнес-қоғамдастық арасындағы диалогты дамытуға ықпал етеді.

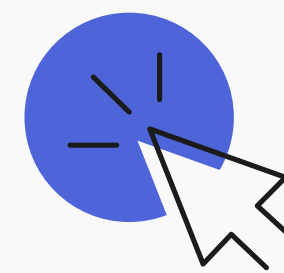
Еңбек нарығындағы гендерлік кемсітушілікпен күресу – қоғамның, үкіметтің және бизнес-қоғамдастықтың бірлескен күш-жігерін талап ететін маңызды міндет. Бұл процеске көмектесетін бірнеше жол бар:



1. ****Тең ақы****: Бір жұмысты атқарғаны үшін ерлер мен әйелдердің толық теңдігі.



2. ****Біржақтылықпен күрес****: стереотиптер мен гендерлік бейімділікті жеңуге бағытталған білім беру және хабардар ету бағдарламалары.



3. ****Икемді жұмыс сағаттары****: қызметкерлердің, әсіресе ата-аналардың қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін икемді жұмыс уақытын қамтамасыз ету.




4. ****Әйелдерді басшылық лауазымдарға көтеру****: Әйелдерді басшылық лауазымдарға көтеру және мансаптық өсу үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін бағдарламалар мен бастамаларды жасаңыз.

5. ****Кәсіпкер әйелдерді қолдау****: Кәсіпкерлікпен айналысқысы келетін әйелдерге қаржылық қолдау, оқыту және ресурстарға қолжетімділікті қамтамасыз ету.

6. ****Заң шығарушылық әрекет****: жұмыс орнында гендерлік кемсітушілікпен күресу үшін заңдар мен саясаттарды қабылдау.

7. ****Гендерлік білім****: гендерлік және теңдік мазмұнын оқу бағдарламасына және корпоративтік оқытуға енгізу.

Гендерлік кемсітушілікпен күресу қоғамның барлық жағынан күш салуды және осы мәселеге үнемі назар аударуды талап етеді.



**Назарларыңызға
рақмет!**

