



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
21 March 2017
Russian
Original: English

Комиссия по положению женщин

Шестьдесят первая сессия

13–24 марта 2017 года

Пункт 3(a)(i) 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: расширение

экономических прав и возможностей женщин

в контексте изменений в сфере труда

Круглый стол на уровне министров: разница в оплате труда мужчин и женщин в государственном и частном секторах: как можно обеспечить равное вознаграждение за труд равной ценности в контексте изменений в сфере труда?

Резюме, подготовленное Председателем

1. 13 марта 2017 года Комиссия по положению женщин провела круглый стол на уровне министров на тему «Разница в оплате труда мужчин и женщин в государственном и частном секторах: как можно обеспечить равное вознаграждение за труд равной ценности в контексте изменений в сфере труда?» в рамках приоритетной темы «Расширение экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда». Участники обменялись опытом, извлеченными уроками и передовой практикой по этому вопросу с упором на национальных законах, политике, программах и нормативных положениях, направленных на сокращение разрыва в оплате труда по признаку пола, а также дискриминации по признаку пола на рынке труда и сегрегации в области занятости. Участники также отметили эффективные меры для содействия улучшению баланса между работой и личной жизнью.



2. Этот круглый стол проходил под председательством парламентского государственного секретаря Министерства по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи правительства Германии г-жи Эльке Фернер, которая выступила со вступительным заявлением до начала диалога. На этом форуме с заявлениями выступили министры и высокопоставленные должностные лица из 25 государств-членов, и после того, как Председатель высказала свои замечания, диалог завершился. С заключительными замечаниями выступил помощник Генерального секретаря и заместитель Директора-исполнителя Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») Янник Глемарек.

Эффективные национальные законы, политика, программы и нормативные положения, которые способствовали сокращению разрыва в оплате труда по признаку пола

3. Участники рассказали о широком круге национальных законов, политики, программ и нормативных положений, которые позволили их странам сократить разрыв в оплате труда по признаку пола. В качестве одного из уроков, извлеченных несколькими участниками, указывалось на необходимость использования структурных и целостных подходов к устранению коренных причин дифференциации в оплате труда по признаку пола. Многие участники также подчеркнули связь между усилиями по устранению разрыва в оплате труда по признаку пола и усилиями по осуществлению Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в более широком плане, указав на взаимосвязи между расширением экономических прав и возможностей женщин и экономическим ростом. Институциональные механизмы, такие как правительственные ревизии и создание комитетов, уполномоченных заниматься вопросами разрыва в заработной плате, были охарактеризованы как полезные инструменты для сокращения разрыва в оплате труда по признаку пола. Некоторые участники также подчеркнули важное значение партнерских отношений между правительствами и неправительственными субъектами.

4. Участники подчеркнули, что правительствам не следует ограничивать свою работу законодательными мерами: расширение осведомленности о разрыве в оплате труда по признаку пола, борьба с гендерными стереотипами, которые влияют на выбор и результаты на рынке труда, а также предоставление работодателям как из государственного, так и из частного сектора и другим соответствующим субъектам, таким как профсоюзы, стимулов и инструментов для оценки и мониторинга неравенства в оплате труда были обозначены в качестве трех ключевых шагов в направлении обеспечения равного вознаграждения за труд равной ценности. Участники подчеркнули, что структурная макроэкономическая политика оказывает более значимое воздействие на равенство между мужчинами и женщинами в тех случаях, когда она учитывает гендерно-сегрегированный характер рынка труда и конкретно ориентирована на домашних работников, работников по уходу, беременных женщин и хозяйства с одним кормильцем. Несколько участников подчеркнули важное значение активной политики в отношении отпуска по уходу за ребенком, обеспечивающей женщинам гарантированную занятость, а также более весомые пенсии, что приносит пользу обществу в более широком плане. Обсуждался также вопрос о предметной интеграции роли отцов в целях изменения стереотипных воззре-

ний работодателей, благодаря чему процесс найма на работу может стать нейтральным с гендерной точки зрения.

Меры по обеспечению того, чтобы женщины получали в частном секторе такое же вознаграждение, как и мужчины, за труд равной ценности

5. Несколько участников отметили, что разрыв в оплате труда по признаку пола, как правило, в частном секторе шире, чем в государственном секторе. Министры обменялись передовым опытом в отношении секторальных и межсекторальных мер и мер на уровне компаний для устранения разрыва в оплате труда по признаку пола в частном секторе, в том числе: установление конкретных задач в области обеспечения гендерного равенства, таких как программы по обеспечению равных возможностей; или установление целевых показателей в отношении представленности женщин в советах директоров, в том числе путем принятия специальных мер. Несколько министров указали, что, по мере возможности, государственному сектору следует поддерживать усилия предпринимателей, направленные на ликвидацию разрыва в оплате труда, подчеркнув при этом важность санкций в отношении частных компаний, которые допускают дискриминацию между мужчинами и женщинами при найме на работу.

6. Транспарентность в структуре вознаграждения в разбивке по положению и полу и между работодателями и их работниками, а также между секторами была определена несколькими участниками в качестве важного инструмента для устранения разрыва в оплате труда по признаку пола, поскольку она может эффективно стимулировать компании к принятию антидискриминационных мер. Меры по преодолению разрыва включают в себя следующее: обеспечение наличия детских учреждений; установление юридической обязанности компаний публиковать план действий по обеспечению гендерного равенства; и предоставление государственных учебных и других услуг для микро-и малых предприятий, для того чтобы они знали, как сокращать разрыв в оплате труда по признаку пола. Несколько министров указали, что наличие минимальной заработной платы, как правило, женщин затрагивает в большей степени, чем мужчин, и что установление минимальной заработной платы или ее повышение может способствовать сокращению разрыва в оплате труда по признаку пола.

Меры по ликвидации гендерной дискриминации на рынке труда и сегрегации в области занятости и по содействию совмещению трудовой деятельности с выполнением семейных обязанностей

7. Несколько участников отметили, что разрыв в оплате труда по признаку пола связан с дискриминацией по признаку пола и сегрегацией в области занятости, которые основаны на гендерных стереотипах, влияющих на женщин и мужчин при выборе образования и места работы. Законодательные меры, сопровождаемые пропагандистскими усилиями с целью побудить мальчиков и девочек принимать нетрадиционные решения в области образования, могут стимулировать вовлечение женщин в новые научно-технические области, а также в другие секторы рынка труда, где, как правило, более высокая заработная плата и доминируют мужчины, такие как наука, техника, инженерное дело и математика, вооруженные силы или дипломатия. В качестве инструментов

для ликвидации сегрегации по признаку пола на рынке труда указывались национальные программы, призванные поощрять мужчин и мальчиков к учебе и работе в тех областях, в которых традиционно доминируют женщины, например, здравоохранение.

8. Участники подчеркнули необходимость содействия улучшению баланса между работой и личной жизнью, особенно для женщин, которые, как правило, тратят больше времени на выполнение неоплачиваемой работы по уходу. Они определили поощрительные варианты и право на более гибкий график работы, включая работу на дому, в качестве ключевых компонентов для содействия установлению надлежащего баланса между работой и личной жизнью. Признание гендерного разрыва, имманентно связанного с обязанностью выполнять неоплачиваемую работу по уходу, и принятие мер по его сокращению были охарактеризованы как важный вклад в дело ликвидации дискриминации по признаку пола на рынке труда, а также в формирование культуры равенства обращения в процессе принятия решений и содействие установлению баланса между работой и личной жизнью для всех.
