

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
17 December 2021
Russian
Original: English

Комиссия по положению женщин**Шестьдесят шестая сессия**

14–25 марта 2022 года

Пункт 3 а) ii) 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: обзорная тема:
расширение экономических прав и возможностей женщин
в контексте изменений в сфере труда**

**Обзор хода осуществления согласованных выводов
шестьдесят первой сессии Комиссии по положению
женщин****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

В настоящем докладе представлен обзор хода осуществления государствами-членами согласованных выводов шестьдесят первой сессии Комиссии по положению женщин, состоявшейся в 2017 году, о расширении экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда. Обзор проводился по прошествии более чем пяти лет с момента принятия Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в стремительно меняющихся условиях на глобальном и национальном уровнях и был направлен на обеспечение гендерного равенства и расширения экономических прав и возможностей женщин. Последствия пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) продолжают усугублять гендерный разрыв и неравенство в сфере труда, подрывая усилия в области развития и делая положение женщин и девочек еще более уязвимым, что подчеркивает необходимость как можно скорее увеличить объем инвестиций и активизировать деятельность в этой связи.

* E/CN.6/2022/1.



I. Введение

1. На пятьдесят девятой сессии Комиссии по положению женщин государства-члены согласовали новые методы работы Комиссии (см. резолюцию [2015/6](#) Экономического и Социального Совета), которые предусматривают проведение более тщательного обзора согласованных выводов, относящихся к приоритетной теме предыдущей сессии, в целях содействия выполнению соответствующих решений. В ходе проведения обзора Комиссия рассматривает доклад о прогрессе, достигнутом в рамках работы по данной теме на национальном уровне.
2. В соответствии с многолетней программой работы Комиссии на 2021–2024 годы (см. резолюцию [2020/15](#) Совета) обзорной темой ее шестьдесят шестой сессии является «Расширение экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда». На своей шестьдесят первой сессии в 2017 году Комиссия утвердила согласованные выводы по этой теме (см. [E/2017/27](#)).
3. В настоящем докладе оценивается прогресс, достигнутый государствами-членами за последние пять лет в осуществлении согласованных выводов по теме «Расширение экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда», включая их деятельность в следующих областях: укрепление нормативной, правовой и политической базы; укрепление системы образования, профессиональной подготовки и развития навыков; реализация экономической и социальной политики, направленной на расширение экономических прав и возможностей женщин; решение вопроса растущей занятости женщин в неформальном секторе и мобильности работающих женщин; использование достижений техники и цифровых технологий в целях расширения экономических прав и возможностей женщин; укрепление коллективного голоса женщин, повышение их инициативности и усиление их роли в принятии решений; и повышение роли частного сектора в деятельности по расширению экономических прав и возможностей женщин. В нем также рассматривается влияние пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) на расширение экономических прав и возможностей женщин.
4. Настоящий доклад подготовлен на основе обзора и оценки хода осуществления Пекинской декларации и Платформы действий по случаю двадцать пятой годовщины ее принятия (см. [E/CN.6/2020/3](#)) и информации, полученной от государств-членов¹ и из других источников, включая доклады Генерального секретаря о ходе достижения целей в области устойчивого развития.
5. В дополнение к настоящему докладу государства-члены на добровольной основе представляют на шестьдесят шестой сессии Комиссии информацию об извлеченных уроках, имеющихся проблемах и передовой практике.

¹ Австрия, Азербайджан, Албания, Антигуа и Барбуда, Аргентина, Бахрейн, Беларусь, Бенин, Болгария, Боливия (Многонациональное Государство), Босния и Герцеговина, Бразилия, Буркина-Фасо, Венгрия, Гватемала, Германия, Гондурас, Грузия, Дания, Египет, Зимбабве, Индия, Иордания, Иран (Исламская Республика), Ирландия, Казахстан, Камбоджа, Колумбия, Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Кыргызстан, Латвия, Люксембург, Малайзия, Мальдивские Острова, Марокко, Мексика, Мозамбик, Монголия, Нигерия, Нидерланды, Перу, Польша, Республика Корея, Руанда, Сальвадор, Саудовская Аравия, Сенегал, Сент-Китс и Невис, Словения, Суринам, Таиланд, Турция, Украина, Франция, Хорватия, Чили, Швейцария, Эквадор и Экваториальная Гвинея.

II. Контекст осуществления согласованных выводов

6. Обзор и оценка хода осуществления Пекинской декларации и Платформы действий за 25-летний период продемонстрировали, что, несмотря на прогресс в сокращении гендерного разрыва и неравенства, достигнутые успехи не соответствуют обязательствам, которые государства-члены взяли на себя в 1995 году, и что в некоторых областях наблюдается регресс. Масштабы неравенства в уровнях благосостояния и доходов внутри развитых и развивающихся стран и между ними сейчас шире, чем 25 лет назад, что несоразмерно сказывается на женщинах и девочках (см. E/CN.6/2020/3). После продолжавшихся более десяти лет кризиса, рецессии, накопления задолженности, жесткой бюджетной экономии и усиления неравенства мировая экономика столкнулась с беспрецедентными проблемами и неопределенностью ввиду начавшегося кризиса, вызванного пандемией COVID-19. При этом экономические, социальные и медицинские последствия пандемии COVID-19 усиливают растущее воздействие климатического и экологического кризисов, делая положение людей, особенно женщин и девочек, еще более уязвимым. Достижение миром целей в области устойчивого развития к 2030 году становится все менее вероятным, в результате чего десятилетие действий и устремлений, изложенных в «Нашей общей повестке дня», приобретает все большее значение.

7. В 2020 году впервые за более чем два десятилетия во всем мире выросли масштабы нищеты, а из-за пандемии 97 миллионов человек оказались в условиях крайней нищеты². Обусловленная пандемией нищета остается реальностью и в 2021 году, однако существует значительная неопределенность относительно ее масштабов, что связано с продолжающимся волнообразным течением вируса, недостаточными темпами вакцинации в мире, стремительным ростом уровня задолженности, повышением цен на продовольствие, массовой потерей рабочих мест и средств к существованию и ослаблением систем социальной защиты, в результате чего беднейшие слои населения оказались незащищенными. В контексте пандемии, усугубляющей нищету в бедных и уязвимых странах, исключительное значение приобретает проблема неравенства между странами: ожидается, что в 2021 году показатель нищеты в странах с высоким и средним уровнем дохода снизится, в то время как в странах с низким уровнем дохода и в странах Африки к югу от Сахары он продолжит расти³.

8. Пандемия оказывает пагубное воздействие на и без того тяжелое положение женщин с точки зрения экономической безопасности, что увеличивает гендерный разрыв по критерию благосостояния и ведет к тому, что женщины оказываются в условиях крайней нищеты чаще, чем мужчины. Ожидается, что в 2021 году общая численность женщин и девочек, живущих менее чем на 1,90 долл. США в день, достигнет 435 миллионов человек, в то время как в 2019 году их численность составляла 398,5 миллионов человек⁴. В частности, женщины в возрасте от 25 до 34 лет чаще, чем мужчины, живут в условиях крайней нищеты; этот возраст совпадает с периодом создания семьи, характеризующимся увеличением расходов и объема выполняемой женщинами неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства, ограничивающей их участие в оплачиваемой трудовой деятельности. Ожидается, что в 2021 году мировой показатель соотношения проживающих в условиях крайней нищеты

² Daniel Gerszon Mahler and others, “Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty: turning the corner on the pandemic in 2021?”, World Bank Blogs, 24 June 2021.

³ Там же.

⁴ Ginette Azcona and others, *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2021* (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) and the United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2021).

женщин и мужчин в возрасте от 25 до 34 лет составит 118 против 100, а к 2030 году такое соотношение может вырасти до 121 против 100⁵.

9. Значительно увеличился также показатель гендерного разрыва по критерию продовольственной безопасности (с 6 процентов в 2019 году до 10 процентов в 2020 году): обусловленные пандемией сбои в цепях снабжения продовольствием и питанием и рост цен на продукты питания привели к тому, что все больше женщин и девочек сталкиваются с проблемой голода и неполноценного питания. В 2020 году почти треть мирового населения (2,37 миллиарда человек, что на 320 миллионов человек больше, чем в 2019 году) сталкивалась с умеренным или острым отсутствием продовольственной безопасности⁶.

10. В период с 1998 по 2018 год мировой показатель гендерного разрыва по критерию участия в составе рабочей силы упорно держался на уровне 31 процента, а показатель гендерного разрыва в оплате труда по-прежнему составляет в среднем 20 процентов (там же). Показатель гендерного разрыва по критерию участия в составе рабочей силы между мужчинами и женщинами трудоспособного возраста (от 25 до 54 лет) может быть еще выше (43 процента), что, однако, во многом зависит от региона. В то время как практически все мужчины трудоспособного возраста — 95 процентов — участвуют в составе рабочей силы, для женщин трудоспособного возраста показатель такого участия составляет 52 процента. Такое резкое расхождение объясняется, прежде всего, непропорционально большой долей выполняемой женщинами неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства, объем которой увеличивается с вступлением в брак и тем более с появлением детей⁷. Даже до пандемии женщины выполняли в среднем в три раза больше неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства, чем мужчины, а за последние два года это расхождение стало значительно заметнее. Ввиду принимаемых мер по сдерживанию распространения инфекции COVID-19, локдаунов и закрытия школ и центров по уходу на плечи женщин и девочек ложится еще больший объем неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства, что вытесняет женщин с рынка труда⁸.

11. Несмотря на усилия, направленные на расширение охвата женщин финансовыми услугами путем принятия мер по улучшению их финансовой и цифровой грамотности и расширению доступа женщин к мобильным банковским услугам, на протяжении 2017 года показатель гендерного разрыва по критерию владения банковскими счетами оставался на уровне 9 процентов⁹, при этом данные свидетельствуют о том, что с 2015 года в деле обеспечения гендерного паритета с точки зрения охвата финансовыми услугами наблюдается регресс¹⁰. Женщины по-прежнему имеют более ограниченный по сравнению с мужчинами доступ к цифровым технологиям, а также к областям науки, техники, инженерии и математики, что сказывается на участии женщин в цифровой экономике и их

⁵ Ginette Azcona and others, *From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19* (UN-Women, 2020).

⁶ «Доклад о целях в области устойчивого развития, 2021 год» (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.21/I.3).

⁷ Rosina Gammarano, “Having kids sets back women’s labour force participation more so than getting married”, ILOSTAT blog (International Labour Organization (ILO), 3 March 2020).

⁸ «Доклад о целях в области устойчивого развития, 2021 год» (см. сноску 6); см. также Bobo Diallo, Seemin Qayum and Silke Staab, “COVID-19 and the care economy: immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery”, Policy Brief No. 16 (UN-Women, 2020).

⁹ Consultative Group to Assist the Poor (CGAP), *Women’s financial inclusion: closing the gender gap* (n.d.).

¹⁰ Mekala Krishnan and others (McKinsey Global Institute), “Ten things to know about gender equality”, 21 September 2020.

способности решать возникающие проблемы, связанные с автоматизацией труда. По оценкам, к 2030 году от 40 до 160 миллионов женщин будут вынуждены сменить род деятельности, причем во многих случаях это потребует от них получения новых навыков и повышения квалификации¹¹.

12. Получению женщинами дохода, в том числе женщинами-мигрантами, женщинами-инвалидами и молодыми женщинами, выполняющими обязанности по уходу, может способствовать удаленный режим работы, часто используемый на платформах цифрового труда. Если в развитых странах четверо из десяти работников онлайн-платформ на основе веб-технологий — это женщины, то в развивающихся странах их число составляет два из десяти, что является следствием тех же трудностей, с которыми женщины сталкиваются на традиционном рынке труда, включая отсутствие образования и навыков, дискриминацию и домогательства¹². Распространение удаленного режима работы во время пандемии привело к повышению риска подвергнуться насилию, домогательствам и киберзапугиванию на онлайн-рабочем месте¹³.

13. Кризис, вызванный пандемией COVID-19, усилил гендерное неравенство в сфере труда, разорвав экономические секторы, в структуре занятости которых преобладают женщины, и создав условия для «теневой пандемии» насилия в отношении женщин и девочек¹⁴. На глобальном уровне 40 процентов всех трудящихся женщин работают в наиболее пострадавших секторах, в том числе в секторах размещения и общественного питания; оптовой и розничной торговли; операций с недвижимым имуществом, бизнеса и административной деятельности; и обрабатывающей промышленности¹⁵. В 2020 году во всем мире стало в общей сложности на 114 миллионов рабочих мест меньше, чем было в 2019 году, при этом во всех регионах вне зависимости от уровня доходов показатель сокращения занятости среди женщин был на пять процентов выше, чем среди мужчин¹⁶.

14. В результате пандемии 740 миллионов женщин, занятых в неформальном секторе и во многом или полностью лишенных социальной защиты, включая работниц жизненно важных сфер и домашних работниц, столкнулись с серьезнейшими экономическими трудностями, а именно: ухудшением материального положения, отсутствием продовольственной безопасности, истощением активов и накоплением задолженности¹⁷. Материальная помощь и другие меры, принимаемые в условиях пандемии, демонстрируют свою неэффективность в долгосрочной защите источников средств к существованию, ввиду чего пандемия оказывает несоразмерное влияние на samozанятых работников, особенно в неформальном секторе; к другим категориям лиц, которым сложнее прочих оправиться от разрушительных последствий кризиса, относятся женщины, молодые

¹¹ Там же.

¹² Международная организация труда (МОТ), «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021» (Женева, 2021 год).

¹³ ILO, “ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery”, May 2020.

¹⁴ Жаде Кохран и другие, «Экономические последствия COVID-19: Направления действий и варианты политики посткризисного восстановления с учетом гендерной специфики», аналитическая записка № 15 (Структура «ООН-женщины», 2020 год); см. также Структура «ООН-женщины», «COVID-19 и насилие в отношении женщин и девочек: Теневые последствия пандемии», аналитическая записка № 17, 2020 год.

¹⁵ МОТ, «Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда», второй выпуск (Женева, 2020 год).

¹⁶ МОТ, «Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда», седьмой выпуск (Женева, 2021 год).

¹⁷ Silke Staab and others, *Beyond COVID-19: A Feminist Plan for Sustainability and Social Justice* (UN-Women, 2021).

работники и работники с низким и средним уровнем квалификации¹⁸. Во время пандемии роль медицинских работников и работников по уходу, среди которых женщины составляют подавляющее большинство, получила более широкое признание, однако почти во всех случаях это не нашло отражения в повышении заработной платы и улучшении условий труда¹⁹.

15. Пандемия COVID-19 создает беспрецедентные препятствия для расширения экономических прав и возможностей женщин, а ее экономические и социальные последствия могут обратить вспять прогресс в деле достижения целей в области устойчивого развития. Практически все страны предпринимают шаги, с тем чтобы сдерживать распространение вируса, стабилизировать работу терпящих крах систем здравоохранения и социального обеспечения и удержать на плаву экономику, институты и домохозяйства с помощью пакетов мер по бюджетно-финансовому стимулированию и восстановлению экономики. Вместе с тем подавляющее большинство этих пакетов мер разработаны без учета гендерных аспектов, а большинство предусмотренных мер имеют гендерно нейтральный характер. По данным Глобального механизма отслеживания мер реагирования на COVID-19 с учетом гендерных аспектов, проанализировавшего почти 5000 таких мер, принятых в 226 странах и территориях, гендерные аспекты учтены в 1605 мерах, из которых 853 меры, принятые в 163 странах, направлены на борьбу с насилием в отношении женщин и девочек, 526 мер, принятых в 161 стране, повышают экономическую безопасность женщин, а 226 мер, принятых в 93 странах, касаются проблемы неоплачиваемого труда по уходу²⁰.

16. Участие женщин в экономической жизни, принятии решений и руководстве является ключевым фактором расширения их прав и возможностей, однако они по-прежнему в значительной степени отстранены от участия в руководстве; несмотря на то что женщины составляют 39 процентов трудящихся в мире, они занимают лишь 28,2 процента руководящих должностей, что всего на 3 процента превышает показатель за 2000 год²¹. Пандемия обнажила сохраняющееся неравенство в распределении власти между мужчинами и женщинами и препятствия на пути расширения экономических прав и возможностей женщин, а также обеспечения их безопасности и автономии в частной и общественной жизни. Женщины должны быть справедливо представлены в процессе принятия решений и на руководящих должностях в контексте пандемии; пакеты мер по восстановлению экономики также должны обеспечивать учет гендерных аспектов и создание достойных рабочих мест в «зеленой» и «голубой» экономике в интересах обеспечения светлого и надежного будущего для всех. Тем не менее представленность женщин в целевых группах, созданных правительствами в рамках реагирования на пандемию, поразительно низка. Женщины составляют всего 24 процента членов 242 целевых групп, по которым имеются данные, а в 10 процентах всех целевых групп женщины не представлены вовсе. Женщины возглавляют всего 18 процентов из 414 целевых групп в 186 странах, в 83 процентах таких групп преобладают сотрудники мужского пола, и только в 7 процентах групп обеспечен гендерный паритет²².

¹⁸ МОТ, «Вестник МОТ» (см. сноску 16).

¹⁹ Silke Staab, *Beyond COVID-19* (см. сноску 17).

²⁰ UN-Women and the United Nations Development Programme (UNDP), COVID-19 Global Gender Response Tracker, Global Factsheet, 11 November 2021.

²¹ «Доклад о целях в области устойчивого развития, 2021 год» (см. сноску 6).

²² UN-Women, UNDP and the University of Pittsburgh, “Women remain absent: COVID-19 task force participation”, Factsheet, 15 November 2021.

17. В этих непростых условиях согласованные выводы, утвержденные Комиссией на ее шестьдесят первой сессии, и рекомендованные меры по обеспечению расширения экономических прав и возможностей женщин в сфере труда являются весьма актуальными.

III. Усилия по осуществлению на национальном уровне

18. После утверждения в 2017 году согласованных выводов государства-члены в той или иной степени приступили к их осуществлению, при этом темпы их осуществления ускорились в связи с экономическими и социальными последствиями пандемии COVID-19. Государства-члены представили примеры передовых методов и инновационных механизмов, касающихся осуществления прав женщин на труд и их прав как трудящихся и содействия расширению их экономических прав и возможностей в сложных условиях в сфере труда.

A. Укрепление нормативной, правовой и политической базы

19. В согласованных выводах подчеркивается важность формирования, укрепления и обеспечения применения нормативной, правовой и политической базы для достижения гендерного равенства и недопущения дискриминации в отношении женщин в сфере труда. В этой связи принципиальное значение имеют полноценное, эффективное и ускоренное осуществление Пекинской декларации и Платформы действий, реализация Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года с учетом гендерных аспектов, а также принятие международных конвенций и стандартов, касающихся сферы труда, и их соблюдение на национальном уровне.

20. Благодаря введению в силу законов и политики или внесению в них изменений государства-члены добились значительного прогресса в достижении гендерного равенства и ликвидации гендерной дискриминации в сфере труда (Аргентина, Беларусь, Болгария, Босния и Герцеговина, Бразилия, Венгрия, Гондурас, Грузия, Египет, Индия, Иордания, Иран (Исламская Республика), Ирландия, Казахстан, Колумбия, Коста-Рика, Кыргызстан, Латвия, Люксембург, Малайзия, Марокко, Мексика, Мозамбик, Перу, Польша, Республика Корея, Руанда, Сенегал, Суринам, Таиланд, Турция, Франция, Хорватия, Чили, Швейцария, Эквадор и Экваториальная Гвинея).

21. В Аргентине в 2019 году было создано Министерство по делам женщин, гендерным вопросам и разнообразию, был подготовлен Национальный план по обеспечению равенства в условиях разнообразия на 2021–2023 годы, а в 2020 году вступил в силу Национальный закон о содействии официальному трудоустройству трансвеститов, транссексуалов и трансгендерных лиц. Беларусь в 2020 году внесла поправки в Закон о занятости, расширив гарантии для работающих родителей-одиночек и тех, кто воспитывает детей-инвалидов. С 2018 года трудовое законодательство в Боснии и Герцеговине запрещает дискриминацию в связи с гендерной принадлежностью, семейным положением, родительскими обязанностями и беременностью, а также обеспечивает доступ к правосудию в случаях дискриминации. В Болгарии Национальная стратегия поощрения равенства между женщинами и мужчинами на 2021–2030 годы направлена на достижение равенства между женщинами и мужчинами на рынке труда, обеспечение равноценной экономической независимости обоих полов и сокращение гендерного разрыва в оплате труда и доходах. В Египте в 2021 году постановлениями Министерства трудовых ресурсов были сняты ограничения на работу женщин в ночное время и использование женского труда в определенных отраслях и профессиях при обеспечении их должной защиты и безопасности. Грузия в

2020 году внесла поправки в Трудовой кодекс, запрещающие прямую и косвенную дискриминацию, предусматривающие равные возможности и равное обращение, включая равную оплату за равный труд или труд равной ценности, а также улучшающие условия отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком. В Кыргызстане Национальная стратегия развития на 2018–2040 годы предусматривает включение показателей достижения гендерного равенства, а также экологических и технологических показателей во все программы. Мексика в 2019 году внесла поправки в Федеральный закон о труде, расширив трудовые права и обязав работодателей предотвращать гендерную дискриминацию и насилие и сексуальные домогательства. Сенегал в 2020 году принял Национальную стратегию по расширению экономических прав и возможностей женщин.

22. Дискриминационные социальные нормы и структурные барьеры, ведущие к маргинализации женщин и девочек, усугубляются пандемией COVID-19²³. В Эквадоре в 2020 году Национальный совет по гендерному равенству выпустил рекомендации, касающиеся принятия и осуществления обеспечивающей учет гендерных аспектов государственной политики в рамках реагирования на кризис в области здравоохранения и стратегических шагов, которые следует предпринять учреждениям государственного сектора в целях содействия расширению экономических прав и возможностей женщин в условиях, характеризующихся потерей рабочих мест и доходов и увеличением объема неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства.

23. Государства-члены (Австрия, Бахрейн, Боливия (Многонациональное Государство), Германия, Грузия, Индия, Иордания, Ирландия, Казахстан, Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Латвия, Люксембург, Мексика, Монголия, Перу, Республика Корея, Саудовская Аравия, Сент-Китс и Невис, Таиланд, Франция, Хорватия и Швейцария) предпринимая шаги в целях осуществления прав женщин и борьбы с гендерной дискриминацией в сфере труда, для чего они, в частности, принимают и укрепляют законы, политику и нормативные положения, обеспечивающие соблюдение принципа равной оплаты за равный труд или труд равной ценности в государственном и частном секторах, и обеспечивают их исполнение. Несколько стран (Грузия, Иордания, Коста-Рика, Люксембург и Украина) сообщили о своем членстве в Международной коалиции за равную оплату труда — многостороннем партнерстве под руководством Международной организации труда, Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») и Организации экономического сотрудничества и развития, — целью которого является обеспечение равной оплаты труда женщин и мужчин и сокращение гендерного разрыва в оплате труда на глобальном, региональном и национальном уровнях.

24. В Австрии в рамках проекта «Сто процентов» (2020–2022 годы) компаниям оказывается поддержка в борьбе с дискриминацией в оплате труда путем внедрения справедливых и прозрачных систем выплаты заработной платы. В Германии частные работодатели, в компаниях которых трудятся более 500 сотрудников, обязаны проводить процедуры по обеспечению равной оплаты труда и проверке соблюдения этого требования; кроме того, в стране постепенно повышается минимальная заработная плата, с тем чтобы с 1 июля 2022 года она составляла 10,45 евро в час, что улучшит положение в первую очередь женщин (57 процентов) и станет еще одним фактором, способствующим сокращению гендерного разрыва в оплате труда. В Ирландии с 2021 года действует Закон о предоставлении информации о гендерном разрыве в оплате труда, требующий

²³ Azcona and others, *Progress on the Sustainable Development Goals* (см. сноску 4).

от предприятий с 250 и более сотрудниками собирать статистику и публиковать информацию о гендерном разрыве в оплате труда; когда Закон заработает в полную силу, он станет распространяться на предприятия с 50 и более сотрудниками. В Люксембурге для работодателей предусмотрены штрафы на сумму от 251 до 25 000 евро за несоответствие в оплате труда женщин и мужчин. В Швейцарии все компании, на которые распространяется пересмотренный в 2020 году Федеральный закон о гендерном равенстве, обязаны до 30 июня 2021 года провести первоначальный анализ на предмет обеспечения равной оплаты труда; для проведения такого анализа им предоставлены бесплатные, анонимные и надежные онлайн-инструменты.

25. Государства-члены (Австрия, Азербайджан, Антигуа и Барбуда, Аргентина, Бахрейн, Бенин, Боливия (Многонациональное Государство), Босния и Герцеговина, Бразилия, Венгрия, Германия, Гондурас, Грузия, Дания, Египет, Зимбабве, Ирландия, Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Малайзия, Мальдивы, Мексика, Мозамбик, Монголия, Марокко, Нигерия, Перу, Польша, Республика Корея, Руанда, Сальвадор, Саудовская Аравия, Сент-Китс и Невис, Суринам, Таиланд, Франция, Хорватия, Швейцария и Эквадор) принимают и укрепляют законы и политику, направленные на искоренение насилия и домогательств в отношении женщин в сфере труда и предоставление им средств правовой защиты, и обеспечивают их применение.

26. Аргентина, Венгрия и Мозамбик сообщили о ратификации или принятии Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств (№ 190), призванной положить конец гендерному насилию и домогательствам в сфере труда. В Аргентине с 2021 года осуществляется программа «Качества 190» (Qualitas 190), в рамках которой работодателям предоставляются инструменты для предотвращения и пресечения насилия и домогательств в сфере труда.

27. Многонациональное Государство Боливия в 2021 году установило процедуру подачи жертвами домогательств на рабочем месте жалоб в Министерство труда, занятости и социального обеспечения. Босния и Герцеговина (в 2019 году), Грузия (в 2020 году), Сальвадор (в 2020 году) и Эквадор (в 2020 году) внедрили механизмы и протоколы, касающиеся предотвращения гендерного насилия и сексуальных домогательств и обеспечения защиты от них в государственных и частных учреждениях и на рабочих местах. Антигуа и Барбуда (с 2020 года) и Эквадор (с 2021 года) повышают информированность населения о сексуальных домогательствах и гендерном насилии на рабочем месте в государственном и частном секторах.

28. В Ирландии в 2020 году был опубликован документ под названием «Безопасность, уважение, поддержка и позитивное поведение: искоренение сексуального насилия и домогательств в ирландских высших учебных заведениях» (Safe, Respectful, Supportive and Positive: Ending Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions), посвященный культуре и политике учебных заведений. Дания в 2019 году внесла поправки в Закон о равном обращении, с тем чтобы определить диапазон поведения, рассматриваемого как сексуальное домогательство, и подтвердить, что определенная культура поведения на рабочем месте не может служить оправданием токсичной среды. Кроме того, в 2019 году Датское управление по вопросам условий труда опубликовало руководство, согласно которому работодатели должны предотвращать случаи физического и психического расстройства по причине домогательств и сексуальных домогательств, содействуя изменению культуры поведения на рабочем месте.

29. Во Франции Французское агентство по развитию финансирует проекты по предотвращению сексистского и сексуального насилия и борьбе с ним на рабочем месте в развивающихся странах, в рамках которых в компаниях и

профессиональных кругах ведется разъяснительная работа, направленная на изменение поведение, информирование жертв об их праве заявлять о своих правах и требовать их соблюдения, а также планирование соответствующих ответных мер, с тем чтобы голоса жертв были услышаны и они получили поддержку.

30. Вопросы предупреждения и ликвидации насилия в отношении женщин и девочек приобретают более неотложный характер в связи с ростом масштабов насилия на фоне обусловленных пандемией локдаунов и мер по домашней изоляции. Государства-члены, представляющие доклады, принимают меры для того, чтобы остановить «теневую пандемию» насилия в отношении женщин и девочек путем оказания основных услуг, наряду с содействием расширению экономических прав и возможностей женщин и их предпринимательской деятельности. Австрия в 2021 году утвердила сумму в размере 24,6 млн евро на осуществление пакета мер по предотвращению насилия, защите от него и реагированию на него, в то время как Босния и Герцеговина предоставляет неправительственным организациям субсидии для оказания услуг жертвам домашнего и гендерного насилия, что также повышает экономическую безопасность женщин. Коста-Рика подчеркивает, что частный сектор также несет ответственность за предотвращение насилия в отношении женщин и передачу соответствующих дел в надлежащие инстанции. Гондурас и Суринам проводят информационные кампании, посвященные гендерному насилию и насилию в отношении женщин в контексте пандемии.

В. Укрепление системы образования, профессиональной подготовки и развития навыков

31. В согласованных выводах содержится призыв к поощрению и защите права женщин и девочек на образование на всех этапах их жизни посредством предоставления всеобщего доступа к качественному образованию, профессиональной подготовке и возможностям карьерного развития с учетом гендерных аспектов и обеспечения трудоустройства завершивших обучение и безработных женщин, при этом особое внимание должно уделяться предоставлению беременным девочкам-подросткам, молодым матерям и матерям-одиночкам возможности завершить свое образование.

32. Государства-члены (Антигуа и Барбуда, Аргентина, Бахрейн, Беларусь, Болгария, Боливия (Многонациональное Государство), Бразилия, Германия, Грузия, Гондурас, Индия, Иордания, Ирландия, Камбоджа, Колумбия, Латвия, Малайзия, Мексика, Мозамбик, Польша, Руанда, Саудовская Аравия, Сент-Китс и Невис, Словения, Суринам, Турция, Хорватия и Экваториальная Гвинея) обеспечивают всесторонний учет гендерной проблематики в программах образования и профессиональной подготовки, с тем чтобы способствовать трудоустройству завершивших обучение и безработных женщин. Некоторые государства-члены разрабатывают специальные программы для того, чтобы девочки продолжали посещать школу или возвращались в нее в условиях пандемии COVID-19. В Чауру (Бенин) в 2020 году началось осуществление проекта по оказанию помощи в денежной форме, направленного на продолжение девочками школьного обучения. В Германии по линии Глобального партнерства в интересах образования осуществляется инициатива «Поддержи ее образование» (SHE – Support Her Education), целью которой является обеспечение того, чтобы после обусловленного пандемией закрытия школ девочки возвращались в них для завершения своего образования.

33. Колумбия в 2021 году оказала техническую помощь должностным лицам из отделов образования, обеспечила учебную подготовку учителей и школьных психологов и организовала практикумы для учащихся; эта деятельность проводилась с обеспечением всестороннего учета гендерной проблематики с целью помочь бенефициарам проанализировать и преодолеть стереотипы, ведущие к профессиональной сегрегации и гендерной дискриминации в сфере труда. В Латвии в рамках осуществления плана поощрения равных прав и возможностей женщин и мужчин на период 2021–2023 годов обеспечено информирование молодежи о проблемах профессиональной сегрегации и необходимости преодоления гендерных стереотипов при трудоустройстве в будущем, что способствует приобретению девочками навыков программирования и мотивирует мальчиков рассматривать получение профессии в сфере образования или профессии, связанной с оказанием услуг по уходу. В Нигерии с 2020 года осуществляется Инициатива по обучению девочек-подростков и расширению их прав и возможностей, которая, как предполагается, будет способствовать прохождению девочками-подростками численностью 6,7 миллиона человек в семи штатах обучения в средней школе. В Польше в рамках осуществления национальной программы занятости и Национальной стратегии развития навыков и содействия занятости на 2019–2024 годы женщинам предоставляется помощь в трудоустройстве посредством обеспечения ускоренной профессиональной подготовки, подготовки без отрыва от производства, профессионально-технической подготовки, переподготовки на основе имеющихся навыков, а также организации стажировок для выпускников университетов. В Саудовской Аравии в рамках программы электронного обучения женщины получают помощь в развитии профессиональных навыков, необходимых для выхода на рынок труда; во втором квартале 2021 года женщины составляли 53,8 процента участников этой программы.

С. Реализация экономической и социальной политики, направленной на расширение экономических прав и возможностей женщин

34. В согласованных выводах подчеркивается необходимость защиты прав женщин на труд и их прав как трудящихся посредством проведения политики и принятия мер, обеспечивающих полноценную и производительную занятость женщин и достойную работу для них, расширение всеохватных и обеспечивающих учет гендерных факторов систем социальной защиты, включая установление минимальных пороговых показателей, сокращение и перераспределение непропорционально большой доли выполняемой женщинами и девочками неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства, совершенствование гендерной статистики о занятости в формальном и неформальном секторах, а также значительное увеличение объема инвестиций для восполнения нехватки ресурсов.

35. Государства-члены способствуют созданию достойных рабочих мест и расширению или укреплению систем и мер социальной защиты, а также систем и мер, связанных с оказанием ухода. Целью осуществляемой в Иордании Страновой программы достойного труда (2018–2022 годы) является формулирование обязательств правительства, организаций трудящихся и работодателей и Международной организации труда по содействию обеспечению достойных условий труда, социальной справедливости и равенства. Принятый в 2020 году в Индии Кодекс социального обеспечения способствует охвату всех служащих и работников формального и неформального секторов социальными услугами. Цель принятого в 2021 году в Марокко Закона о социальной защите заключается в том, чтобы в течение следующих пяти лет реформировать систему социальной

защиты, увеличив число бенефициаров базового обязательного медицинского страхования, расширив охват семейными пособиями и пополнив членскую базу пенсионных планов.

36. Антигуа и Барбуда участвует в программе Программы развития Организации Объединенных Наций по созданию условий для учитывающего гендерные аспекты восстановления после стихийных бедствий и повышения устойчивости Карибского региона к климатическим и экологическим потрясениям, признавая тот факт, что климатические и экологические кризисы и бедствия усугубляют существующее гендерное неравенство и что женщины и девочки сталкиваются с трудностями, препятствующими их участию в экономической жизни. Программа направлена на уменьшение масштабов неравенства, удовлетворение потребностей в первую очередь наиболее уязвимых слоев населения при принятии мер по адаптации к изменению климата и смягчению его последствий в ключевых секторах, повышение устойчивости источников средств к существованию и обеспечение социальной защиты возглавляемых женщинами домохозяйств благодаря предоставлению им инструментов финансирования и материальной помощи.

37. В Аргентине в 2020 году была создана межминистерская целевая группа по политике в области ухода, которой было поручено создать более справедливую социальную систему обеспечения ухода, перераспределив обязанности по уходу между полами, членами семьи и общества и закрепив уход в качестве необходимости, работы и права. Кроме того, в стране была создана редакционная комиссия по разработке закона о комплексной системе обеспечения ухода с учетом гендерных аспектов и аспектов разнообразия. Принятая в 2019 году в Колумбии национальная политика в области ухода обеспечивает взаимодействие 25 государственных учреждений в интересах расширения доступа к социальной защите и проведения межсекторальной политики в области ухода, гарантирующей соблюдение прав лиц, выполняющих обязанности по уходу, и тех, кто в нем нуждается. Национальная политика Коста-Рики в области ухода на 2021–2031 годы ориентирована на устранение гендерного разрыва в сфере труда и занятости.

38. В Австрии действует Федеральный закон о пособиях по долгосрочному уходу, направленный на обеспечение того, чтобы лицам, нуждающимся в постороннем уходе, предоставлялись уход и поддержка, необходимые им для ведения самостоятельной жизни. В 2020 году выплачиваемые наличными пособия по долгосрочному уходу получили более 467 000 человек, две трети из которых составляли женщины. В 2020 около 6700 мужчин и 17 300 женщин получали ежемесячную субсидию на уход на дому, составляющую до 1100 евро для лиц, работающих по найму, и 550 евро для самозанятых лиц, обеспечивающих уход.

39. В Германии в соответствии с принятым в 2019 году Законом о надлежащем воспитании и образовании детей младшего возраста правительство инвестирует 5,5 млрд евро на увеличение количества детских садов, расширение и повышение качества оказываемых ими услуг и увеличение числа детей, посещающих детские сады, за счет поэтапной оплаты родителями услуг детского сада и освобождения семей с низким уровнем дохода от их оплаты. В соответствии с принятым в 2021 году Законом об уходе в течение полного рабочего дня постепенно начинается осуществление юридически закрепленного права на уход за детьми младшего школьного возраста в течение полного рабочего дня; в полном объеме Закон начнет применяться с 1 августа 2026 года. В Индии, согласно принятому в 2020 году Кодексу социального обеспечения, требуется, чтобы учреждения, в которых работает более 50 человек, имели на своей территории детские ясли. В Ирландии действующая с 2019 года Национальная схема

ухода за детьми предусматривает выплату субсидии на уход за детьми в возрасте от 24 недель до 15 лет. Республика Корея с 2017 года ежегодно расширяет право на получение государственных услуг по уходу за детьми, увеличивает часы работы учреждений, оказывающих такие услуги, и повышает субсидии на оплату таких услуг. Согласно закону о подоходном налоге (2018 год), Турция вычитает из подоходного налога стоимость услуг дошкольных учреждений, а предприятия частного сектора, инвестирующие в ясли и детские сады, имеют право на получение региональной поддержки.

40. Государства-члены содействуют созданию условий для достойной оплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства в государственном и частном секторах. Что касается оплачиваемой работы по ведению домашнего хозяйства, несколько стран приняли законы и нормативные положения, направленные на улучшение условий труда (Марокко, Мексика и Республика Корея), повышение заработной платы (Аргентина и Мексика), установление минимальной заработной платы (Мексика и Швейцария), стандартизацию официальных трудовых договоров (Монголия и Швейцария), установление минимального возраста для приема на работу и запрещение найма несовершеннолетних (Марокко), обеспечение соблюдения права домашних работников обращаться в национальные учреждения системы здравоохранения и получать их услуги (Многонациональное Государство Боливия) и в национальные учреждения системы социального обеспечения и получать их услуги, в том числе получать пособия по беременности и родам (Мексика), признание важности получения вознаграждения за ведение домашнего хозяйства, повышение осведомленности о правах получающих вознаграждение домашних работников, а также на ратификацию, принятие и осуществление Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) (Мексика и Эквадор). Созданная в 2019 году в Саудовской Аравии онлайн-платформа Musaned предназначена для упрощения найма домашних работников и повышения осведомленности о правах и обязанностях работодателей и домашних работников.

41. Коста-Рика в 2021 году возобновила работу Комиссии по домашнему труду, в которую входит Национальный институт женщин, Министерство труда и социального обеспечения, Международная организация труда и три организации домашних работниц из числа граждан страны и мигрантов; задачи Комиссии включают изучение опыта домашних работников и их навыков, повышение эффективности проверки условий труда, осуществление координации с органами национальной системы занятости и проведение кампаний по защите трудовых прав и прав на охрану здоровья во время пандемии.

42. Кризис, вызванный пандемией COVID-19, продемонстрировал такие острые проблемы, как низкая оплата труда работников по уходу и медицинских работников и неудовлетворительность условий их труда. Во Франции для 209 000 лиц, оказывающих помощь на дому и услуги сиделки, предусмотрено повышение заработной платы на 13–15 процентов, а заработная плата 1,5 миллиона сотрудников медицинских учреждений и домов престарелых в 2021 году будет каждый месяц повышаться на 183 евро (нетто). Проведенная в Германии в 2021 году реформа системы обеспечения ухода включает предоставление ежегодной субсидии в форме налоговых льгот в размере 1 млрд евро с целью повысить оплату труда 1,2 млн работников по уходу и снизить стоимость проживания в домах для инвалидов и престарелых. В рамках Национального плана восстановления экономики Малайзии около 7000 владельцев зарегистрированных центров по уходу за детьми получили единовременные выплаты в размере до 5000 ринггитов, а владельцы центров по уходу за детьми на дому — 1500 ринггитов в целях смягчения негативных финансовых последствий локдауна. За

создание центров по уходу за детьми на рабочих местах в частном секторе были предусмотрены налоговые вычеты в размере до 3000 ринггитов.

43. Осуществление мер по поддержке инфраструктуры и услуг в области социальной защиты и ухода с учетом гендерных аспектов приобрело еще большее значение в связи с экономическими и социальными последствиями пандемии COVID-19, особенно в наиболее пострадавших секторах, в структуре занятости которых преобладают женщины. В Антигуа и Барбуде проект под названием «Протянуть руку помощи — дело каждого» помогал работникам сектора туризма, пострадавшим от обусловленного пандемией локдауна. Беларусь приняла постановление о мерах поддержки пострадавших отраслей, большинство работников которых составляют женщины, включая туризм, розничную торговлю, общественное питание и транспорт. Камбоджа предоставила денежную поддержку работникам швейной промышленности и сектора туризма, большинство из которых составляют женщины. Эквадор оказывал медицинскую помощь пожилым лесбиянкам, геям, бисексуалам, трансгендерам, квирам и интерсексам (ЛГБТКИ+) с учетом их потребностей, а Экваториальная Гвинея создала программу государственных социальных гарантий, в рамках которой удовлетворяются базовые потребности наиболее уязвимых групп населения во время пандемии.

44. Египет постановил создать фонд для выплаты работникам пособий в чрезвычайных ситуациях и привлечь к его созданию Национальный совет по делам женщин, с тем чтобы обеспечить удовлетворение потребностей женщин. В Грузии Антикризисный экономический план предусматривал выплату компенсаций представителям уязвимых групп населения и лицам, потерявшим доход, при этом в каждой из этих категорий широко представлены женщины. В Исламской Республике Иран 10 млн риалов было выделено для выплаты денежных субсидий 17 миллионам домашних хозяйств, при этом приоритет отдавался домашним хозяйствам, возглавляемым женщинами, а в свете пандемии COVID-19 максимальный объем кредита для возглавляющих домашние хозяйства женщин был увеличен вдвое. В Монголии пакет мер по оказанию помощи включает отсрочку платежей по ипотеке, освобождение от взносов в фонд социального страхования и увеличение до конца 2021 года пособий на содержание ребенка, суммы продовольственных ваучеров, пенсий и пособий для целевых групп, в том числе женщин. Марокко выплачивало пособия по безработице в размере 2000 дирхамов в месяц мужчинам и женщинам, занятым в формальном секторе и потерявшим работу во время пандемии, а женщинам и мужчинам, занятым в неформальном секторе, — от 800 до 1200 дирхамов в месяц в зависимости от размера их домохозяйства.

45. Государства-члены принимают конкретные меры по содействию выходу женщин на рынок труда, их возвращению на такой рынок и продвижению по службе, предоставляя им услуги по уходу и оплачиваемый отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком, в том числе для компенсации непропорционально большого количества рабочих мест, потерянных женщинами в результате пандемии COVID-19. В Колумбии принятый в 2021 году Закон о социальных инвестициях содержит меры по смягчению воздействия кризиса на масштабы нищеты и неравенства, с которыми сталкиваются женщины, посредством обеспечения доступа женщин к достойной работе; обязательства, взятые на себя 16 организациями, позволят создать 800 000 рабочих мест для женщин. В Кыргызстане в 2021 году службы занятости поддерживали безработных женщин путем выплаты им пособий по безработице, обеспечения профессионально-технической подготовки и организации программ общественных работ. Республика Корея оказывает женщинам всестороннюю поддержку в поиске работы после перерывов в трудовой деятельности, в том числе обеспечивая их

профессионально-техническую подготовку на базе 159 центров повторного трудоустройства женщин, особенно для работы в высококонкурентных цифровых секторах экономики.

46. В Ирландии утвержденная в 2021 году первая Национальная стратегия организации работы в удаленном режиме поддерживает лиц, выполняющих обязанности по уходу, обеспечивая им гибкий график работы; возможность работать удаленно может способствовать продолжению или возобновлению женщинами с детьми трудовой деятельности. В то же время в Аргентине закон 2021 года о трудовых договорах о дистанционной работе в государственном и частном секторах способствует использованию гибкого графика работы, совместимого с выполнением обязанностей по уходу, и способствует перераспределению обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами. Аргентина также стремится увеличить число трудящихся женщин и трансгендеров посредством снижения на период в 12 месяцев, начавшийся 1 апреля 2021 года, взносов работодателей из частного сектора, нанимающих новых сотрудников на неопределенный срок. В своей Национальной программе действий по обеспечению равенства в интересах женщин и представителей ЛГБТИ-сообщества на 2018–2021 годы Эквадор призывает к уменьшению объема выполняемой женщинами работы и расширению охвата услугами по уходу, с тем чтобы улучшить доступ женщин к достойной работе и в итоге обеспечить их экономическую автономию.

47. В Египте работодатели, обеспечивающие занятость 100 и более женщин, обязаны создать на рабочем месте детские ясли или заключить с таким учреждением договор об оказании услуг. С 2020 года центры поддержки работающих женщин помогли 195 000 работающим матерям совмещать выполнение родительских и трудовых обязанностей. В Сальвадоре, согласно специальному закону 2018 года о создании и регулировании работы яслей для детей сотрудников, работодатели обязаны предоставлять сотрудникам, имеющим детей в возрасте от 4 месяцев до 3 лет, услуги яслей. В Венгрии был введен ряд мер для сокращения гендерного разрыва по критерию занятости и возвращения женщин и родителей, воспитывающих малолетних детей, на рынок труда благодаря увеличению количества мест в яслях с 51 000 в начале 2020 года до 70 000 к 2022 году, предоставлению родителям, возобновляющим трудовую деятельность, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и созданию рабочих мест с учетом потребностей матерей, воспитывающих малолетних детей.

48. Страны (Австрия, Албания, Аргентина, Бахрейн, Болгария, Босния и Герцеговина, Германия, Грузия, Дания, Египет, Индия, Иордания, Ирландия, Колумбия, Люксембург, Мексика, Мозамбик, Монголия, Республика Корея, Словения, Суринам, Украина, Хорватия, Чили и Швейцария) расширяют возможности получения оплачиваемых отпусков по беременности и родам, отпусков для отца в связи с рождением ребенка и отпусков по уходу за ребенком (в некоторых случаях это делается в свете пандемии), чтобы поддержать непрерывность занятости женщин, не мешая матерям и отцам обеспечивать уход за новорожденными и детьми. Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183) предписывает предоставление женщинам отпуска по беременности и родам сроком не менее 14 недель, а сопровождающая ее Рекомендация (№ 191) — сроком не менее 18 недель. Дания в 2021 году создала схему предоставления отпуска по уходу за ребенком для самозанятых лиц, упростив совмещение ведения бизнеса и воспитания детей и создав тем самым стимулы для того, чтобы женщины, особенно молодые женщины, становились предпринимателями. Грузия с 2020 года предоставляет оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком продолжительностью 57 дней, в то время как Индия в 2017 году увеличила продолжительность отпуска по беременности и родам с 12 до 26 недель.

49. Государства-члены обеспечивают обучение, консультирование и наставничество для содействия выходу женщин на рынок труда, их возвращению на такой рынок и продвижению по службе (Австрия, Антигуа и Барбуда, Аргентина, Бахрейн, Венгрия, Гондурас, Грузия, Иордания, Ирландия, Камбоджа, Колумбия, Кыргызстан, Латвия, Марокко, Мозамбик, Руанда, Таиланд, Турция и Чили) и осуществляют специализированные программы для содействия жертвам насилия в получении средств к существованию и трудоустройстве (Аргентина, Босния и Герцеговина и Перу). Более низкие показатели участия женщин в составе рабочей силы обычно означают меньшую продолжительность их страхового стажа, более низкую среднюю величину доходов, полученных ими в течение всей жизни, и, соответственно, начисление им более низкой пенсии. В Аргентине осуществляемая с 2021 года программа выплаты взносов за выполнение лицами задач по уходу позволяет сократить гендерный разрыв по критерию получаемой пенсии благодаря признанию ценности неоплачиваемой работы женщин по уходу за детьми и их воспитанию; взносы в рамках программы начисляются следующим образом: один год пенсионных взносов за каждого ребенка, два года за каждого усыновленного ребенка и дополнительный год за каждого ребенка-инвалида.

50. Государства-члены (Грузия, Камбоджа, Марокко и Мексика) используют различные средства для признания вклада выполняемой женщинами неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства в экономику, в том числе проводят исследования использования времени. В период с 1966 по 2020 год около 85 стран провели исследования использования времени. Большинство стран провели одно или два таких исследования, в то время как несколько стран с высоким уровнем дохода делали это чаще. Камбоджа намерена использовать результаты проведенного исследования для поддержки и продвижения политики, касающейся деятельности по уходу. Мексика в последний раз проводила такое исследование в 2019 году. Марокко проводит информирование, чтобы изменить представление о том, что неоплачиваемая работа по уходу и ведению домашнего хозяйства — это обязанность в первую очередь женщин и девочек, а также рассчитать стоимость такой работы и включить ее в национальный валовой внутренний продукт.

D. Решение проблемы растущей занятости женщин в неформальном секторе и мобильности работающих женщин

51. Согласованные выводы затрагивают переход женщин, занятых в неформальном секторе, к формальной занятости, а также необходимость принятия учитывающей гендерные аспекты национальной политики в области миграции в целях содействия получению трудящимися женщинами-мигрантами достойной работы и ликвидации всех форм торговли людьми. Лишь несколько государств-членов сообщили о принятии соответствующих мер для содействия переходу женщин к формальной оплачиваемой занятости.

52. Аргентина в 2021 году приняла режим охвата мелких налогоплательщиков фискальными услугами и оказания им фискальной поддержки, с тем чтобы снизить масштабы неформальной занятости благодаря содействию оказанию соответствующих услуг женщинам и мужчинам, занимающимся предпринимательской деятельностью и находящимся в уязвимом положении, самозанятым работникам и тем, кто находится за пределами формального рынка труда или работает в зависимом положении с валовым доходом ниже минимальной пенсии. Этот режим способствует регистрации предприятий и получению членами семьи доступа к пенсиям и услугам социального обеспечения. Целью создания Национального реестра работников неформального сектора является признание,

фиксирование и гарантирование прав трудящихся женщин и мужчин, занятых в неформальном секторе.

53. С марта 2021 года осуществляемая в Колумбии Программа поддержки формальной занятости, являющаяся частью процесса экономического восстановления страны после пандемии COVID-19, защитила 4,1 миллиона рабочих мест и оказала поддержку 143 000 работодателей. В ноябре 2021 года работодатели, которые документально подтвердили потерю доходов и своевременную выплату заработной платы и взносов на социальное обеспечение, получили право на получение поддержки для всех трудоустроенных ими женщин в размере 50 процентов от минимальной заработной платы; в частности, такая поддержка оказывалась в секторах туризма, гостиничного дела, общественного питания, искусства, развлечений и отдыха. Что касается работодателей в других секторах экономики и трудящихся мужчин, то они получают поддержку в размере 40 процентов от минимальной заработной платы.

54. В Мексике усилиями Национальной службы занятости была разработана стратегия «Создавая возможности» (Opening Spaces) в целях оказания помощи женщинам и мужчинам, находящимся в поиске работы и сталкивающимся при этом с серьезными препятствиями, в частности инвалидам, мигрантам и поденным рабочим, а также тем, кто занят в секторах, потерявших наибольшее количество рабочих мест в связи с пандемией. Мозамбик обеспечивает более строгое соблюдение 25-процентной квоты женского участия в программах общественных работ, что способствует повышению уровня формальной занятости женщин и снижению их зависимости от нестабильной и/или неоплачиваемой работы, особенно в сельской местности. В Перу с 2017 года осуществляется национальная программа «Ваше предприятие» (Your enterprise), направленная на повышение производительности и увеличение объема продаж микро- и малых предприятий путем оказания женщинам и мужчинам из числа предпринимателей содействия в регистрации их предприятий, получении доступа к кредитованию и цифровым технологиям и развитию потенциала.

Е. Использование достижений техники и цифровых технологий в целях расширения экономических прав и возможностей женщин

55. В согласованных выводах содержится призыв к применению обеспечивающих учет гендерных аспектов подходов к развитию навыков и получению достойной работы, чтобы способствовать участию женщин в качестве пользователей, работников, предпринимателей, создателей информационного наполнения, новаторов и руководителей в новых и новейших сферах деятельности, а также использовать науку и технику для расширения экономических прав и возможностей женщин. Государства-члены (Австрия, Азербайджан, Албания, Антигуа и Барбуда, Аргентина, Бахрейн, Беларусь, Бразилия, Венгрия, Германия, Грузия, Дания, Зимбабве, Индия, Ирландия, Камбоджа, Колумбия, Коста-Рика, Кыргызстан, Латвия, Мальдивы, Перу, Республика Корея, Руанда, Сальвадор, Саудовская Аравия, Словения, Таиланд, Чили и Эквадор) предпринимают шаги для реализации этого на практике.

56. Несколько стран (Австрия, Азербайджан и Дания) проводят мероприятия по случаю Международного дня женщин и девочек в науке и Международного дня «Девушки в ИКТ»; такие мероприятия обычно проходят в рамках сотрудничества между государственным и частным секторами и позволяют девочкам получить представление об областях науки, техники, инженерии и математики, попробовать себя в них и познакомиться с вдохновляющими профессионалами,

которые могут стать для них примерами для подражания. В интересах девушек и молодых женщин осуществляются также следующие инициативы: интенсивная 12-недельная онлайн-программа обучения цифровым профессиям Coderstrust Academy (2021 год) в Албании; программа «Девушки в точных науках, инженерии и информатике» в Бразилии; созданная в интересах девочек инициатива в областях науки, техники, инженерии, искусства и математики (НТИИМ), в рамках которой в 2021 году более 6400 девочек-подростков посетили тематические виртуальные семинары и получили доступ к соответствующим лабораториям и наставнической помощи в Колумбии; лаборатория в области НТИИМ, обеспечивающая обучение инновационным методам, использование технологий в образовании и сокращение технологического разрыва между девочками и мальчиками, в Сальвадоре; и побуждение девочек к построению карьеры, связанной с наукой, инженерией, техникой и математикой, путем оплаты их обучения и содействия их выходу на рынок труда в Зимбабве.

57. В контексте расширения экономических прав и возможностей женщин планируется, что в течение следующих трех лет созданная в Чили платформа «Мы все взаимосвязаны» (Todas Conectadas) обеспечит приобретение цифровых навыков 3,8 миллиона женщин в регионе Латинской Америки и Карибского бассейна и создание экономических возможностей для 1 миллиона женщин. Национальная политика по обеспечению гендерного равенства в области науки и техники, знаний и инноваций направлена на достижение гендерного паритета в этих областях к 2030 году. В Индии в 2017 году начала осуществляться программа по повышению цифровой грамотности жителей сельских районов, способствующая преодолению цифрового разрыва и ориентированная в первую очередь на маргинализированные группы населения в сельских районах, включая зарегистрированные касты и племена, меньшинства, бедных, инвалидов и женщин. Помощь в рамках программы получают около 50 миллионов бенефициаров, включая 25 миллионов женщин, а обучение прошли 42 миллиона человек.

58. В Грузии Агентство по инновациям и технологиям проводит интенсивные курсы в области НТИИМ при строгом соблюдении принципа гендерного паритета, а также организует программы сертификации и лицензирования для 3000 передовых специалистов в области информационно-коммуникационных технологий (45 процентов из них составили женщины) и программы грантов, ориентированные на предоставление стартового капитала для стартапов (30 процентов получателей грантов составили женщины). В Руанде Академия по подготовке программистов обеспечивает гендерный паритет при наборе студентов и ставит своей целью подготовку местных специалистов в области разработки программного обеспечения, кибербезопасности и встроенных систем. В рамках осуществляемой в Руанде программы инкубации стартапов под названием «250 стартапов» (250 Startups) было создано 30 стартапов в области информационных технологий, некоторые из которых были основаны и возглавляются девушками. В Таиланде с 2018 года 1600 низко- и среднеквалифицированных трудящихся женщин прошли обучение в рамках программы подготовки и развития навыков женщин — специалистов в областях науки, техники, инженерии и математики (НТИМ).

Г. Укрепление коллективного голоса женщин, повышение их инициативности и усиление их роли в принятии решений

59. В согласованных выводах содержится призыв к обеспечению полноценного, равноправного и эффективного участия женщин, их руководящей роли и принятия ими решений в государственном и частном секторах, а также к защите

и поощрению прав женщин на свободу мирных собраний и ассоциаций и на ведение переговоров о заключении коллективных трудовых договоров, с тем чтобы обеспечить женщинам возможность создавать профсоюзы, кооперативы и хозяйственные объединения и вступать в них. Эти вопросы были затронуты в ряде представленных материалов (Азербайджан, Антигуа и Барбуда, Аргентина, Босния и Герцеговина, Камбоджа, Коста-Рика, Кыргызстан, Марокко, Мексика, Перу, Суринам, Украина и Швейцария).

60. В Антигуа и Барбуде Профессиональный союз трудящихся в сотрудничестве с Колледжем труда и кооперативных исследований имени Чиприани предоставляет своим членам, особенно трудящимся женщинам, стипендии для участия в программах подготовки руководящих кадров и семинарах, посвященных воздействию COVID-19 на рабочий процесс (2020–2021 годы). В Аргентине с 2021 года осуществляется программа по обеспечению руководящей роли женщин и поддержке носителей разнообразной сексуальной идентичности в профсоюзах, направленная на борьбу с гендерной дискриминацией при руководстве профсоюзами, управлении ими и ведении переговоров о заключении коллективных трудовых договоров. В Камбодже проект «Осуществление прав трудящихся женщин через совершенствование системы профсоюзов» (2021 год) способствует осуществлению женщинами трудовых прав и охране их труда посредством сотрудничества с тремя профсоюзами, представляющими большое количество городских женщин, работающих в пищевой промышленности, секторе услуг, строительной и деревообрабатывающей промышленности, а также в неформальном секторе.

61. Государства-члены (Австрия, Иран (Исламская Республика), Коста-Рика и Швейцария) поддерживают участие женщин в принятии экономических решений, в том числе путем установления гендерных квот, распространяющихся на советы директоров государственных и частных предприятий и руководство профсоюзов. В Австрии с 2018 года в наблюдательных советах зарегистрированных на бирже компаний и компаний с более чем 1000 сотрудников женщины должны составлять не менее 30 процентов членов. Наблюдательные советы компаний, связанных с государством, могут добровольно увеличить представленность в них женщин с 35 до 40 процентов к 2024 году. Исламская Республика Иран в 2017 году приняла решение о том, что к концу 2022 года квота для женщин на руководящих должностях должна быть увеличена до 30 процентов. Швейцария в 2021 году приняла решение о том, что к концу 2023 года гендерная квота для компаний и учреждений, связанных с государством, будет увеличена с 30 до 40 процентов, а для компаний, зарегистрированных на бирже, — до 30 процентов. Коста-Рика в 2021 году реформировала закон о минимальном показателе представленности женщин в руководящих органах ассоциаций, профсоюзов и общественных организаций в интересах соблюдения принципа гендерного паритета.

G. Повышение роли частного сектора в деятельности по расширению экономических прав и возможностей женщин

62. В согласованных выводах содержится призыв к принятию мер по повышению социальной ответственности и подотчетности частного сектора и поощрению условий труда и институциональной практики, в рамках которых признается ценность каждого трудящегося, предоставляются равные возможности для полноценного участия, поддерживается женское предпринимательство и поощряются и защищаются право женщин на труд и их права в сфере труда в рамках глобальных производственно-сбытовых цепочек.

63. Некоторые государства-члены способствуют обеспечению предприятиями частного сектора всестороннего учета принципов гендерного равенства в своих политике и практике, присуждая им знаки «Гендерное равенство» в качестве признания достигнутого прогресса (Австрия, Коста-Рика и Чили), предоставляют налоговые льготы компаниям, которые выступают с предложениями по обучению, касающемуся деятельности по уходу, нетрадиционных для женщин профессий или искоренения гендерного насилия (Аргентина), обязывают работодателей поощрять профессиональное равенство мужчин и женщин на рабочем месте (Франция), устанавливают процедуры регулярной самостоятельной оценки мер, принимаемых для обеспечения гендерного равенства на рабочем месте с точки зрения обращения, принятия решений и баланса между работой и личной жизнью (Люксембург), создают онлайн-платформу, способствующую проведению компаниями политики должной осмотрительности в вопросах прав человека, которая лучше учитывает гендерные аспекты (Нидерланды), и призывают к проведению гендерной экспертизы частных предприятий (Украина).

64. Государства-члены (Азербайджан, Антигуа и Барбуда, Аргентина, Бахрейн, Беларусь, Бенин, Болгария, Босния и Герцеговина, Буркина-Фасо, Венгрия, Гватемала, Гондурас, Грузия, Египет, Зимбабве, Индия, Иран (Исламская Республика), Казахстан, Камбоджа, Колумбия, Коста-Рика, Кыргызстан, Мексика, Нигерия, Перу, Польша, Республика Корея, Сальвадор, Сенегал, Сент-Китс и Невис, Словения, Таиланд, Украина и Чили) усиливают поддержку, оказываемую женщинам-предпринимателям, и увеличивают объем инвестиций в их предприятия, что частично обусловлено разрушительным воздействием COVID-19 на женские предприятия и предпринимательство. Некоторые усилия касаются всех, в том числе женщин, а другие ориентированы конкретно на женщин, включая финансирование создания и развития предприятий, обучение и наставничество.

65. В Чили микро- и малые предприятия, пострадавшие от COVID-19, получают поддержку в рамках программы выплат, при этом выплаты для предприятий, возглавляемых женщинами, выше на 20 процентов. В Колумбии фонд «Женская инициатива» (Women's Initiative) (2020 год) направляет государственные и частные ресурсы на разработку финансовых продуктов и услуг для женщин-предпринимателей и предоставление им таких продуктов и услуг. В Гондурасе инициатива по предоставлению женщинам-предпринимателям стартового капитала предусматривает стимулы для 1500 женщин в возрасте от 18 до 50 лет и для пожилых женщин, возглавляющих домашние хозяйства, пострадавшие из-за пандемии или ураганов «Эта» и «Йота». В Мексике в рамках национальной программы финансирования микропредприятий в микрофинансовых учреждениях открываются кредитные линии; 94 процента бенефициаров этой программы составляют женщины. По линии фонда микрофинансирования для сельских женщин поддержка оказывается сельским женщинам с низким уровнем дохода, которые не могут обратиться за финансированием в обычные банки. Республика Корея оказывает поддержку женщинам-предпринимателям в расширении масштабов их деятельности через фонд венчурных инвестиций, который к 2020 году привлек средства в размере 1,14 млрд долл. США, а в 2021 году планирует привлечь еще 16,8 млн долл. США. В 2019 году Суверенный фонд стратегических инвестиций Сенегала создал фонд в интересах расширения экономических прав и возможностей женщин, также известный как «Фонд МЫ!» (WE! Fund), и выделил ему 1 млрд франков КФА для инвестирования в малые и средние предприятия, в работе которых учитываются гендерные аспекты.

66. Антигуа и Барбуда предлагает пройти онлайн-обучение предпринимательству тем, кто пострадал в результате пандемии COVID-19, включая лиц, являющихся безработными в течение не менее трех месяцев, лиц в возрасте от 18 до 35 лет и старше 55 лет, возглавляющих домохозяйства матерей-одиночек, бывших работников гостиничного и авиационного секторов, лиц, получающих в настоящее время социальное пособие, и инвалидов; осуществляемая с 2019 года Программа развития предпринимательства обеспечивает гендерный паритет при одобрении кредитов на открытие и развитие бизнеса. В Гватемале орган оказания технической поддержки по гендерным вопросам и вопросам, касающимся коренных народов и инвалидов, обеспечивает обучение женщин из числа коренных народов планированию рабочих процессов и цифровому маркетингу и повышению их финансовой грамотности. В Венгрии в рамках программы, известной как «ЕЕ стартап» (StartupHER) (2020 год), организуется обучение и наставничество с последующим инвестированием в инкубацию отобранных бизнес-идей. В Кыргызстане программа наставничества для женщин-предпринимателей предусматривает взаимодействие с успешными предпринимателями в течение шести месяцев; участники получают рекомендации по ведению бизнеса, стратегическому антикризисному планированию и подготовке планов личного и профессионального развития. Нигерия и Сенегал участвуют в проекте под названием «Голоса 50 миллионов африканских женщин» (50 Million African Women Speak) — онлайн-платформе «одного окна» для оказания финансовых и других услуг, необходимых женщинам для создания и развития успешного бизнеса.

67. В Индии схема под названием «Поднимайся, Индия» (Stand-up India) обязывает каждый государственный банк предоставить хотя бы один кредит женщине-предпринимателю. Согласно этой схеме, предпринимателям, в первую очередь женщинам и представителям зарегистрированных каст и племен, предоставляются кредиты в размере от 1 до 10 млн рупий на создание предприятий «с нуля», при этом более 81 процента одобренных кредитов предоставляются женщинам. Согласно принятой в стране в 2019 году политике государственных закупок у микро- и малых предприятий, 25 процентов годовых закупок, совершаемых государственными министерствами и ведомствами и предприятиями государственного сектора, приходится на микро- и малые предприятия, 3 процента из них — на предприятия, принадлежащие женщинам.

IV. Выводы

68. Даже несмотря на то что пандемия COVID-19 подрывает усилия в области развития на глобальном уровне, государства-члены старательно осуществляют согласованные выводы шестьдесят первой сессии Комиссии по положению женщин, хотя ход осуществления варьируется в зависимости от страны и тематической области. Серьезные гендерные разрывы и неравенство сохраняются, причем в некоторых случаях показатели таких разрывов и неравенства демонстрируют тревожный рост, как дело обстоит, в частности, с показателями крайней нищеты. Ввиду обусловленных пандемией потери женщинами непропорционально большого числа рабочих мест и увеличения объема неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства серьезную обеспокоенность вызывает принятие относительно небольшого количества мер реагирования и восстановления в связи с пандемией COVID-19, касающихся экономической безопасности женщин и выполняемой ими неоплачиваемой работы по уходу. Несответствие возможностей стран с высоким уровнем дохода и развитых стран и возможностей испытывающих трудности стран с низким уровнем дохода и развивающихся стран в том, что касается наличия бюджетного пространства для

инвестирования в расширение экономических прав и возможностей женщин с обеспечением учета гендерных аспектов, также вызывает серьезную обеспокоенность.

69. Материалы, представленные государствами-членами, демонстрируют их приверженность укреплению нормативной, правовой, политической и регулятивной базы в целях обеспечения гендерного равенства и ликвидации гендерной дискриминации и насилия и домогательств в сфере труда. Тем не менее проблемам домогательств и киберзапугивания в Интернете, способным помешать женщинам приступить или возвратиться ко все более цифровизированной трудовой деятельности или омрачить эти процессы, уделялось мало внимания. Страны демонстрировали растущую приверженность принципу равной оплаты за равный труд или труд равной ценности. Они поддерживают участие женщин и девочек в областях науки, техники, инженерии и математики, а также женские предприятия и предпринимательство, в том числе в интересах компенсации ущерба, нанесенного пандемией COVID-19. Определенный прогресс был достигнут в укреплении систем обеспечения социальной защиты и ухода, а также в расширении охвата выплатами конкретных пособий, таких как оплачиваемый отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком; все эти меры способствуют участию женщин в трудовой деятельности. Страны в определенной степени удовлетворяют потребности домашних работников, но в целом положение работников по уходу и медицинских работников остается тяжелым и усугубляется воздействием пандемии.

70. В то время как большинство материалов, представленных государствами-членами, отражают пагубное воздействие COVID-19 на расширение экономических прав и возможностей женщин и перспективы их трудоустройства, страны, за редким исключением, не отразили в них ни серьезные угрозы для сферы труда, порождаемые климатическим и экологическим кризисами, ни появляющиеся возможности, связанные с успешным поиском женщинами достойных рабочих мест в «зеленой» и «голубой» экономике. Лишь в немногих представленных материалах говорится об острой необходимости укрепления способности женщин как трудящихся, производителей и работодателей противостоять комплексным кризисам, касающимся здравоохранения, экономики, климата и окружающей среды. К другим темам, заслуживающим большего внимания, относятся снижение высоких показателей занятости женщин в неформальном секторе, особенно ввиду тяжелого положения женщин-мигрантов, женщин-инвалидов и других маргинализированных групп трудящихся женщин, а также укрепление коллективного голоса женщин, повышение их инициативности и усиление их роли в принятии решений.

71. Пересекающиеся кризисы обнажили серьезные недостатки в экономической и социальной системах и в системе здравоохранения, подчеркнув сохраняющуюся актуальность и настоятельную необходимость ускоренного осуществления согласованных выводов. Для того чтобы вернуть утраченные достижения, обеспечить экономическую, социальную и экологическую безопасность женщин и девочек и ощутимый прогресс в деле расширения экономических прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда, потребуются значительно увеличить объемы инвестиций и активизировать деятельность.