



**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 неправительственной
организацией «Международная федерация женщин-
предпринимателей и женщин-специалистов», имеющей
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

Международная федерация женщин-предпринимателей и женщин-специалистов (МФЖПСП) – известная во всем мире как **«БПВ Интернэшнл»** – одобряет недавнее решение шестьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи об объединении четырех органов Организации Объединенных Наций, занимающихся гендерными вопросами, в структуру «ООН-женщины» – Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Мы отдаем должное государствам-членам за столь важный шаг, сделанный в интересах женщин и девочек всего мира. Это единогласное решение Генеральной Ассамблеи даст мощный стимул усилиям Организации Объединенных Наций по поощрению гендерного равенства, расширению возможностей и борьбе с дискриминацией по всему миру для того, чтобы лицом к лицу встретить вызовы XXI века.

МФЖПСП выступает за превращение Организации Объединенных Наций в сильную организацию, которая будет заниматься поощрением и защитой прав женщин и девочек на нашей планете и служить единым, хорошо обеспеченным финансовыми средствами и авторитетным центром по руководству действиями Организации, направленными на обеспечение гендерного равенства. МФЖПСП всецело одобряет назначение первым руководителем структуры «ООН-женщины» и заместителем Генерального секретаря бывшего президента Чили Мишель Бачелет и рассчитывает на совместную работу со структурой «ООН-женщины» для оказания поддержки межправительственным органам, таким как Комиссия по положению женщин, и обеспечения того, чтобы все учреждения и организации системы Организации Объединенных Наций выполнили свои обязательства, связанные с достижением гендерного равенства.

Имея консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете с 1947 года, МФЖПСП представляет интересы работающих женщин из 96 стран. В 2010 году МФЖПСП отметила 80-летний юбилей деятельности по пропаганде гендерного равенства и расширению образовательных, политических и экономических возможностей женщин, развитию делового и профессионального потенциала женщин во всем мире, исходя из убеждения в том, что наши усилия позволят добиться равноправного участия женщин и мужчин в работе властных и руководящих структур.

Предоставление женщинам возможностей для полноценного участия в экономической жизни во всех секторах и на всех уровнях хозяйственной деятельности имеет принципиальное значение для формирования крепкой экономики; строительства более стабильных и справедливых обществ; достижения согласованных на международном уровне целей в области развития, устойчивости и прав человека; улучшения качества жизни женщин, мужчин, семей и общин; и реализации операций и целей предпринимательского сектора. Однако для успешного использования способностей, навыков и опыта женщин необходимы действия на международном уровне и сознательная политика. «Принципы расширения возможностей женщин», выработанные в ходе широкого консультативного процесса под руководством ЮНИФЕМ (компонента структуры «ООН-женщины») и «Глобального договора» Организации Объединенных Наций, содержат ряд соображений, которые могли бы помочь частному сектору

сфокусировать внимание на основных элементах, необходимых для поощрения гендерного равенства на рабочем месте, на рынке и в обществе¹.

МФЖПСП руководит кампанией по расширению осведомленности о «Принципах расширения возможностей женщин», исходя из того, что велением нашего века является построение справедливого мира, дающего женщинам равные возможности для доступа и приобщения к образованию, профессиональной подготовке, научно-технической сфере, включая поощрение равной доступности для женщин полноценного трудоустройства и достойной работы. Для того чтобы эта перспектива стала реальностью, однако, требуется сделать еще очень многое, и партнерские связи играют все более важную роль в обеспечении активного и интерактивного участия правительств, международных финансовых учреждений, частного сектора, инвесторов, неправительственных организаций, научных кругов и профессиональных организаций, которые выступали бы единым фронтом.

Гендерные стереотипы не изжиты до сих пор

Разделение труда по гендерному принципу сложилось в результате представлений о том, какая работа является подходящей для женщин, и привело к закреплению социальных норм и гендерных стереотипов. Как следует из доклада по глобальному мониторингу программы «Образование для всех» за 2010 год, доля девочек, не посещающих школу, снизилась с 58 до 54 процентов, а гендерный дисбаланс в сфере начального образования сокращается во многих странах. Однако для того, чтобы девочки не оставляли учебу в школе, необходимо создавать условия, благоприятствующие их переходу из начальной в среднюю школу, а, возможно, и дальнейшему образованию. Девочки должны быть лучше знакомы с миром труда, они должны пробовать свои силы на работах, которые традиционно выполнялись мужчинами, и им необходимы более полная и подробная информация о карьерных перспективах, советы и рекомендации на этот счет. Образование и профессиональное обучение, особенно по дисциплинам, на которых учатся в основном мальчики, должны быть сделаны более доступными и привлекательными для девочек. Если девочки будут лучше знать о последствиях своего выбора для будущего заработка и карьерного роста, они смогут выбирать себе иную дорогу в жизни.

Хотя возможности для выбора женщинами профессии могут ограничиваться необходимостью заботы о семьях и близких, исследования указывают и на то, что, помимо стереотипных установок в отношении роли полов, их возможности ограничиваются факторами социального и структурного порядка, такими как нехватка учреждений по уходу за детьми и отсутствие гибких рабочих графиков. Численность женщин и лиц из числа недопредставленных меньшинств в таких областях, как наука, технология, техника и математика, за последние несколько десятилетий существенно возросла, но планомерная работа по найму, обучению и удержанию женщин и их привлечению в этих области по-прежнему ведется на недостаточном уровне.

¹ Брошюра «Принципы расширения возможностей женщин: равенство — дело выгодное». Эта инициатива является результатом партнерства между ЮНИФЕМ и «Глобальным договором» Организации Объединенных Наций.

Женщины составляют 51 процент населения страны. Максимальное использование их способностей на всех уровнях научно-технического образования и обучения и в научно-технической сфере как таковой – это экономическая необходимость и задел на будущее с точки зрения развития страны. МФЖПСП считает, что недостаточная представленность и активность женщин в сфере научно-технического образования, обучения и трудоустройства не только вызывает озабоченность как проблема социального неравенства, но и может ограничить возможности страны для развития научно-производственных отраслей, способных конкурировать на международном рынке.

На протяжении почти 40 лет Ассоциация женщин-ученых пропагандировала концепцию многообразия академической и корпоративной научной среды, заявляя, что пестрая научная среда пойдет на пользу не только отдельным ученым, но и национальной экономике. Те отрасли, которые предприняли усилия для повышения многообразия на рабочих местах, считают, что рост многообразия может дать толчок инновациям, производительности и глобальной конкуренции. Таким образом, любой организации имеет смысл быть универсальным нанимателем, способным привлечь как можно более широкий круг людей.

Охват женщин и девочек образованием, профессиональной подготовкой и обучением на протяжении всей жизни

Женщины составляют 60 процентов среди выпускников университетов в Европе и Северной Америке, более 50 процентов в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 70 процентов в Объединенных Арабских Эмиратах. Как указывается в докладе о ЦРДТ за 2010 год, за последние десять лет доступность образования для девочек на всех уровнях, и особенно на начальном уровне, выросла во всем мире. Однако несмотря на то, что во многих развитых странах женщины составляют теперь более половины выпускников колледжей и университетов, женщины по-прежнему ограничены в возможностях трудоустройства и заработка по сравнению с мужчинами, даже в развитых странах, а в большинстве развивающихся стран этот дисбаланс проявляется еще более отчетливо. **Равноправие в сфере образования не привело к равноправию в сфере труда.** Об этом ясно свидетельствует низкий уровень представленности женщин на руководящих и управленческих должностях во всех секторах. Повышение доступности образования, профессионального обучения и подготовки имеет важное значение с точки зрения улучшения доступа женщин к новым возможностям. Благодаря обеспечению гендерного равенства увеличится вероятность того, что организации будут нанимать на работу самых лучших специалистов, а не просто лучших кандидатов из традиционного резерва.

Для обеспечения равного доступа к рабочим местам семьи, школы и СМИ, равно как и другие структуры и учреждения должны предпринимать следующие стратегические шаги: повышать доступность образования для девочек; ликвидировать сегрегацию в образовательных учреждениях, чтобы девочки и мальчики могли учиться вместе; развивать образование с прицелом на дальнейшее трудоустройство, а не только навыки, необходимые для выполнения конкретных работ; повышать осведомленность о гендерных стереотипах и бороться с ними; поощрять профессиональное обучение девочек наравне с мальчиками.

Обучение на протяжении всей жизни принципиально важно для современной экономики. Работники должны уметь адаптироваться и извлекать пользу из развития новых секторов и новых технологий. Важно создавать женщинам возможности для освоения навыков и приобретения уверенности в себе для того, чтобы брать на себя управленческие функции и поступать на работу в сферы, традиционно считающиеся «мужскими»². Обучение на протяжении всей жизни, возможности для стажировок и стратегии профессиональной подготовки должны быть нацелены на обеспечение гендерного равенства и быть доступными в равной мере женщинам и мужчинам, чтобы те могли адаптироваться к меняющимся профессиональным и техническим требованиям. Такие меры, как установление целевых показателей по гендерному балансу в системе профессионального обучения, разработка гибких учебных графиков и методик, ликвидация стереотипов в учебной программе и повышение уровня информированности общества в целом, могут оказаться полезными с точки зрения обеспечения равного доступа женщин к этим возможностям.

Равное вознаграждение за труд равной ценности

Сегодня гендерное равенство повсеместно воспринимается как необходимое условие для устойчивого развития, борьбы с нищетой среди женщин и мужчин и повышения тем самым уровня жизни всех людей. Несмотря на сдвиги к лучшему в образовательной сфере, женщины численно преобладают на низкооплачиваемых работах и недостаточно представлены на руководящих, управленческих и технических должностях.

Выявить прямую дискриминацию в уровне вознаграждения мужчин и женщин, выполняющих одну и ту же работу, нетрудно, а вот установить факт неравной оплаты «труда равной ценности» и исправить эту ситуацию — это задача более сложная. Необходимо приложить особые усилия к тому, чтобы принцип равной оплаты «труда равной ценности» правильно понимался и применялся, к примеру, при оценке труда на основе объективных и недискриминационных критериев.

В целом по миру показатели гендерного дисбаланса в оплате труда колеблются от 13 до 23 процентов³. Для обеспечения справедливости и равенства на рабочих местах МФЖПСП в 2009 году начала проведение международной просветительской кампании «День равной заработной платы», в ходе которой члены Федерации по всему миру разъясняют населению и представителям частного сектора преимущества равенства в оплате труда. Они наглядно демонстрируют, сколько дополнительных дней приходится проработать женщинам по окончании финансового года, чтобы заработать столько же, сколько и мужчины.

Для чего необходимо гендерное равенство в сфере труда

Обеспечение гендерного равенства — это вопрос социальной справедливости, и оно имеет принципиальное значение как с точки зрения прав человека, так и в плане экономической эффективности. Выгоды от достижения гендерного равенства благодаря большей доступности качественного образования и раз-

² Women & Work Commission Shaping a fairer Future.

³ Chubb, C Melis S, Potter L and Storry R, eds International Trade Union Confederation Reports 2008, The Global Gender Pay Gap, Brussels.

вития навыков, профессионально-технического обучения и обучения на протяжении всей жизни трудно переоценить. Достойный труд может быть обеспечен за счет предоставления и женщинам, и мужчинам возможностей для производительной и качественной занятости и реализации стратегий с прицелом на всю дальнейшую жизнь и особым учетом переходных ситуаций в жизни женщин и мужчин.

В основе «Принципов расширения возможностей женщин» лежат реальные примеры деловой практики, что помогает компаниям скорректировать существующую политику и практику – или ввести новые, если в этом есть необходимость – для улучшения рабочей среды путем создания лучших возможностей для своих «корпоративных граждан».

Защита интересов женщин и девочек на всей планете

В заключение следует отметить, что подход государств-членов к обеспечению доступа и приобщения женщин и девочек к образованию, профессиональной подготовке и научно-технической сфере должен опираться на основополагающий принцип, сформулированный на четвертой Всемирной конференции по положению женщин в 1995 году, согласно которому «права женщин являются правами человека, и права человека являются правами женщин». Кроме того, в статьях 10 и 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин содержится призыв к принятию соответствующих мер для того, чтобы ликвидировать дискриминацию в отношении женщин, с тем чтобы обеспечить им равные права с мужчинами в области образования и занятости, включая недопущение дискриминации при найме на работу, равное вознаграждение за труд равной ценности и предоставление оплачиваемых отпусков по беременности и родам.

Поскольку гендерное равенство может дать быстрый эффект, правительства должны заявить о своей приверженности этой цели и разработать юридические меры и механизмы для ее реализации на практике. Гендерное равенство – это неотъемлемый элемент более перспективной стратегии, обеспечивающей, чтобы наука, образование и технологии были максимально задействованы в деле возрождения экономики и чтобы женщины могли играть полноценную и активную роль как ученые, технические специалисты и члены общества. Несмотря на то что в улучшении условий жизни женщин и девочек имел место ощутимый прогресс, некоторые важные цели пока не достигнуты и требуют внимания и действий со стороны мирового сообщества.

Раз уж гендерное равенство – это право, данное человеку от рождения, стоит ли нам довольствоваться чем-то меньшим?