



---

**Комиссия по положению женщин****Пятидесятая сессия**

27 февраля — 10 марта 2006 года

Пункт 3 предварительной повестки дня

**Последующая деятельность по итогам четвертой  
Всемирной конференции по положению женщин  
и специальной сессии Генеральной Ассамблеи  
под названием «Женщины в 2000 году: равенство  
между мужчинами и женщинами, развитие и мир  
в XXI веке»****Улучшение экономического положения женщин****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад был подготовлен в соответствии с просьбой, высказанной Комиссией по положению женщин в резолюции 49/8 об улучшении экономического положения женщин, в которой Комиссия просила Генерального секретаря представить на ее пятидесятой сессии доклад по этому вопросу. В настоящем докладе рассматриваются темы, касающиеся положения женщин на рынке труда, включая профессиональную сегрегацию, неравенство в размере оплаты труда, принятие решений по экономическим вопросам, обеспечение сочетания служебных и семейных обязанностей, а также вопросы о пенсиях и налогах. Особое внимание в нем уделяется вопросам доступа женщин к информационно-коммуникационным технологиям, возможностям женщин в сельской местности для получения дохода, и возможностям для трудоустройства женщин-мигрантов. В докладе содержатся рекомендации в отношении будущей деятельности для рассмотрения Комиссией по положению женщин. В докладе освещаются ответы, полученные от государств-членов, и приводится представленная организациями системы Организации Объединенных Наций информация о мерах, принимаемых в поддержку усилий государств-членов.

**Содержание**

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	1–2	3
II. Положение женщин на рынке труда .....	3–36	3
III. Расширение доступа к информационно-коммуникационным технологиям .....	37–42	11
IV. Усиление возможностей сельских женщин в области получения дохода .....	43–54	13
V. Расширение возможностей женщин-мигрантов в сфере занятости .....	55–66	16
VI. Статистика и информация .....	67–69	18
VII. Выводы и рекомендации .....	70–73	19

## I. Введение

1. На своей сорок девятой сессии Комиссия по положению женщин приняла резолюцию 49/8, в которой содержался призыв к действиям по улучшению экономического положения женщин на национальном уровне и просьба к Генеральному секретарю представить доклад об осуществлении указанной резолюции на пятидесятой сессии Комиссии.

2. Настоящий доклад, который был подготовлен в соответствии с этой резолюцией, содержит обзор положения женщин на рынках труда, в общем контексте занятости и на их рабочих местах; доступа женщин к экономической деятельности, основанной на использовании информационно-коммуникационных технологий; возможностей сельских женщин для получения дохода; и возможностей для трудоустройства женщин-мигрантов. Основу доклада составляет информация, представленная государствами-членами в 2004 году в ответах вопросника для проведения десятилетнего обзора и оценки хода осуществления Пекинской платформы действий (см. E/CN.6/2005/2 и Согг.), а также сообщения государств-членов, обновляющие эту информацию<sup>1</sup>. Также представлены примеры деятельности организаций системы Организации Объединенных Наций в интересах улучшения экономического положения женщин на национальном уровне<sup>2</sup>. В докладе не преследуется цель провести всеобъемлющий обзор деятельности на национальном уровне, в нем лишь приводятся примеры, иллюстрирующие такую деятельность<sup>3</sup>.

## II. Положение женщин на рынке труда

3. В большинстве районов мира за период с 1989 года показатели экономической активности женщин возросли, за исключением Восточной и Центральной Европы, где представленность женщин на рынке труда и так была высокой, а также Ближнего Востока и Северной Африки, где показатели экономической активности женщин по мировым меркам остаются низкими<sup>4</sup>.

4. Хотя число экономически занятых женщин возросло, в некоторых районах мира расширение представленности женщин на рынке труда сопровождалось повышением уровня безработицы и более низкими размерами заработной платы женщин по сравнению с мужчинами, а также ухудшением условий найма, включая контракты без гарантий, отсутствие гарантий в отношении льгот и социальной защиты. Женщины-работники без квалификации находятся в особо уязвимом положении из-за нестабильности их работы, низкого уровня дохода без каких-либо льгот, большого объема работы, продолжительного рабочего дня и опасных эксплуататорских условий работы. Например, многие надомные работники получают низкую зарплату, не защищены законами о труде и не получают льгот по системе социального обеспечения.

5. По последним статистическим данным Международной организации труда (МОТ), на неформальную занятость — работа без гарантированных контрактов, льгот для работников или социальной защиты — приходится от 50 до 75 процентов от общего числа не связанных с сельским хозяйством рабочих мест в развивающихся странах, и во всех развивающихся регионах, за исключением Северной Африки, женщины, как правило, чаще заняты на такой работе, чем мужчины. В основном женщины работают в течение неполного рабоче-

го дня и выполняют неоплачиваемую работу по уходу и лишены многих льгот, которыми пользуются работники, занятые в течение полного рабочего дня. Временные работники, самостоятельно занятые в неформальном секторе, и мелкие предприниматели — это также в основном женщины<sup>5</sup>. В результате этого женщины составляют большую часть (60 процентов) от общего числа работающей бедноты в мире — лиц, которые имеют работу, но зарабатывают недостаточно для того, чтобы обеспечить свое существование и существование своих семей выше уровня бедности, составляющего 1 доллар в день<sup>6</sup>.

6. В нескольких странах проводилась целенаправленная деятельность по содействию обеспечению занятости женщин в наиболее сложные периоды их жизни: молодых женщин, строящих свои первые планы в отношении карьеры; матерей, возвращающихся на рынок труда; женщин, желающих изменить профессию; и безработных женщин. Во многих странах ведется работа по содействию трудоустройству женщин, оказавшихся в ситуациях, которые требуют особого внимания: молодых женщин; пожилых женщин; женщин из числа коренного населения; женщин из числа этнических меньшинств; женщин-мигрантов; женщин, проживающих в отдаленных районах и в сельской местности; женщин, являющихся главой семьи; одиноких женщин; беременных подростков; жертв насилия; бывших правонарушителей; бездомных женщин; женщин-алкоголиков и женщин-наркоманов; а также женщин-инвалидов.

7. Например, в 2005 году в Бразилии был принят президентский указ об обеспечении равного для женщин и мужчин доступа на рынок труда и о запрещении дискриминации по признаку пола, расы или этническому признаку. Федеральное министерство социальных дел и по вопросам поколений Австрии приняло меры по улучшению положения в области профессиональной занятости женщин-инвалидов путем, в частности, организации для женщин обучения по вопросам использования компьютеров и управления предпринимательской деятельностью.

8. В большинстве стран для повышения квалификации женщин и обеспечения большей профессиональной мобильности использовались меры в области образования, подготовки кадров и переподготовки наряду с соответствующими консультативными услугами. Несколько стран признали, что обеспечение для женщин и девочек равных с мужчинами возможностей для получения образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации имеет центральное значение для того, чтобы они не оказались невовлеченными в деятельность в таких стремительно растущих секторах, как сектор информационно-коммуникационных технологий. Уругвай сообщил, что 66 процентов от общего числа женщин, которые были охвачены экспериментальной программой по обеспечению занятости женщин, стали лучше сознавать свои возможности и стоящие перед ними на пути к получению работы препятствия. В Российской Федерации осуществлялась программа переподготовки в целях решения проблемы высокого уровня безработицы среди женщин (в 2004 году — 46 процентов), в рамках которой проводимыми мероприятиями было охвачено 64 процента от общего числа безработных женщин. В Эфиопии осуществлялся экспериментальный проект по подготовке женщин, которые оказались без работы в результате приватизации.

9. Некоторые страны сообщали о том, что число безработных женщин превышает число безработных мужчин. Например, массовую безработицу вызвал

переходный период в Кыргызстане. Женщины оказались при этом в большей степени затронутыми, в частности в результате ликвидации рабочих мест в социальном секторе, которые обычно были заняты женщинами, и неспособностью предприятий обеспечивать уход за детьми. В Словакии прилагались особые усилия по сокращению долгосрочной безработицы женщин-цыганок. Иордания сообщила, что уровень безработицы среди образованных женщин был более высоким, чем среди женщин, не имеющих образования или имеющих более низкое образование.

10. Признавая существование проблемы недобровольной занятости в течение неполного дня, Норвегия создала комитет для изучения масштабов и причин появления этой проблемы и выдвижения, в случае необходимости, предложений по уменьшению ее масштабов. Турция сообщила, что из-за сложности нахождения работы в формальном секторе женщинам приходится работать в неформальном секторе экономики.

11. В некоторых странах в целях содействия трудоустройству женщин были разработаны пособия, руководства и справочники по нахождению работы. В Исландии была подготовлена брошюра, призванная побуждать женщин к оценке своих возможностей для получения дохода в будущем до выбора карьеры.

12. Правительства сотрудничали с частным сектором в интересах изменения культуры управления в отношении занятости женщин. Например, в Республике Корея была проведена «Неделя действий за равенство между мужчинами и женщинами в сфере занятости», с тем чтобы сформировать у руководства предприятий понимание важности равенства мужчин и женщин в вопросах занятости. В Коста-Рике была внедрена практика сертифицирования на рынке труда частных и государственных предприятий, которые создают учитывающие гендерные аспекты системы управления. Национальный институт женщин Мексики проводил работу более чем с 5300 руководителями предприятий для создания культуры равных возможностей.

13. Проблеме дискриминации в области занятости посвящается все большее число законов, стратегий и программ. Например, в соответствии с законом о равенстве женщин и мужчин, принятым в Финляндии, все работодатели, имеющие более 30 сотрудников, обязаны включать меры по обеспечению гендерного равенства в свои ежегодные кадровые или учебные планы или в планы действий по охране труда и охране здоровья. Контроль за исполнением таких планов осуществляется в связи с проведением на рабочих местах инспекций соблюдения требований по охране труда и охране здоровья.

## **A. Профессиональная сегрегация**

14. В мире повсеместно существует как горизонтальная, так и вертикальная сегрегация, в силу которой женщины вынуждены заниматься лишь определенными видами деятельности и/или не могут занимать руководящие должности<sup>5</sup>. В различных странах и в различных секторах масштабы этой проблемы неодинаковы. Основные факторы, вызывающие профессиональную сегрегацию по признаку пола, включают культурные и социальные взгляды на то, какие виды деятельности считать «мужскими» или «женскими», а также отсутствие равенства между мужчинами и женщинами в сфере образования и профессиональной подготовки. Во многих странах мира женщины выбирают работу, допус-

кающую бóльшую степень гибкости, с тем чтобы добиваться сбалансированного сочетания служебных и семейных обязанностей, что еще более способствует профессиональной сегрегации<sup>7</sup>.

15. В некоторых странах прилагаются конкретные усилия для содействия вовлечению женщин в деятельность в таких секторах, где традиционно преобладают мужчины, как наука и техника, инженерные работы, промышленность, медицина, плотницкое дело, автомеханика, эксплуатация зданий и уход за парками, вооруженные силы и полиция. В результате усилий, которые прилагались в Маврикии, в 2004–2005 годах 41 процент от общего числа зачисленных в технологический университет студентов составили женщины. Некоторые страны пытались изменять гендерные стереотипы в области образования и подготовки кадров и оказывать воздействие на культуру производственных отношений. Куба сообщила о тенденции к феминизации технической сферы в результате таких действий. В 2003 году в Израиле проводились обследования, призванные определить позиции женщин в научной и академической сферах, и оказывалась поддержка крупной кампании по информированию общественности. В Самоа увеличился набор женщин в полицию и их представленность в ней.

16. В Исландии, Малави и Франции, например, мужчин призывают к тому, чтобы проходить обучение для получения профессий в таких традиционно «женских» областях, как уход за детьми, уход за больными, домоводство, акушерство и социальная деятельность, и заниматься такой деятельностью.

17. В районе Восточного Средиземноморья Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) разрабатывает специальные учебные планы профессионально-технической подготовки, которые должны позволить и женщинам, и мужчинам получить доступ к нетрадиционным сферам деятельности. Международная морская организация (ИМО) проводила региональные информационные семинары в качестве одного из средств повышения значимости и влияния женщин в секторе морского судоходства.

## **В. Разница в размере оплаты труда женщин и мужчин**

18. Разница в размере оплаты труда сохраняется во всех секторах во всем мире в значительной степени в силу профессиональной сегрегации и высоких показателей занятости женщин в течение неполного рабочего дня. Результаты исследования, проведенного Международной организацией труда, также показывают, что вертикальная и горизонтальная профессиональная сегрегация по признаку пола, в результате социально-культурных взглядов и гендерного неравенства в сфере образования, подготовки кадров и трудоустройства, является главной причиной сохранения разницы в доходах мужчин и женщин. Другой фактор — это то, что женщины обычно имеют меньший стаж работы, чем мужчины такого же возраста, поскольку они не всегда имеют возможность работать на условиях полной занятости на протяжении всей своей карьеры. Данные о разнице в размере оплаты руководителей говорят о том, что на более высоких руководящих должностях разница в доходах увеличивается<sup>7</sup>.

19. В то же время в некоторых странах разница в оплате труда сокращается, что в значительной степени объясняется уменьшением разницы в уровне образования женщин и мужчин<sup>4</sup>. Норвегия представила еще одно возможное объяс-

нение: женщины все более широко вовлекаются в те же виды деятельности, что и мужчины. В 12 странах Европейского союза, по которым имеются данные, средний размер разницы в оплате труда мужчин и женщин в 2000 году составлял 15,3 процента, и, по сообщениям, этот показатель уменьшается<sup>7</sup>. Однако недостаточность данных об оплате труда с разбивкой по полам затрудняет проведение тщательной оценки разницы в размере оплаты мужчин и женщин.

20. Многие страны принимают меры по ликвидации разницы в размере оплаты труда женщин и мужчин путем, например, принятия законов по борьбе с дискриминацией в оплате труда; содействия применению норм равной оплаты труда посредством переговоров с профсоюзами; и повышения осведомленности общественности. Принятая в 2001 году поправка к Закону о равных возможностях в Швеции, например, требует от работодателей и профсоюзов оценивать разницу в оплате труда и ликвидировать ее. Правительство Норвегии провело сопоставление размеров оплаты труда работников различных профессий и по коллективным договорам об оплате труда, с тем чтобы определить, какие типы работы имеют одинаковую ценность. В Дании было начато углубленное исследование по проблемам гендерной сегрегации на рынке труда и разницы в оплате труда, включая «скользящую» гендерную сегрегацию (прием на работу женщин и мужчин с одинаковым уровнем квалификации и образования для выполнения различных функций и с разной оплатой). В Дании также был создан веб-сайт и подготовлен доклад о передовых методах работы, содержащие конкретные рекомендации в отношении ликвидации неравенства в оплате труда.

### **С. Руководящий уровень**

21. Последние статистические данные по всему миру свидетельствуют о том, что число женщин на руководящих должностях продолжает увеличиваться, однако темпы прогресса являются низкими и неравномерными. Проблемой по-прежнему является отсутствие сопоставимых данных. В странах, по которым имеется информация, изменения либо незначительные, либо они отсутствуют, а в некоторых странах процентные показатели даже снижаются. Отсутствие доступа к должностям директивного уровня имеет место как в профессиональных группах, где преобладают мужчины, так и секторах, где преобладают женщины, в которых, несмотря на увеличение числа руководителей-женщин, руководящие должности более высокого уровня занимают непропорционально большое число мужчин<sup>7</sup>.

22. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что в целом в странах Северной Америки, Южной Америки и Восточной Европы на руководящих должностях находится больше женщин, чем в странах Восточной Азии, Южной Азии и Ближнего Востока. В период 2000–2002 годов общая доля женщин на руководящих должностях в 48 из 63 стран, по которым имелись данные, составляла от 20 до 40 процентов<sup>8</sup>.

23. Относительно немногие страны сообщили о проведении конкретных мероприятий по ликвидации дискриминации и расширению участия женщин в процессе принятия решений в сфере экономики. Одним из позитивных примеров стал Уругвай, в котором были отменены нормативные положения, не позволяющие сотрудникам полиции женщинам занимать руководящие должности

высокого уровня. В Норвегии и Финляндии была введена квота для увеличения числа женщин в советах директоров государственных и публичных компаний с ограниченной ответственностью до 40 процентов. В Норвегии это новое положение затронуло примерно 600 компаний. Аналогичная инициатива осуществлялась в Греции, Дании, Швеции и Эстонии через проект «Продвижение женщин в высший эшелон», который призван обеспечить, чтобы в советах директоров компаний частного сектора было не менее 40 процентов женщин.

24. В системе Организации Объединенных Наций Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) сотрудничала с научно-исследовательскими учреждениями, представителями Международной конфедерации профсоюзов, Международной организации труда и женских профсоюзов в создании исследовательской и пропагандистской сети для поддержки вовлечения женщин в процесс принятия решений в профсоюзах.

## **D. Сочетание служебных и семейных обязанностей**

25. Некоторые работодатели начинают признавать, что учитывающие интересы семьи стратегии не только выгодны сотрудникам — как мужчинам, так и женщинам, — так как они содействуют обеспечению более сбалансированного сочетания работы, семейной или личной жизни, но и повышают общую производительность предприятий. Некоторые работодатели внедряют добровольные кодексы поведения, предусматривающие системы контроля и проверки для обеспечения соблюдения прав трудящихся в этой области. Преимущество таких кодексов заключается в том, что они позволяют применять и укреплять трудовые нормы в разных странах, в рамках юрисдикции государственных органов и международных корпораций. В то же время выражаются определенные сомнения в отношении значимости добровольных кодексов поведения и подчеркивается необходимость нахождения путей обеспечения подотчетности частного сектора, в том что касается поддерживаемых во всем мире прав и стандартов, сформулированных в конвенциях и декларациях Международной организации труда и Организации Объединенных Наций<sup>7</sup>.

26. К числу мер, принимаемых, согласно сообщениям государств-членов, в целях оказания женщинам и мужчинам помощи в совмещении семейных и служебных обязанностей, относятся: предоставление отпусков по уходу за детьми и льгот для родителей; помощь родителям, возвращающимся на рынок труда; формирование учитывающей интересы семей корпоративной культуры и введение благоприятных для этого часов работы; поддержка центров ухода за детьми и иждивенцами; и внедрение защищающих интересы семьи пенсионных и налоговых планов. В некоторых странах также проводилась исследовательская деятельность и организовывалась подготовка кадров в контексте стратегий обеспечения сбалансированного сочетания служебных и семейных обязанностей. Например, в Финляндии осуществлялся проект «Место для детей, место для семьи», призванный поддержать совмещение работы и семейной жизни путем, в частности, изменения у работодателей отношения к детям и семейной жизни.

27. Во многих странах расширяется применение занятости в течение неполного рабочего дня, использование гибких смен и концентрированного рабочего времени, что может содействовать вовлечению женщин в трудовые ресурсы.

Благодаря расширению использования информационно-коммуникационных технологий создаются новые формы работы, позволяющие женщинам работать из дома. Например, практика гибких рабочих смен стала применяться в Университетском медицинском центре Утрехта, Нидерланды, где были созданы две дополнительные операционные бригады, с тем чтобы графики работы сотрудников, имеющих детей, могли совпадать со школьными часами.

28. В некоторых странах работодателей государственного и частного секторов побуждали к внедрению гибкого графика работы. Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии сообщило о значительном улучшении положения дел после введения нового закона, предоставляющего родителям право просить разрешение работать по гибкому графику и обязующего работодателей серьезно рассматривать такие просьбы.

29. Несколько стран сообщили о мерах по ликвидации дискриминации в отношении беременных и кормящих женщин. В Суринаме беременным была предоставлена возможность требовать компенсацию за увольнение. Алжир, Катар, Словения и Тунис сообщили, что женщины могут отлучаться с работы для кормления детей грудью. Бразилия заявила, что в этой стране компании, насчитывающие более 30 сотрудников женщин, обязаны выделять специальное место для грудного кормления. Международная организация труда подготовила доклад, в котором рассматривается результативность мер по охране материнства и стратегий в отношении семьи, в том что касается гендерных отношений на рынке труда, и выбора и тенденций, касающихся занятости женщин и мужчин, а также было опубликовано пособие, озаглавленное «Совмещение служебных и семейных обязанностей: практические идеи на основе мирового опыта»<sup>9</sup>.

30. Во многих странах льготы для родителей, которые внедрялись как программы содействия матерям как до, так и после родов, были преобразованы в оплачиваемые отпуска, которые предоставляются любому из родителей. Существует много видов оплачиваемого и неоплачиваемого отпуска различной продолжительности. Например, в Корейской Народно-Демократической Республике женщины имеют право на отпуск по беременности и родам, который предоставляется за 60 дней до и 90 дней после его рождения, независимо от трудового стажа. Пособие в связи с рождением ребенка соответствует 100 процентам базовой месячной зарплаты. В дополнение к 480-дневному оплачиваемому отпуску в связи с рождением ребенка в Швеции родители могут работать ежедневно на один час меньше до достижения ребенком восьмилетнего возраста.

31. Привлечение мужчин к уходу за детьми способствует обеспечению равноправного участия женщин в оплачиваемой трудовой деятельности и гарантирует детям проведение времени с обоими родителями. С ростом понимания важности роли отцов в некоторых странах расширяются возможности участия отцов в уходе за детьми. Например, в Сальвадоре проводились конференции и семинары, призванные помочь мужчинам становиться ответственными отцами.

32. В нескольких странах прилагались усилия по расширению возможностей для получения доступных по цене услуг по уходу за детьми. В Иордании и Малайзии на работодателей была возложена ответственность за создание центров ухода за детьми при предприятиях. В Нидерландах были введены налоговые льготы для работодателей, которые покрывают часть расходов по уходу за ребенком. В Люксембурге министерство по вопросам семьи и интеграции обеспечивало работу программ продленного дня, финансируемую правительством.

Правительство Бангладеш выпустило постановление, обязывающее работодателей, имеющих более 10 сотрудников-женщин, создавать центры ухода за детьми поблизости от места работы.

33. В некоторых странах для сотрудников предусматривается возможность находиться дома для ухода за другими иждивенцами. Например, на Мальте сотрудники могут брать неоплачиваемый отпуск по уходу продолжительностью в один год для ухода за иждивенцами-родителями или за больными детьми или супругами. Социальные программы Кубы предусматривают выплату полной зарплаты и гарантии занятости для всех работающих матерей, у которых имеются больные дети, нуждающиеся в постоянном уходе.

## **Е. Пенсии и налоги**

34. Экономическая независимость женщин оказывается под угрозой из-за ограниченности доступа к пенсиям, выплачиваемым по возрасту, или из-за низкого размера таких пенсий. Для многих женщин размер пенсий, зависящий от размера дохода, является более низким у многих женщин, занятых в низкооплачиваемых секторах или в течение неполного рабочего дня, а также у тех женщин, карьера которых прервалась из-за необходимости выполнения семейных обязанностей. Ряд стран принимали меры по созданию пенсионных планов, учитывающих гендерные аспекты. Страны сообщили о двух основных подходах, направленных на обеспечение экономической безопасности женщин, выходящих на пенсию. Первый подход, примерами которого являются практика, применяемая в Австрии, Канаде, Люксембурге и Швейцарии, заключается в том, чтобы в периоды воспитания ребенка покрывать частично или полностью взносы женщины в пенсионный фонд. Вторым подходом, применяемым в Иордании, Ирландии, Польше, Словении и Соединенных Штатах Америки, является внедрение практики «компенсационных взносов», с тем чтобы женщины имели возможность получать пенсию.

35. Несколько стран — Иордания, Кипр, Малайзия и Турция — сообщили о принятии конкретных мер по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами в вопросах уплаты подоходного налога. Например, в Малайзии и Турции замужним женщинам предоставляют возможность подавать свои налоговые декларации независимо от мужей. В Японии была создана система предоставления предпринимателям-женщинам кредитной линии с налоговыми льготами и без залогового сбора.

36. В рамках системы Организации Объединенных Наций Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) осуществляла новаторский проект, связанный с реформами пенсионной системы и анализом их последствий для обеспечения равенства мужчин и женщин. В 2004 году Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) в сотрудничестве с организацией «Хоумнет Индия» приступил к выполнению программы социальной защиты для трудящихся неформального сектора в возрасте старше 60 лет и с доходом ниже определенного уровня, которая на экспериментальной основе должна осуществляться в 50 районах.

### III. Расширение доступа к информационно-коммуникационным технологиям

37. Применение информационно-коммуникационных технологий способствует расширению возможностей трудоустройства и экономических возможностей женщин во многих странах. Возникают новые формы работы. В некоторых странах Азии женщины получают значительные средства к существованию за счет передачи на внешний подряд различных видов работы, например составление медицинских и юридических записей, обслуживание компьютерных программ и ведение ежедневных счетов мелких компаний, расположенных в других странах. Гибкий характер телеработы также открывает новые возможности для женщин, позволяя им работать из дома. В то же время такая новая организация работы в некоторых отношениях отнюдь не позитивно сказывается на женщинах, поскольку они выполняют такую телеработу в дополнение к своим существующим домашним обязанностям. Они получают меньшую оплату по сравнению с теми, кто работает в организованном секторе, и заключают контракты, не гарантирующие занятости, или вообще не заключают их. Очень часто женщины должны вкладывать значительные средства для выполнения своей работы, включая покупку компьютеров и плату за электроэнергию и подключение к Интернету. Международная организация труда в Докладе о занятости в мире за 2001 год предостерегала, что по мере того, как телеработа становится важным методом работы в информационной экономике, существующее неравенство — в частности неравенство между мужчинами и женщинами — будет еще более усиливаться, если не будут осуществляться надлежащие меры в области политики<sup>10</sup>.

38. В докладе МОТ также отмечалось, что различные элементы гендерной сегрегации воспроизводятся и в информационной экономике, когда женщины в основном занимают рабочие места конечного пользователя с низким уровнем квалификации в области ИКТ, которые связаны с обработкой текстов и вводом данных, в то время как мужчины занимают руководящие и административные должности более высокого уровня и проектируют сети, разрабатывают операционные системы и программное обеспечение. В связи с этим возникают и новые формы проявления неравенства — теперь уже между женщинами, обладающими необходимыми навыками использования информационно-коммуникационных технологий, и женщинами, у которых таких навыков нет<sup>10</sup>.

39. Женщины являются недопредставленными в директивных и нормативных учреждениях по ИКТ и в министерствах, ответственных за информационно-коммуникационные технологии. Мужчины по-прежнему занимают большую часть руководящих и директивных должностей в телекоммуникационных компаниях и в регулирующих или директивных органах<sup>11</sup>. Стереотипное восприятие ролей мужчин и женщин по-прежнему создает препятствия для обеспечения всестороннего участия последних.

40. Ряд стран признали, что доступ к информационно-коммуникационным технологиям является одним из эффективных методов содействия участию женщин в экономической деятельности. Нидерланды, например, сообщили о значительном прогрессе, достигнутом в области обеспечения для женщин доступа к Интернету. Если в 1995 году 80 процентов пользователей Интернета составляли мужчины, то в 2004 году число пользователей Интернета среди мужчин и женщин уже было одинаковым. Например, Комиссия по вещанию Тонга

способствовала расширению доступа женщин к информационно-коммуникационным технологиям, в том числе путем обучения женщин на ключевых должностях. В Египте осуществлялась учебная программа Майкрософт для привилегированных пользователей, конкретно ориентированная на выпускников из числа молодых женщин. В Законе о ликвидации цифрового разрыва (2001 года) Республики Корея, в котором женщины включены в качестве одной из целевых групп, предусмотрен бесплатный или недорогой доступ к информационным сетям и информационно-техническому оборудованию. Ассоциация женщин-выпускников высших учебных заведений Самоа в 2005 году организовала проведение в этой стране Тихоокеанской конференции сети женщин-выпускников высших учебных заведений, основное внимание на которой уделялось расширению доступа женщин к ИКТ.

41. Государства-члены также подчеркивали важность расширения имеющихся у женщин возможностей по эффективному использованию информационно-коммуникационных технологий. В Ташкентском университете информационных технологий в Узбекистане был создан центр по повышению квалификации женщин в вопросах ИКТ. В Бруней-Даруссаламе была организована профессиональная подготовка женщин как государственного, так и частного секторов для повышения их квалификации в вопросах ИКТ. Министерство по науке, информации и коммуникациям Бангладеш проводило субсидированное обучение женщин базовым навыкам использования компьютеров и прикладных программ. В Египте женщин побуждали к получению международных водительских прав с использованием компьютерной программы и оказывалась поддержка предпринимателям-женщинам через проекты «Бизнес онлайн» и «Электронный маркетинг». Трехгодичная инициатива для женщин в сельских и малоразвитых районах Литвы включала в себя разработку в веб-сети портала «Информация о женщинах», в котором представлены такие элементы, как цифровая библиотека; база данных о женских группах и рассылочные листы; предоставление оборудования для женских организаций; и развитие профессиональной подготовки и подготовка справочника по ИКТ. Правительство Малайзии разработало веб-сайт, призванный помогать женщинам в сбыте их товаров и услуг, в частности изделий кустарного промысла.

42. Организации системы Организации Объединенных Наций оказывали помощь правительствам в области информационно-коммуникационных технологий путем организации подготовки кадров для укрепления потенциала в области ИКТ и путем разработки методов использования и средств ИКТ. Например, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) организовало 65 центров программ для женщин, которые, в частности, способствуют укреплению потенциала в вопросах пользования компьютерами. ЮНЕСКО использовала информационно-коммуникационные технологии для содействия улучшению экономического положения женщин. Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) предоставляла обучение женщин по вопросам создания электронных сетей. Комиссия также осуществляла многострановой проект, посвященный обеспечению устойчивости женских e-предприятий, с тем чтобы женщины смогли занять сегмент рынка экологически чистых или органических продуктов. Отдел по улучшению положения женщин принимал меры по укреплению потенциала национальных механизмов в Африке для обеспечения того, чтобы они в полной мере использовали пре-

имущества новых информационно-коммуникационных технологий для укрепления сетей, активизации обмена информацией и использования знаний и для повышения их эффективности в национальных процессах выработки политики и планирования в интересах обеспечения равенства между мужчинами и женщинами.

#### **IV. Усиление возможностей сельских женщин в области получения дохода**

43. В африканских странах, расположенных к югу от Сахары, и в странах Азии сельское хозяйство по-прежнему является наиболее важным сектором в плане обеспечения занятости женщин<sup>12</sup>. Сельские женщины производят более половины продовольствия во всем мире<sup>13</sup>. В странах Африки к югу от Сахары на долю женщин приходится 60–80 процентов трудовых ресурсов, занятых в производстве продовольствия, предназначенного как для потребления на уровне домашних хозяйств, так и для продажи.

44. Женщины диверсифицируют свою деятельность с целью получения средств к существованию, работая на фермах и занимаясь деятельностью, не связанной с фермерским хозяйством. Не обладая гарантированными правами на землю, женщины-фермеры практически не имеют доступа к кредитам или другой сельскохозяйственной инфраструктуре и услугам. Наличие прав собственности на землю и имущество повышает продовольственную безопасность женщин, расширяет их возможности в плане отстаивания своих интересов на уровне домашних хозяйств и повышает их социальный статус в рамках общины. Во многих странах обычное право и практика позволяют женщинам иметь доступ к земле и заниматься земледелием, животноводством и лесоводством и получать от этого выгоду. Однако, когда земля становится рыночным активом, права женщин на доступ к земле могут игнорироваться членами семьи и общины, особенно когда речь идет об овдовевших или разведенных женщинах<sup>14</sup>.

45. Не обладающие значительными ресурсами производители, в особенности сельские женщины, получают лишь незначительную долю официальных сельскохозяйственных кредитов — даже в тех странах, где они являются основными производителями. Поскольку земля является основным активом, используемым в качестве залога, женщины имеют весьма ограниченный доступ к кредитным механизмам<sup>4</sup>. Отмена предоставляемой государством кредитной поддержки в сельских районах в связи с ростом либерализации и приватизации финансового сектора может затруднять доступ женщин к кредитам<sup>15</sup>.

46. В течение прошедшего десятилетия много внимания уделялось мероприятиям по предоставлению женщинам микрокредитов. Однако в Южной Азии, одном из наиболее активных регионов в деле поощрения предоставления женщинам микрокредитов, достигнутые результаты были неоднозначны. Некоторые исследования свидетельствуют о том, что благодаря доступу к кредитам и контролю за доходами и активами возможности женщин в плане отстаивания своих интересов на уровне домашних хозяйств расширились. Однако оценка кредитных программ в Бангладеш показала, что мужчины нередко контролируют кредиты, приносимые женщинами в домашние хозяйства, а займы используются на цели, отличные от тех, на которые они предоставлялись<sup>16</sup>. Для того чтобы мероприятия по обеспечению микрофинансирования были эффек-

тивными, их необходимо сочетать, в частности, с равным доступом к рынкам, профессиональной подготовке, службам по распространению сельскохозяйственных знаний и новым технологиям.

47. Рост масштабов агропромышленности и индустриализации сельских районов способствовал расширению возможностей женщин в области получения денежного дохода. Оплачиваемая занятость позволяет женщинам преодолевать относительную изолированность дома и общин и самоутверждаться<sup>17</sup>. Обследование, проведенное в двух небольших городах Китая, продемонстрировало укрепление роли женщин в принятии решений по мере роста получаемых ими доходов<sup>18</sup>.

48. В ряде стран принимаются меры по удовлетворению конкретных потребностей и решению конкретных проблем сельских женщин. Например, в Колумбии разработан план по устранению препятствий политического, социально-экономического и культурного характера, с которыми сталкиваются сельские женщины. В 2005 году в Японии в целях поддержки женщин, возглавляющих фермерские хозяйства, был принят Базовый план по вопросам продовольствия, сельского хозяйства и сельских районов. Бангладеш приступила к осуществлению проекта «АБАШАН» (смягчение остроты проблемы нищеты и реабилитация) для не располагающих средствами людей в целях реабилитации безземельных бедных семей на основе самостоятельной занятости и содействия улучшению экономического положения женщин. Монако представило информацию о поддержке создания кооператива сельских женщин в Марокко в целях содействия местному производству различных товаров на основе нефти и их сбыту.

49. В ряде развивающихся стран Африки, Азии и Латинской Америки и Карибского бассейна были приняты меры, содействующие обеспечению гендерного равенства в вопросах доступа к земле и имуществу. В некоторых странах были приняты законы гарантирования равных прав женщин, например посредством включения в сертификаты на пользование землей имен как мужа, так и жены, независимо от того, состоят они в законном браке или нет. Национальный союз эритрейских женщин, например, организовал профессиональную подготовку 50 сотрудников по правовым вопросам из различных районов страны для защиты прав женщин на владение землей. В плане действий по обеспечению равенства мужчин и женщин и справедливости в Кабо-Верде (2005–2009 годы) содержится призыв к проведению углубленного исследования причин неравного доступа женщин и мужчин к экономическим ресурсам. В Законе о договорах об аренде земли в сельских районах Китая обеспечивается защита прав женщин на арендуемую землю в случае вступления в брак или развода. Пересмотренный Закон о сельскохозяйственном секторе Гондураса направлен на учет гендерных аспектов в этой отрасли в целях расширения доступа женщин к земле.

50. Подразделения системы Организации Объединенных Наций приняли меры для содействия улучшению экономического положения женщин в сельских районах. Например, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО) осуществила проект по оказанию камбоджийским женщинам помощи в повышении продовольственной безопасности домашних хозяйств и увеличении доходов семьи. Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДУ (ЮНЭЙДС) обеспечила предоставление

небольших субсидий неправительственным организациям, занимающимся вопросами укрепления прав женщин на имущество и наследство на национальном и общинном уровнях. Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин поддерживал предпринимаемые в Кыргызстане усилия по расширению прав женщин на владение землей посредством внесения поправок в Закон об организации землепользования. ООН-Хабитат провела исследование по вопросам исламского земельного законодательства в целях выработки новаторских подходов к решению проблем, связанных с правами женщин на наследство и на имущество.

51. Ряд стран оказывали поддержку предприятиям, организованным сельскими женщинами в области сельского хозяйства, переработки продовольствия, рыболовства, мелкой торговли, кустарного производства и обслуживания. Например, Сельскохозяйственный банк Намибии предоставлял женщинам-фермерам займы под низкие проценты. В Эстонии министерство социального обеспечения разрабатывало программы увеличения числа женских предприятий, в частности в сельских районах. Правительство Колумбии во взаимодействии с местными органами власти, университетами, банками и неправительственными организациями осуществляло программу создания микропредприятий для женщин, возглавляющих домашние хозяйства.

52. Ряд подразделений Организации Объединенных Наций способствовали расширению доступа женщин к микрокредитам в сельских районах. Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) оказывала поддержку механизму предоставления женщинам микрокредитов на цели сохранения биоразнообразия в высокогорных экосистемах Китая.

53. Подразделения Организации Объединенных Наций также оказывали правительствам поддержку в укреплении потенциала сельских женщин-предпринимателей. Добровольцы Организации Объединенных Наций (ДООН) организовали в Малави подготовку 225 женщин с целью развития у них навыков предпринимательской деятельности и содействия внедрению надлежащих технологий и методов переработки и хранения продовольственных и товарных культур. Международная организация труда и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК) организовали курсы профессионально-технической подготовки по вопросам торговли и предпринимательской деятельности в целях расширения производственной деятельности женщин и возможностей получения дохода в рамках Стратегии борьбы с незаконным оборотом наркотиков в Боливии. Мировая продовольственная программа (МПП) осуществляла программу «Продовольствие за обучение», направленную на обучение функциональной грамотности и счету и выработку навыков руководства и навыков, необходимых для получения дохода.

54. Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) разработала программу для женщин-предпринимателей, работающих в агропромышленном секторе, включая переработку продовольствия и кожевенную и текстильную отрасли, в странах Центральной Америки, Африки и Азии. Опыт реализации программ, осуществлявшихся при поддержке Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры в сельских районах Буркина-Фасо и Нигерии, показал, что программы обучения женщин грамоте способствовали расширению возможностей женщин участво-

вать в управлении деятельностью по микрокредитованию, а также в процессе принятия решений.

## **V. Расширение возможностей женщин-мигрантов в сфере занятости**

55. Во Всемирном обзоре роли женщин в процессе развития за 2004 год отмечалось, что женщины все более активно участвуют в различных видах миграции<sup>19</sup>. По состоянию на 2000 год 49 процентов всех международных мигрантов составляли женщины или девочки, что на 46,6 процента больше, чем в 1960 году<sup>20</sup>.

56. Все большее число женщин мигрирует независимо от мужчин в поисках работы. Отсутствие доступа к ресурсам, в частности к продуктивным угодьям, является фактором, вынуждающим женщин мигрировать из сельских районов, в то время как возможности, существующие на рынке труда в потенциальных местах назначения, выступают в роли притягивающего фактора. Такая миграция включает миграцию из сельских в сельские районы, происходящую по мере того, как молодые женщины вливаются в трудовые ресурсы агропромышленного сектора; миграция из сельских районов в городские, когда девушки и взрослые женщины приходят на предприятия сферы обслуживания и обрабатывающей промышленности в городских районах, включая особые экспортные зоны (ОЭЗ); и международная миграция, когда женщины уезжают в другие страны в поисках работы<sup>21</sup>.

57. Влияние миграции на разделение труда и отношения между мужчинами и женщинами характеризуется значительными различиями, в зависимости от того, кто мигрирует — женщины или мужчины. Несмотря на увеличение затрат времени и объема работы, который приходится выполнять женщинам, миграция мужчин может способствовать расширению прав и возможностей женщин, поскольку женщины обретают новые навыки и функции, беря на себя ответственность за домашнее хозяйство и стремясь найти работу за пределами дома.

58. Денежные переводы, обеспечивающие семьям дополнительный доход, являются еще одним преимуществом миграции. Воздействие денежных переводов на благосостояние домашних хозяйств зависит от того, кто контролирует доход в виде денежных переводов, и от того, как он расходуется. Некоторые данные свидетельствуют о том, что женщины-мигранты переводят более значительную часть своих доходов своим семьям, чем мигранты-мужчины, хотя обычно они зарабатывают меньше, чем мужчины, и располагают меньшими средствами для осуществления переводов. Осуществляя денежные переводы, женщины-мигранты могут недостаточно инвестировать средства в улучшение условий своей жизни, охраны здоровья, питания и образования<sup>19</sup>.

59. Добровольная миграция женщин в поисках новых возможностей трудоустройства также может способствовать расширению их прав и возможностей, поскольку они приобретают профессиональные навыки и опыт. При этом, однако, наблюдается рост числа мигрантов, не имеющих соответствующих документов, в том числе вследствие незаконной торговли женщинами и девочками в целях эксплуатации — например, в целях проституции и принудительного труда. Женщин, ставших жертвами торговцев людьми, могут уверять в том, что

им будет предоставлена законная работа, однако зачастую они вынуждены выступать в роли домашней прислуги и работать в цехах с чрезвычайно трудными условиями работы, а также подвергаются различным видам эксплуатации, являющимся современными формами рабства<sup>19</sup>.

60. Среди женщин, мигрирующих в поисках работы, можно выделить несколько отдельных категорий, различающихся по уровню своей квалификации, продолжительности пребывания в принимающей стране и правовому статусу. Малоквалифицированные женщины-мигранты, например, занимаются сбором фруктов и овощей, изготовлением одежды и других товаров и переработкой продовольствия, работают в качестве медсестер и помощниц в больницах и занимаются уборкой ресторанов и гостиниц. Низкооплачиваемый характер такой работы и отсутствие социальной защиты на случайных работах означает, что многие женщины-мигранты легко становятся жертвами эксплуатации. Намечившиеся в последнее время тенденции свидетельствуют о том, что, хотя женщины-мигранты могут зарабатывать больше денег, чем они зарабатывали бы в своих странах, они часто вынуждены в течение длительного времени выполнять низкооплачиваемую работу<sup>19</sup>.

61. Женщины-мигранты с высоким уровнем квалификации занимаются весьма разнообразными видами деятельности, требующими специальных знаний и навыков. Они руководят транснациональными корпорациями, преподают в университетах, предоставляют экспертные услуги в области научных исследований и разработок для промышленности и научных заведений, а также занимаются разработкой, созданием и программированием компьютеров<sup>22</sup>. Вместе с тем многие высокообразованные женщины-мигранты из развивающихся стран выполняют неквалифицированную или полуквалифицированную работу, вследствие чего они утрачивают свою квалификацию.

62. Проведенный в 2000 году в Соединенном Королевстве анализ данных о выданных разрешениях на работу показал, что некоторые секторы, в которых женщины составляют значительную долю от общего числа работников, относятся к числу секторов, в которых наблюдается самый быстрый рост занятости мигрантов. Многие женщины-мигранты работают в сфере здравоохранения, в частности в качестве медсестер и физиотерапевтов<sup>23</sup>. Выполнение таких работ в секторе здравоохранения, как правило, соответствует широко распространенным гендерным стереотипам и характеризуется более низкими заработками по сравнению с типичными видами занятости мужчин.

63. Государства-члены представили небольшое число ответов с информацией о предпринимаемых ими усилиях по расширению доступа к занятости и улучшению положения трудящихся женщин-мигрантов. Министерство здравоохранения, социального обеспечения и по делам семьи Андорры во взаимодействии с Ассоциацией женщин-мигрантов Андорры и Торгово-промышленной палатой представило доклад о проекте, предусматривающем расширение доступа женщин-мигрантов к занятости. Республика Корея в июле 2004 года приняла закон о занятости и использовании иностранных трудящихся, в соответствии с которым иностранные трудящиеся женщины имеют право на 90-дневный отпуск по беременности и родам и на полное социальное страхование и гарантированную занятость, если они работают в компаниях, упомянутых в Законе о гарантированной занятости. В некоторых странах, включая Австрию, Канаду, Таиланд и Швецию, проблема высокого уровня неграмотности среди женщин-мигрантов

решается с помощью программ обучения грамоте. Казахстан внес поправки в свое законодательство о трудовой занятости населения и осуществил мероприятия по укреплению потенциала в целях обеспечения занятости, социального развития и защиты женщин-мигрантов.

64. Ряд подразделений Организации Объединенных Наций также сообщили о предпринимаемых ими усилиях по содействию обеспечению равных прав трудящихся женщин-мигрантов. Например, Международное бюро труда опубликовало «Информационное руководство — предупреждение дискриминации и эксплуатации трудящихся женщин-мигрантов и жестокого обращения с ними» (2003 год) и оказало технические консультативные услуги Гондурасу, Коста-Рике и Никарагуа в целях решения проблем, с которыми сталкиваются женщины-мигранты. ЮНИФЕМ разработал минимальные стандартные контракты для женщин-мигрантов как в странах назначения, включая Иорданию, так и в странах происхождения, включая Индонезию, Непал, Филиппины и Шри-Ланку. ЮНИФЕМ также оказал министерству труда и транспорта Непала помощь в разработке новой поправки к Закону о занятости иностранцев.

65. Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) провел изучение гендерных аспектов потоков денежных переводов с целью определения экономического вклада женщин-мигрантов в экономику стран происхождения и назначения. Отдел по улучшению положения женщин подготовил Мировой обзор по вопросу о роли женщин в развитии, 2004 год<sup>19</sup>, в котором особое внимание уделяется вопросам гендерного равенства в международной миграции, и обеспечил широкое распространение этого обзора в различных странах всех регионов.

66. Согласно данным, предоставленным Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), в конце 2003 года среди 9,7 миллиона беженцев женщины и девочки составляли 49 процентов. УВКБ и МОТ провели с учетом гендерных аспектов оценку микрофинансирования, профессионально-технической подготовки и экономического развития на местах в целях содействия обретению беженцами и репатриантами в Бенине, Бурунди, Кении, Либерии, Сербии и Черногории, Сомали, Судане, Того, Уганде и Эритрее и на Северном Кавказе устойчивых средств к существованию.

## VI. Статистика и информация

67. Учитывая важное значение гендерно-дифференцированных статистических данных и информации для принятия обоснованных решений по вопросам расширения экономических возможностей женщин, некоторые страны представили информацию о мерах, принятых с целью сбора, распространения и использования дезагрегированных по признаку пола данных и показателей занятости. В Национальном выборочном обследовании Индии по вопросам занятости и безработицы (1999–2000 годы) содержатся новые данные о численности лиц, работающих на дому, и об особенностях, присущих этой категории трудящихся. В результате проведенных в Германии и Непале переписей населения была получена гендерно-дифференцированная информация о создании новых предприятий и собственности на ресурсы. Южная Африка разработала комплекс показателей деятельности в краткосрочной и долгосрочной перспективе,

которые касаются занятости женщин и их вклада в национальную экономику. Португалия подготовила данные об использовании компьютеров женщинами и мужчинами в возрастной группе 16–74 лет. Аргентина обеспечила учебную подготовку по методам определения использования времени с учетом гендерных факторов, которой были охвачены технические сотрудники, занимающиеся гендерными вопросами, а также статистики. Сирийская Арабская Республика обновила показатели и статистические данные, используемые для отслеживания прогресса в деле обеспечения гендерного равенства в формальном и неформальном секторах.

68. В результате проведенных в ряде стран обследований по вопросам использования времени было документально зафиксировано, сколько времени затрачивают женщины и мужчины на оплачиваемый и неоплачиваемый труд. Например, в Бенине обследование по вопросам использования времени проводилось в рамках подготовки национального доклада об устойчивом развитии людских ресурсов. В 2002 году в Мексике было проведено исследование по вопросам домашнего неоплачиваемого труда, в ходе которого было установлено, что неоплачиваемый труд женщин обеспечивает 21,6 процента валового национального продукта, что превышает вклад других секторов экономики.

69. Некоторые страны, включая Австрию, Испанию и Мексику, представили информацию об исследованиях, проведенных по вопросам дискриминации женщин на рынке труда. Например, Австрия подготовила пособие, основанное на гендерном анализе 39 коллективных соглашений, заключенных работниками металлообрабатывающей и текстильной промышленности. Аргентина приняла меры по сбору с помощью периодических обследований данных о вкладе неоплачиваемого труда женщин в экономику. Испания провела исследование по теме занятости женщин в теневой экономике, в котором особое внимание уделялось домашним работникам.

## **VII. Выводы и рекомендации**

70. Большинство стран добились прогресса в деле поощрения экономических прав и независимости женщин. Благодаря широкому кругу законодательных актов, стратегий и программ, учитывающих гендерные факторы, расширилось участие женщин как в оплачиваемой, так и в самостоятельной занятости. Многие страны оказывают поддержку женщинам-предпринимателям, в том числе путем предоставления им более широкого доступа к кредитам, профессиональной подготовке и рынкам. Признавая важное значение участия мужчин в деле укрепления роли женщин в экономике, различные страны все более активно призывают мужчин участвовать в выполнении неоплачиваемого труда в рамках семьи.

71. Однако достигнутый прогресс не является еще достаточным и повсеместным. Необходимо решать проблемы, связанные с чрезмерно высокой представленностью женщин среди лиц, занятых неполный рабочий день, а также занятых в неформальном секторе. Больше внимания следует уделять проявлениям неравенства в процессе принятия экономических решений, включая сохранение гендерных стереотипов, которые не позволяют женщинам занимать высокие должности как в государственном, так и в частном секторах.

72. Необходимо предпринять дополнительные усилия по обеспечению полномасштабного использования возможностей информационно-коммуникационных технологий улучшения экономического положения женщин. Для лучшего понимания положения и возможностей сельских женщин и женщин-мигрантов в области занятости нужны дополнительные исследования и более активные усилия по сбору данных.

73. Комиссия по положению женщин, возможно, пожелает обратиться к правительствам с призывом принять при поддержке системы Организации Объединенных Наций, гражданского общества и других заинтересованных сторон следующие меры:

- ликвидировать профессиональную сегрегацию и различия в оплате труда женщин и мужчин, в том числе путем расширения перспектив служебного роста для женщин и девочек в нетрадиционных секторах, в частности, с помощью технического обучения и профессионально-технической подготовки
- обеспечить профессиональную подготовку женщин, благодаря которой они могли бы соответствовать требованиям, предъявляемым экономикой знаний, в том числе с помощью ИКТ
- разрабатывать или укреплять стратегии поощрения вертикальной мобильности женщин на рынке труда и расширения их представленности на руководящих должностях
- поощрять и поддерживать работодателей в деле создания как для женщин, так и для мужчин возможностей сочетать служебные и семейные обязанности, в том числе путем увеличения продолжительности отпуска по уходу за ребенком, содействия осознанию мужчинами их обязанности помогать по дому и расширения доступа к детским учреждениям
- мобилизовать ресурсы для расширения доступа женщин к существующим сберегательным и кредитным механизмам и, в случае необходимости, к целевым программам
- разрабатывать или укреплять методы контроля и оценки, с помощью которых определяется вклад женщин в экономическое развитие и выявляются случаи дискриминации по признаку пола, которые препятствуют их полномасштабному участию
- на регулярной основе осуществлять сбор гендерных статистических данных и дезагрегированных по признаку пола данных по всем секторам и на всех уровнях занятости
- обеспечить всесторонний учет гендерной проблематики в процессе национального осуществления итоговых документов состоявшейся в Тунисе Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества и уделять особое внимание трудностям, с которыми сталкиваются в этой сфере сельские женщины
- поощрять и защищать равные права женщин на собственность и наследство с помощью мер законодательного характера, поощрения правовой грамотности и оказания правовой помощи сельским жен-

щинам, а также с помощью кампаний по повышению информированности и подготовки государственных чиновников

- оказывать поддержку оплачиваемой занятости сельских женщин в секторах, не связанных с сельским хозяйством, в частности, путем улучшения условий работы и расширения доступа к производственным ресурсам
- разработать показатели и базисные параметры, позволяющие определять влияние новых форм занятости, таких, как внешний подряд и работа на дому, на положение женщин, и регулярно следить за достигнутым прогрессом
- разрабатывать и осуществлять стратегии и программы, нацеленные на устранение гендерных препятствий на пути миграции и улучшение положения трудящихся женщин-мигрантов, в частности, путем предоставления информации о защите прав человека и дальнейшего совершенствования процедур осуществления денежных переводов.

### Примечания

<sup>1</sup> Ответы были получены от Австрии, Алжира, Аргентины, Бангладеш, Бразилии, Бруней-Даруссалама, Гондураса, Дании, Египта, Кабо-Верде, Казахстана, Колумбии, Корейской Народно-Демократической Республики, Коста-Рики, Ливана, Люксембурга, Маврикия, Мексики, Монако, Нидерландов, Португалии, Республики Корея, Российской Федерации, Самоа, Сирийской Арабской Республики, Словакии, Тонга, Турции, Финляндии, Швеции, Эстонии и Японии.

<sup>2</sup> Информация была получена от Статистического отдела и Управления по вопросам политики и планирования в области развития Департамента по экономическим и социальным вопросам и от Департамента общественной информации, ЭКЛАК, ЭСКАТО, Экономической и социальной комиссии для Западной Азии, ФАО, Международной организации труда, ИМО, МУНИУЖ, Управления по координации гуманитарной деятельности, Управления Верховного комиссара по правам человека, ЮНЭЙДС, ПРООН, Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде, ЮНЕСКО, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, ООН-Хабитат, УВКБ, Детского фонда Организации Объединенных Наций, ЮНИДО, ЮНИФЕМ, Канцелярии Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам, ЮНОДК, ЮНРИСД, БАПОР, ДООН, МПП, ВОЗ и Всемирной организации интеллектуальной собственности.

<sup>3</sup> Более подробная информация, предоставленная в ответах государств-членов, имеется по адресу <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw>.

<sup>4</sup> United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), *Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World* (United Nations publication, Sales No. E.05.III.Y.1).

<sup>5</sup> International Labour Organization, *Global Employment Trends for Women 2004* (International Labour Office, Geneva, 2004).

<sup>6</sup> International Labour Organization, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (International Labour Office, Geneva, 2002).

<sup>7</sup> International Labour Office, *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management: Update 2004* (Geneva, 2004).

<sup>8</sup> International Labour Office, *Yearbook of Labour Statistics*, on the share of women in managerial jobs in 1996-99 and 2000-02 (Geneva, 2003).

- <sup>9</sup> Catherine Hein, *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience* (International Labour Office, Geneva, 2005). Available from <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wf-ch-05.htm>.
- <sup>10</sup> International Labour Office, *World Employment Report: Life at Work in the Information Economy* (Geneva, 2001).
- <sup>11</sup> Sonia N. Jorge, “Gender-aware guidelines for policy making and regulatory agencies”, paper presented to the International Telecommunication Union, Telecommunication Development Bureau Task Force on Gender Issues, Geneva, 27-28 September 2001.
- <sup>12</sup> FAO, *Filling the Data Gap: Gender-Sensitive Statistics for Agricultural Development* (Rome, 1999).
- <sup>13</sup> FAO, *A Fairer Future for Rural Women* (Rome, 1995).
- <sup>14</sup> FAO, *A Gender Perspective on Land Rights* (Rome, n.d.).
- <sup>15</sup> FAO, *Gender and Food Security: The Role of Information — A Strategy for Action* (Rome, 2000).
- <sup>16</sup> D. Hulme and P. Mosley, “Finance for the poor or poorest? Financial innovation, poverty and vulnerability”, in *Who Needs Credit? Poverty and Finance in Bangladesh*, Geoffrey D. Wood and Iffath A. Sharif, editors (Dhaka, The University Press, Ltd. 1996).
- <sup>17</sup> P. Paul-Majumder and A. Begum, “The gender imbalances in the export oriented garment industry in Bangladesh”, Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series No. 12 (Washington, D.C., World Bank, 2000).
- <sup>18</sup> Lin Zhibin, “Capacity or opportunity: women’s role in decision-making in household and the community: case studies in China”, paper presented at the expert group meeting on the situation of rural women within the context of globalization, Ulaanbaatar, 4-8 June 2001.
- <sup>19</sup> See *World Survey on the Role of Women in Development 2004: Women and International Migration* (United Nations publication, Sales No. E.04.IV.4).
- <sup>20</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, *Trends in Total Migrant Stock: 2003 Revision* (New York, 2003).
- <sup>21</sup> A/56/268, пункт 38.
- <sup>22</sup> A. Spieldoch, *GATS and Health Care — Why Do Women Care?* Economic Literacy Series, General Agreement on Trade in Services, No. 3 (Washington, D.C., International Gender and Trade Network, 2001).
- <sup>23</sup> Marina Durano, *Women in International Trade and Migration: Examining the Globalized Provision of Care Services* (International Trade and Gender Network, 2005).
-