



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
3 December 2010

Russian
Original: English

Комиссия по положению женщин

Пятьдесят пятая сессия

22 февраля – 4 марта 2011 года

Пункт 3 а) предварительной повестки дня *

Последующая деятельность по итогам четвертой

Всемирной конференции по положению женщин

и двадцать третьей специальной сессии

Генеральной Ассамблеи под названием

"Женщины в 2000 году: равенство между

мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке":

достижение стратегических целей и деятельность

в важнейших проблемных областях и дальнейшие

меры и инициативы

Заявление, представленное организацией "Энджендер" – неправительственной организацией, имеющей специальный консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете

Генеральный секретарь получил следующее заявление, которое распространяется в соответствии с пунктами 36 и 37 резолюции 1996/31 Экономического и Социального Совета.

* E/CN.6/2011/1.



Заявление

Рабочие места для мальчиков и девочек? Проблема сегрегации в образовании и трудоустройстве женщин и девочек в Шотландии

"Энджендер" – это женская организация, которая находится в Шотландии и работает с позиций феминизма и борьбы с женоненавистничеством. Нашей целью является наглядная демонстрация влияния пренебрежительного отношения к женщинам на женщин, мужчин, детей, общество в целом, а также на наше социальное, культурное, экономическое и политическое развитие. Мы добиваемся этого путем вскрытия причин и последствий неравенства женщин, содействия достижению гендерного равенства в политике и практических аспектах и укрепления власти и влияния женщин. Нашими политическими приоритетами являются: нищета женщин, насилие в отношении женщин и представительство женщин в директивных органах.

В состав организации входят целый ряд организаций-членов, а также большое число индивидуальных членов, и она является представителем Шотландии в Совместном комитете по положению женщин Соединенного Королевства, который представляет интересы женщин из Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии в Европейском женском лобби.

Организация "Энджендер" приветствует то внимание, которое Комиссия по положению женщин уделяет проблеме доступа и участия женщин и девочек в образовании, профессиональной подготовке, научно-технической деятельности, включая равный доступ женщин к полной занятости и достойной работе.

С самого начала процесса получения образования и вплоть до выхода на рынок труда девочки в Шотландии отделены от научно-технического образования. 90 процентов студентов высших учебных заведений в сфере информационных технологий (ИТ) и инженерно-технических дисциплин – мужчины. Это способствует масштабной профессиональной сегрегации в таких разнообразных секторах экономики, как энергетика, информационные технологии и обрабатывающая промышленность.

Шотландский рынок труда характеризуется профессиональной сегрегацией, поскольку шесть из каждых десяти женщин сконцентрированы всего лишь в десяти профессиях. Женщины обычно работают в наиболее низкооплачиваемых профессиях, и женские организации часто говорят о "пяти СИ" применительно к тем видам труда, где доминируют женщины: уборка (cleaning), уход (caring), общественное питание (catering), секретарская работа (clerical) и кассиры (cashiering) в розничной торговле. Концентрация женщин в этих низкооплачиваемых профессиях способствует нищете среди женщин.

Показатели сегрегации

- В настоящее время в Шотландии наблюдается гендерный разрыв в уровне оплаты труда на 12 процентов при сравнении почасовой ставки оплаты труда женщины, работающей полный рабочий день, с соответствующим показателем для мужчины. Для женщин на неполной ставке этот разрыв значительно больше – их почасовая оплата труда на 32 процента ниже данного показателя для мужчин на полной ставке. Основной причиной гендерного разрыва в уровне оплаты труда является профессиональная сегрегация.

Гендерный разрыв в уровне оплате труда в профессиях, связанных с научной и инженерно-технической сферами (НИТ), на 13 процентов больше, чем средний показатель гендерного разрыва в оплате труда в 12 процентов, причем в период с 2008 по 2009 год этот разрыв увеличился как в профессиях, связанных с НИТ, так и в квалифицированных профессиях в сфере металлургии и электротехники.

- По данным Шотландского информационно-справочного центра для женщин в научной и инженерно-технической области (ШИСЦ), 70 процентов женщин, получивших инженерно-техническое образование, не работают в сфере НИТ.
- Высокий уровень сегрегации наблюдается в "программе современного профессионально-технического обучения", которая является одной из ключевых начальных точек для выхода на рынок труда для молодых людей, которые не учились в колледже или университете, причем существует риск дальнейшего усиления такой сегрегации. Менее 1 процента слушателей по профессиям в санитарно-технической и строительной области и менее 3 процентов слушателей по инженерным специальностям приходится на женщин. Менее 2 процентов слушателей по профессиям в области детского воспитания приходится на мужчин.

Обстановка в Шотландии

Правительство Шотландии, будучи автономной администрацией Соединенного Королевства, несет обязательства по выполнению Пекинской платформы действий, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДОЖ) и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП).

Хотя законодательство в области социального обеспечения и занятости не делегировано Шотландии в рамках соглашения об автономии, а находится в юрисдикции английского парламента, Шотландия несет ответственность за политику и предоставление услуг в сфере образования и профессиональной подготовки, за мероприятия по обеспечению трудоустройства и регулирование государственного сектора в этой области.

В руках правительства Шотландии находятся ключевые рычаги изменений, такие как *Учебная программа наивысших результатов*, определяющая содержание и методику учебного процесса в школах, и национальные программы профессиональной подготовки, в рамках которых свыше 50 млн. фунтов стерлингов государственных средств выделено на профессионально-техническое образование.

Ключевым политическим документом администрации является *Экономическая стратегия* правительства, в которой определены профессиональные сегменты, имеющие особое значение для экономики Шотландии. Большинство этих сегментов, включая энергетику (с особым упором на возобновляемые источники), биологические науки, туризм, продукты питания и напитки, функционируют в рамках сегрегированных по признаку пола рынков труда.

Деятельность Шотландии по преодолению профессиональной сегрегации

С момента принятия пекинских документов на всей территории Шотландии и Соединенного Королевства осуществляется целый ряд программ по преодолению профессиональной сегрегации и содействию работе женщин в научно-технической сфере. К ним относятся:

- создание ШИСЦ, который ведет работу по поддержке студенток по предметам НИТ, женщин, работающих в отраслях НИТ и возвращающихся на работу в эти отрасли, а также по поддержке работодателей в отраслях НИТ;
- инициатива "Закроем разрыв", в рамках которой ведется работа с работодателями, политическими деятелями, отраслевыми ассоциациями и профсоюзами в целях устранения всех причин разрыва в уровне оплаты труда, включая профессиональную сегрегацию;
- межведомственная рабочая группа шотландского правительства по проблеме профессиональной сегрегации, которая была создана по итогам официального расследования Комиссии по равным возможностям по проблеме наличия профессиональной сегрегации в программе современного профессионально-технического обучения;
- комиссия Соединенного Королевства "Женщина и работа", которую в 2005 году учредил премьер-министр Тони Блэр для поиска решений проблемы гендерного разрыва в уровнях оплаты труда и рекомендации которой были выполнены правительством Шотландии (на тот момент исполнительной власти Шотландии);
- выполнение "обязанности в области гендерного равенства", которая является составной частью Закона о равенстве (2006 года) и которая накладывает на организации государственного сектора обязательство по включению превентивных мер по ликвидации дискриминации и притеснения и по содействию в достижении равенства в их функциях в качестве работодателей и предоставляющих услуги организаций (в настоящее время заменяется единой обязанностью государственного сектора в области равенства в рамках Закона о равенстве (2010 года));
- установление ликвидации профессиональной сегрегации в качестве приоритета для министров шотландского правительства по конкретным обязательствам в рамках обязанности в области гендерного равенства;
- инициативы по обеспечению трудоустройства, такие как Women@Work и Women Onto Work, предусматривающие меры в области предложения по устранению профессиональной сегрегации;
- Шотландская бюджетная группа по проблемам женщин, которая проводит кампании по гендерному анализу бюджета Шотландии, непрерывно предостерегает по поводу учета гендерных факторов при разработке и осуществлении национальных программ профессиональной подготовки и процессов модернизации систем оплаты труда;
- междисциплинарный форум Girl Geeks для женщин, проявляющих профессиональный интерес к технологиям; и

- разработка компаниями частного сектора, такими как Cisco Systems и JP Morgan, собственных инициатив в области привлечения девушек в рамках программ корпоративной социальной ответственности.

Существует ли риск для повестки дня в этой области?

Совершенно очевидно, что с момента принятия Пекинской платформы действий Шотландия предприняла ряд структурных мер. Обязанность по обеспечению гендерного равенства имеет потенциал стать рычагом изменений и движущей силой в практической сфере во всем государственном секторе, в том числе в рамках правительства Шотландии, а также во всем частном секторе посредством системы государственных закупок.

Тем не менее спустя всего два года правительство Соединенного Королевства предложило заменить "обязанность по обеспечению гендерного равенства" наряду с аналогичными обязательствами в области сегрегации по признаку расовой принадлежности и инвалидности на единую обязанность, которая должна также охватывать такие требующие обеспечения равенства характеристики, как сексуальная ориентация, религия и вероисповедание, возраст, беременность и материнство, семейное положение и гражданский брак. Хотя расширение сферы защиты характеристик и приветствуется, предложения по новой обязанности гораздо туманнее в части обязательств, которые будут возложены на организации государственного сектора, и весьма вероятно, что такая новая обязанность окажется менее эффективным рычагом достижения гендерного равенства.

Складывается также ситуация, когда значительная часть мер по преодолению профессиональной сегрегации осуществляется в рамках проектов и инициатив, имеющих краткосрочное финансирование. Несмотря на требования в отношении обязанности по обеспечению гендерного равенства, отсутствует устойчивая деятельность правительства по решению проблемы профессиональной сегрегации, которая принесла бы какие-либо существенные изменения.

Учет гендерных факторов отсутствует во многих департаментах правительства и общественных организациях, отвечающих за образование, профессиональную подготовку и экономическое развитие в Шотландии. Все эти организации имеют концептуальную приверженность достижению равенства, однако такие концепции часто ограничены структурами этих организаций, такими как отделы обеспечения равенства, которые сами по себе находятся под риском реструктуризации.

В связи с растущим давлением, под которым находятся государственные бюджеты Соединенного Королевства и, следовательно, бюджет Шотландии, существует реальный риск того, что будет сокращено или прекращено финансирование маргинальных проектов и функций. Такое развитие событий особенно вероятно в отсутствие гендерного анализа бюджета Шотландии и в отсутствие активных обязательств со стороны государственного сектора.

Рекомендации для Шотландии

- Разработка под руководством министра правительства Шотландии национальной стратегии по ликвидации профессиональной сегрегации, которая включала бы образование, профессиональную подготовку, занятость и экономическое развитие;
- активное осуществление единой обязанности по обеспечению равенства с четкими требованиями к органам государственного сектора по проведению оценки гендерного воздействия всех существенных политических мер, включая государственные закупки, и по определению обоснованных гендерных целевых показателей;
- предоставление адекватных ресурсов и развитие текущих инициатив, давших результаты в преодолении профессиональной сегрегации в целом и в отраслях НИТ в частности;
- широкая публикация показателей участия женщин в рынке труда и профессиональной сегрегации в рамках национальных систем планирования, в том числе в рамках действующей Системы национальных показателей.

Рекомендации для Соединенного Королевства

- Назначение государственного должностного лица на уровне министра, курирующего "гендерные аспекты НИТ", для осуществления в рамках правительства межведомственной и комплексной стратегии по устранению сегрегации по признаку пола в сфере образования, на рынке труда и в научной политике.
-