

**Комиссия по положению женщин****Шестьдесят первая сессия**

13–24 марта 2017 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»****Руководство по порядку обсуждения в рамках «круглых
столов» на уровне министров приоритетной темы
«Расширение экономических прав и возможностей
женщин в контексте изменений в сфере труда»****Записка Секретариата****I. Введение**

1. В своей резолюции 2015/6 по вопросу о будущей организации и методах работы Комиссии по положению женщин Экономический и Социальный Совет постановил, что сессия Комиссии будет включать этап на уровне министров для подтверждения и усиления политической приверженности делу достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек, а также осуществления их прав человека и для проведения дискуссии на высоком уровне и более широкого освещения работы Комиссии и что этот этап будет включать проведение совещаний министров «за круглым столом» и других интерактивных диалогов высокого уровня.

2. В соответствии с многолетней программой работы Комиссии, как это предусмотрено Экономическим и Социальным Советом в его резолюции 2016/3, Комиссия рассмотрит вопрос «Расширению экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда» в качестве своей приоритетной темы на ее шестьдесят первой сессии, которая должна состояться в 2017 году. В связи с этим решением предлагается, чтобы Комиссия на этой

* E/CN.6/2017/1.



сессии провела совещания министров «за круглым столом», чтобы предоставить министрам возможность обсудить на высоком уровне ключевые вопросы, возникающие в связи приоритетной темой.

I. Организационные вопросы

A. Тема и вопросы

3. В рамках приоритетной темы «Расширение прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда» Комиссия проведет четыре совещания министров «за круглым столом» на следующие темы:

а) 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?

б) изменения в сфере труда, вызванные технологиями: как можно использовать технологии и инновации для ускорения процесса расширения экономических прав и возможностей женщин?

с) неформальные и нестандартные виды трудовой деятельности: какая политика может эффективно содействовать расширению экономических прав и возможностей женщин?

д) полная и производительная занятость и достойная работа для всех: как можно реализовать к 2030 году цель 8 Целей в области устойчивого развития применительно к женщинам?

4. В ходе таких совещаний министров «за круглым столом» следует сосредоточить внимание на обмене опытом, извлеченными уроками и примерами передовой практики по предлагаемым темам. Министрам рекомендуется обсудить в перспективе задачу обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек, а также их прав человека. Министрам предложат уделить особое внимание таким необходимым и запланированным мерам на национальном уровне, которые могли бы эффективно содействовать достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей всех женщин и девочек, а также полному, эффективному и ускоренному осуществлению Пекинской декларации и Платформы действий.

B. Участники

5. В ходе этих «круглых столов» министры, участвующие в шестьдесят первой сессии Комиссии, смогут принять участие в диалоге и обсуждении. Эти совещания будут открыты для всех государств-членов и наблюдателей.

6. Министрам предлагается заблаговременно, желательно не позднее 28 февраля 2017 года, сообщить, в каком из «круглых столов» на уровне министров они хотели бы принять участие, а также назвать один альтернативный вариант. В каждом «круглом столе», как ожидается, будут участвовать примерно 15–20 министров. У председателей совещаний «за круглым столом» на

уровне министров будет список министров, записавшихся для участия в каждом «круглом столе», однако списки ораторов заранее составляться не будут.

С. Время и место проведения

7. Совещания министров «за круглым столом» будут проведены в Централь-ных учреждениях в Нью-Йорке в понедельник, 13 марта 2017 года, с 15 ч. 00 м. по 18 ч. 00 м. Время проведения каждого «круглого стола» указано ниже. Расположение залов заседаний будет объявлено ближе к сессии в Журнале Организации Объединенных Наций.

<i>Совещание за «круглым столом»</i>	<i>Время</i>	<i>Место проведения</i>
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?	15 ч. 00 м. — 16 ч. 30 м.	Зал заседаний ____
Изменения в сфере труда, вызванные технологиями: как можно использовать технологии и инновации для ускорения процесса расширения экономических прав и возможностей женщин?	16 ч. 30 м. — 18 ч. 00 м.	Зал заседаний ____
Неформальные и нестандартные виды трудовой деятельности: какая политика может эффективно содействовать расширению экономических прав и возможностей женщин?	15 ч. 00 м. — 16 ч. 30 м.	Зал заседаний ____
Полная и производительная занятость и достойная работа для всех: как можно реализовать к 2030 году цель 8 Целей развития тысячелетия применительно к женщинам?	16 ч. 30 м. — 18 ч. 00 м.	Зал заседаний ____

8. Председатели совещаний министров «за круглым столом» будут руководить дискуссией, стремясь придать обсуждению интерактивный характер. Продолжительность выступлений не будет превышать трех минут, причем упор будет делаться на диалоге. Министрам будет предложено задавать вопросы и высказывать замечания касательно выступлений, которые прозвучат в ходе диалога. Если позволит время, у министров будет возможность выступить более одного раза. Письменные заявления крайне нежелательны.

Д. Итоговые документы

9. Итоговые документы «круглых столов» на уровне министров будут представлены в форме резюме, подготовленных председателями.

III. Вопросы для обсуждения в рамках совещаний министров «за круглым столом»

A. Общие замечания

10. Приоритетной темой шестьдесят первой сессии Комиссии в 2017 году является «Расширение экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда». Контекст же самой сессии определяется двадцатой годовщиной принятия Пекинской декларации и Платформы действий и глобальным обзором хода их осуществления, а также итоговым документом указанного обзора, как следует из резолюции 59/1 Комиссии по положению женщин (см. E/2015/27); Аддис-Абебской программой действий третьей Международной конференции по финансированию развития и Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

11. В Пекинской платформе действий особое внимание уделяется экономическим правам и экономической независимости женщин, а также важной взаимосвязи между расширением экономических прав и возможностей женщин и авторитетом и ролью женщин и их участием в процессах принятия решений в частной и государственной сферах. В Платформе действий подчеркивается необходимость обеспечения равного доступа к ресурсам и занятости при соответствующих условиях труда, ликвидации дискриминации и сегрегации в сфере труда и гармонизации трудовых и семейных обязанностей женщин и мужчин. Двадцатилетний обзор хода осуществления Платформы действий в 2015 году позволил привлечь повышенное внимание к положению женщин в сфере трудовой деятельности, а также к необходимости скорейшего устранения разрыва в положении мужчин и женщин в этой сфере.

12. В мировом масштабе разрыв в показателях участия мужчин и женщин в трудовых ресурсах является стойким и разительным. В состав самодеятельного населения входит только половина женщин по сравнению с более чем тремя четвертями мужчин, что отражает наблюдаемую с 1990-х годов общую стагнацию в вопросе участия женщин в рабочей силе. Экономически активные женщины сталкиваются с секторальной и профессиональной сегрегацией по признаку пола и различиями в продолжительности трудовой деятельности, что является одним из факторов, в результате которых гендерный разрыв в размере заработной платы в мировом масштабе составляет 24 процента. Несоразмерные затраты времени и сил на неоплачиваемое обеспечение ухода и неоплачиваемое выполнение работы по дому по-прежнему являются препятствием для их способности заниматься оплачиваемой работой, использовать возможности в области образования, в полной мере участвовать в общественной жизни и осуществлять свои права и улучшать свое благосостояние.

13. Спустя восемь лет после глобального финансового кризиса темпы экономического подъема в различных районах мира по-прежнему неравномерны и неустойчивы. Более медленные, чем ожидалось, темпы роста являются причиной более высокого, чем ожидалось, уровня безработицы, что имеет серьезные последствия для молодых людей, особенно молодых женщин. В то же время сфера труда претерпевает серьезную трансформацию в результате глобальных потоков капитала, технологических и цифровых разработок, повышения мо-

бильности и усиления неформального характера труда, связывающих развитые и развивающиеся регионы мира. Эти изменения создают более широкий контекст для расширения экономических прав и возможностей женщин.

14. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Аддис-Абебская программа действий подтверждают огромное значение достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, устойчивого и всеохватного экономического роста и обеспечения полной и производительной занятости, достойной работы для всех и равной оплаты за труд равной ценности. Гендерное равенство и расширение экономических прав и возможностей женщин являются необходимыми условиями обеспечения устойчивого развития и всеохватного и справедливого роста. Доступ к достойной, качественной оплачиваемой работе является наиболее важным фактором расширения экономических прав и возможностей женщин, который предоставил бы женщинам большую свободу выбора и большую степень экономической независимости и расширил бы их доступ к ресурсам и их участие в принятии решений как в домашних хозяйствах, так и в целом в обществе и экономике¹.

16. В ходе «круглых столов» министрам будет предложено обсудить вопросы, приведенные ниже, и сосредоточить внимание на том, что необходимо сделать для ускоренного, полного и эффективного осуществления Пекинской декларации и Платформы действий и Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, с тем чтобы обеспечить расширение экономических прав и возможностей женщин в условиях претерпевающей серьезные изменения сферы труда. Министрам предлагается определить эффективные стратегии, а также определить, что именно необходимо сделать и кто будет предпринимать необходимые шаги и осуществлять необходимые меры. Министрам также рекомендуется использовать настоящие руководство для обсуждения и обращаться к докладу Генерального секретаря по приоритетной теме шестьдесят первой сессии (E/CN.6/2017/3).

В. Руководство для обсуждения

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?

16. Спустя шестьдесят пять лет после принятия Конвенции Международной организации труда № 100 о равном вознаграждении 1951 года гендерный разрыв в оплате труда по-прежнему широко распространен во всех регионах и секторах. Несмотря на достигнутые во многих частях мира успехи в обеспечении занятости женщин в формальном секторе и повышении их образовательного уровня (иногда до уровня, превышающего уровень образования мужчин), гендерный разрыв в оплате труда характерен для всех рынков труда. Гендерный разрыв в оплате труда, определяемый как разница в средней заработной плате женщин и мужчин, является одной из основных причин общего разрыва

¹ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015).

в доходах, получаемых в течение всей жизни мужчинами и женщинами. Женщины систематически получают меньше мужчин за равный труд. Гендерный разрыв в оплате труда в общемировом масштабе составляет, по оценкам, 24 процента. Хотя этот показатель и варьируется в зависимости от конкретной страны, само это явление сохраняется во всех странах. На каждом уровне образования женщины в среднем зарабатывают меньше, чем мужчины. Эти гендерные различия отражают различия в отношении к мужчинам и женщинам на рынке труда, обусловленные дискриминацией, профессиональной сегрегацией и более значительными трудностями, с которыми сталкиваются женщины при совмещении оплачиваемой работы с выполнением семейных обязанностей. В случаях, когда женщины заняты в основном в неформальном секторе экономики, как и большинство работающих по найму женщин во всем мире, задача обеспечения равного вознаграждения является более сложной, так как требует распространения на работников неформального сектора статуса официальной занятости, а также мер социальной защиты².

17. В некоторых странах увеличение минимальной заработной платы оказало значительное воздействие на гендерный разрыв в оплате труда. Другие страны предпринимают шаги для принятия законодательства, запрещающего дискриминацию в отношении женщин при найме на работу, профессиональной подготовке и продвижении по службе, а также для отмены законов, ограничивающих доступ женщин к некоторым профессиям. К числу других мер относятся улучшение оценки труда женщин путем укрепления правового и коллективного регулирования и проведения ревизий оплаты труда мужчин и женщин. К числу других мер относится расширение занятости женщин в государственном секторе, так как исследования показывают, что в частном секторе гендерный разрыв в оплате труда более значителен, чем в государственном секторе.

18. В ходе диалога министрам рекомендуется обсудить следующие вопросы:

а) Какие есть примеры эффективных национальных законов, политики и нормативных положений, которые способствовали сокращению гендерного разрыва в оплате труда?

б) Какие меры могут принять правительства для обеспечения того, чтобы женщины получали в частном секторе такое же вознаграждение, как и мужчины, за труд равной ценности?

в) Как меры по ликвидации гендерной дискриминации на рынке труда и профессиональной сегрегации и по содействию совмещению трудовой деятельности с выполнением семейных обязанностей способствуют сокращению гендерного разрыва в оплате труда?

Изменения в сфере труда, вызванные технологиями: возможности для расширения экономических прав женщин и возникающие на этом пути трудности

19. Технологические и цифровые разработки, например, автоматизации, робототехника, трехмерная печать и возможность сетевого взаимодействия, преобразуют сферу труда. Примером влияния цифровых технологий на развитие

² International Labour Organization, *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, 2016).

производства и торговли товарами и услугами на мировом уровне может служить увеличение до более чем 7 миллиардов числа абонентов мобильной телефонной связи, наличие смартфонов у 2,3 миллиарда человек и подключение к Интернету 3,2 миллиарда человек, включая 1,3 миллиарда женщин. Цифровые технологии способствовали также расширению доступа женщин и мужчин, относящихся к различным секторам и имеющим различные уровни дохода, к банковским, финансовым и информационным услугам. Доступ к мобильной телефонной связи стимулировал предпринимательскую деятельность женщин во многих странах. Тем не менее гендерный разрыв существует и здесь. Более 3 миллиарда человек в странах с низким и средним уровнем дохода, в том числе 1,7 миллиарда женщин, не имеют мобильных телефонов. Разрыв в подключенности мужчин и женщин к сети Интернет составлял в 2016 году в мировом масштабе 12 процентов и 30,9 процента в наименее развитых странах³.

20. Вызывает беспокойство возможное исчезновение рабочих мест вследствие технологических изменений и автоматизации. По некоторым оценкам, в крупнейших странах мира в течение следующих пяти лет под угрозой находятся более 7 миллионов рабочих мест, главным образом связанных с выполнением канцелярских и административных функций, обрабатывающей промышленностью и производством и здравоохранением. При таком сценарии женщины будут терять работу, так как у них меньше шансов найти работу в секторах, в которых внедрение новых технологий будет способствовать созданию новых рабочих мест, что приведет к увеличению гендерного разрыва. Предполагается, что женщины будут терять пять рабочих мест за каждое полученное рабочее место, при этом аналогичный показатель для мужчин будет составлять три к одному. Относительно низкий уровень участия женщин в сфере науки, техники, инженерии и математики, где, как ожидается, будут создаваться рабочие места, означает, что женщины получают в указанных областях всего лишь одно рабочее место на 20 должностей, утраченных в других сферах деятельности, в то время как аналогичный показатель для мужчин будет составлять один к четырем.⁴

21. Высокий уровень цифровой грамотности может помочь ликвидировать некоторые гендерные различия: если темпы, с которыми женщины становятся частыми пользователями цифровых технологий, удвоятся, достичь гендерного равенства на рабочем месте можно будет гораздо быстрее, чем в настоящее время прогнозируется. Высокая степень нестабильности предложения квалифицированной рабочей силы по всем категориям рабочих мест является серьезной проблемой при найме, но особенно при наборе персонала на вакантные должности, требующие базовых знаний в области цифровых технологий, науки, техники и математики и в инженерном деле. С учетом повышения уровня научно-технического и инженерно-математического образования женщин в некоторых странах женщины могут располагать значительными возможностя-

³ International Telecommunications Union, *Measuring the Information Society Report 2016* (Женева, 2016); и GSMA Connected Women, *Bridging the gender gap: mobile access and usage in low- and middle-income countries* (2015).

⁴ World Economic Forum, *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (Geneva, 2016).

ми в глобальной рабочей силе. Хотя мужчины превосходят женщин в цифровой грамотности во всех странах, цифровой разрыв сокращается и свободное владение цифровыми технологиями может способствовать достижению как женщинами, так и мужчинами более высоких результатов в области образования и положения на рабочем месте⁵.

22. В ходе диалога министрам рекомендуется обсудить следующие вопросы:

а) Какие есть примеры национальной политики, которая расширила доступ женщин к цифровым мобильным технологиям в целях расширения экономических прав и возможностей женщин, в том числе женщин, проживающих в отдаленных районах и/или принадлежащих к категории населения с самым низким уровнем дохода?

б) Какие меры были приняты в государственном и частном секторах для того, чтобы использовать технологические и цифровые изменения для создания рабочих мест для женщин?

в) Как правительства могут поощрять государственные и частные инвестиции в повышение уровня цифровой грамотности женщин и их грамотности в области науки, техники и математики и в инженерном деле?

Неформальные и нестандартные виды трудовой деятельности: какая политика может эффективно содействовать расширению экономических прав и возможностей женщин?

23. В последние два десятилетия неформальная экономика заняла доминирующее положение на рынке труда как в развивающихся, так и в развитых странах (где такой род занятий можно назвать «нестандартной трудовой деятельностью»). В неформальном секторе экономики занято более половины рабочей силы во всем мире, а женщины перепредставлены в этом секторе по всему миру; в развивающихся же странах неформальный сектор является основным источником занятости для женщин. Хотя характерной особенностью занятости в неформальном секторе является отсутствие социальной защиты и трудовых прав, женщины, работающие в неформальном секторе, сталкиваются также с профессиональной сегрегацией, разницей в оплате труда мужчин и женщин, неравным доступом к ресурсам и несоразмерно большим бременем неоплачиваемой работы по уходу и выполнению домашней работы. Оплачиваемая домашняя работа, работа на дому, уличная торговля и сбор отходов — во всех этих секторах заняты преимущественно женщины, и именно в этих сферах, как правило, наблюдаются наиболее уязвимые и нестабильные формы занятости в неформальном секторе. Женщины составляют более 80 процентов среди надомных работников (промышленные надомные работники), 30–90 процентов среди уличных торговцев и 83 процента среди 53 миллионов домашних работников. В мировом масштабе 57 процентов лиц, работающих в качестве домашней прислуги (29,7 миллиона человек), имеют неограниченный рабочий день⁶.

⁵ Julie Sweet, “Access to digital technology accelerates global gender equality,” *Harvard Business Review* (17 May 2016).

⁶ International Labour Organization (ILO) and Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 2nd ed. (Geneva, ILO, 2013).

24. В развитых странах нестандартные виды трудовой деятельности получают все большее распространение и значительная доля работающих получают ограниченные пособия и социальные гарантии. Доля занятости в течение неполного рабочего дня, что является одной из форм нестандартной трудовой деятельности, составляет в отдельных странах — членах Организации экономического сотрудничества и развития от 25 процентов до 37 процентов; в период после глобального финансового кризиса наблюдался рост недобровольной частичной занятости. Работа неполный рабочий день часто характеризуется как выбор, который женщины делают, чтобы располагать временем для выполнения домашних обязанностей и обязанностей по уходу, и поэтому такой выбор считается «добровольным». Однако социальные нормы, ограничения культурного характера и степень общественной поддержки в вопросах ухода за детьми, медицинского обслуживания и базового гарантированного дохода на детей определяют, в какой степени женщины предпочитают работать неполный рабочий день и идти на сокращение доходов. Профессиональная сегрегация, в том числе стереотипные представления о частичной занятости, как о «женской работе», означает, что некоторые женщины, нуждающиеся в занятости в течение полного рабочего дня, могут получить лишь неполную занятость⁷. Одной из новых областей нестандартной занятости является работа по запросу и экономика свободного заработка, которые стали возможны благодаря онлайн-платформам, соединяющим фирмы с работниками, возможно даже в глобальном масштабе.

25. Поэтому меры, направленные на то, чтобы сделать занятость в неформальном секторе более экономически эффективной и обеспечивающей социальную защиту, имеют приоритетное значение для устранения гендерного неравенства и расширения экономических прав и возможностей женщин. Для этого требуется комплексный подход, который учитывал бы конкретные обстоятельства в различных частях неформальной экономики. Такие меры на рынке труда, как установление минимальной заработной платы, можно было бы распространить на некоторых женщин-работников неформального сектора, в частности на женщин, работающих в качестве домашней прислуги, работающих на дому и занятых на малых предприятиях, обеспечив строгое выполнение этих мер. Системы социальной защиты, включая универсальные системы социальной защиты и установление минимальных уровней социальной защиты, наряду с принятием таких мер, как всеобщий охват медицинским обслуживанием, ненакопительные пенсии, отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, базовый гарантированный доход на детей и программы общественных работ, — все это варианты политики, применявшиеся в различных странах.

26. В ходе диалога министрам рекомендуется обсудить следующие вопросы:

а) Какие меры принимаются правительствами для решения проблемы все большего распространения неформальных и нестандартных форм занятости и для создания благоприятных условий для всех трудящихся-женщин?

⁷ International Labour Organization, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping prospects* (Geneva, 2016).

б) Какие шаги предпринимают правительства для распространения мер социальной защиты на женщин, занятых в неформальном секторе экономики?

с) Каким образом неполный рабочий день может регулироваться так, чтобы можно было обеспечить необходимую гибкость для работающих женщин, а также обеспечить основной уход за детьми, медицинскую помощь и гарантированность дохода?

Полная и производительная занятость и достойная работа для всех: как можно реализовать к 2030 году цель 8 Целей в области устойчивого развития применительно к женщинам?

27. Смысл цели 8 Целей в области устойчивого развития состоит в «содействии неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех». По оценкам, свыше 600 миллионов новых рабочих мест — около 40 миллионов в год — необходимо создать к 2030 году лишь для того, чтобы поспеть за ростом мирового населения трудоспособного возраста. Кроме того, необходимо улучшить условия для 780 миллионов женщин и мужчин, которые работают, но не получают дохода, достаточного для того, чтобы вырвать себя и свои семьи из тисков нищеты, когда приходится существовать на 2 долл. США в день⁸.

28. Рабочие места на малых и средних предприятиях составляют половину всех рабочих мест в формальном секторе во всем мире, а в развивающихся странах — наибольшую часть рабочих мест. Хотя на женщин-предпринимателей приходится треть компаний, действующих в формальном секторе экономики во всем мире, в развивающихся странах и странах с формирующейся экономикой это в основном микро- и малые предприятия в неформальном секторе экономики с незначительным потенциалом роста. Предпринимательство может быть важным инструментом расширения экономических прав и возможностей женщин, способствующим росту доходов и сокращению масштабов нищеты на уровне домашних хозяйств и общин. Тем не менее дискриминационные социальные нормы и семейные обязанности могут препятствовать попыткам женщин даже начать свой бизнес. Структурные барьеры, такие как дискриминационные законы о собственности и наследовании, а также другие нормативные положения и политика препятствуют развитию женского предпринимательства, ограничивая их доступ к рынкам, финансовым услугам и продуктам, инфраструктуре, возможностям осуществления закупок и к социальной защите.

29. Политика по созданию рабочих мест, как правило, ориентирована на частный сектор как главную движущую силу роста занятости, но государственный сектор также является важным источником рабочих мест. Кроме того, государственный сектор предоставляет услуги как в интересах экономики, так и общества в целом. Женщины, работающие в государственном секторе, заняты в основном в сферах здравоохранения и образования и в службах по уходу, которые оказывают поддержку и сокращают объем выполняемой женщинами неоплачиваемой работы по уходу и работы по дому. В число возмож-

⁸ International Labour Organization, “Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development,” доступно по адресу <http://ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-en/index.htm>,

ных вариантов политики, имеющих в распоряжении правительств для увеличения числа достойных рабочих мест для женщин, входят варианты, предусматривающие стимулирование экономической деятельности и увеличение спроса на рабочую силу, а также инвестиции в государственные услуги для создания достойных рабочих мест в таких областях, как здравоохранение, образование, уход за детьми и пожилыми людьми, государственная администрация и службы по распространению сельскохозяйственных знаний.

30. В ходе диалога министрам рекомендуется обсудить следующие вопросы:

а) Какие меры принимаются правительствами с целью стимулировать обеспечение полной и производительной занятости и достойной работы для всех женщин и мужчин?

б) Какие меры стимулирования и нормы побуждают частный сектор к созданию достойных рабочих мест для женщин?

в) Как правительства могут способствовать развитию предпринимательской деятельности женщин в контексте обеспечения достойной работы? Какие стратегии позволяли успешно устранять структурные барьеры и открывали женщинам доступ к финансовым средствам, технологиям, рынкам, возможностям осуществлять закупки, возможностям повышать свою квалификацию, а также к социальной защите?