



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
5 August 2019
Russian
Original: English

Семьдесят четвертая сессия

Пункт 22 b) предварительной повестки дня*

Ликвидация нищеты и другие вопросы развития

Женщины в процессе развития

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В соответствии с резолюцией [72/234](#) Генеральной Ассамблеи о женщинах в процессе развития в настоящем докладе Генеральный секретарь освещает меры, принятые на национальном уровне для отражения гендерной проблематики в национальной политике и стратегиях устойчивого развития; поощрения стратегий устойчивого, инклюзивного и справедливого экономического роста в интересах женщин и активной политики на рынке труда в отношении полной и плодотворной занятости и достойной работы для женщин; ликвидации гендерной профессиональной сегрегации и гендерного неравенства в оплате труда; ускорения перехода женщин от неформальной к формальной занятости; предотвращения и ликвидации всех форм насилия, дискриминации и сексуальных домогательств на рабочем месте; а также содействия совмещению служебных и семейных обязанностей.

* [A/74/150](#).



I. Введение

1. В своей резолюции 72/234 об участии женщин в процессе развития Генеральная Ассамблея признала взаимосвязь между гендерным равенством и расширением прав и возможностей всех женщин и девочек, правами человека, искоренением нищеты и инклюзивным и устойчивым экономическим ростом. Ассамблея вновь подтвердила важность полной и производительной занятости, достойной работы и социальной защиты для всех и настоятельно призвала государства активизировать усилия по ускорению перехода женщин от неформальной к формальной занятости. Ассамблея также решительно осудила сохранение и широкое распространение насилия в отношении женщин и девочек, подчеркнув необходимость искоренения всех форм насилия в общественных местах и частных пространствах и рекомендовала государствам-членам принять конкретные превентивные меры для защиты женщин и девочек от любых форм насилия, включая сексуальные надругательства, эксплуатацию и насилие. Она также настоятельно призвала государства-члены признать, оценить, сократить и перераспределить непропорционально большую долю неоплачиваемого труда женщин по уходу и ведению домашнего хозяйства.

2. Генеральная Ассамблея попросила Генерального секретаря представить на ее семьдесят четвертой сессии доклад об осуществлении положений резолюции 72/234. Настоящий доклад подготовлен на основе материалов, представленных 27 государствами-членами и 4 структурами системы Организации Объединенных Наций¹, а также других источников. В докладе Генеральный секретарь проводит обзор мер, принятых правительствами, и поддержки, оказываемой структурами Организации Объединенных Наций в целях решения вопросов, имеющих отношение к этой резолюции. Генеральный секретарь также представляет оценку национальных усилий по следующим направлениям: а) учёт гендерной проблематики в национальных стратегиях устойчивого развития; б) содействие осуществлению стратегий инклюзивного роста и активной политики на рынке труда и в области социальной защиты; в) ликвидация гендерной дискриминации на рынках труда, профессиональной сегрегации и разницы в оплате труда мужчин и женщин; г) совершенствование образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации; д) скорейший переход женщин от неформальной к формальной занятости; е) предотвращение и искоренение насилия и сексуальных домогательств в отношении женщин на рабочем месте; и г) увеличению инвестиций в услуги по уходу. В заключении доклада содержатся рекомендации для рассмотрения Ассамблеей.

3. Обязательства государств-членов в отношении гендерного равенства, прав женщин и расширения их возможностей закреплены, в частности, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, Международном пакте о гражданских и политических правах, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенции о правах ребенка и Конвенции о правах инвалидов. Пекинская декларация и Платформа действий и

¹ Материалы были получены от Австралии, Австрии, Азербайджана, Андорры, Аргентины, Бахрейна, Буркина-Фасо, Германии, Греции, Грузии, Исламской Республики Иран, Испании, Камбоджи, Кипра, Колумбии, Мавритании, Мексики, Мьянмы, Норвегии, Перу, Португалии, Саудовской Аравии, Словении, Турции, Украины, Уругвая и Чешской Республики, а также следующих органов Организации Объединенных Наций: Международного союза электросвязи (МСЭ), Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»).

согласованные выводы шестьдесят первой (E/2017/27-E/CN.6/2017/21) и шестьдесят третьей сессии (E/2019/27-E/CN.6/2019/19) Комиссии по положению женщин представлены «дорожные карты» расширения экономических прав и возможностей женщин, а также Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в частности цель 5, касающаяся достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек, и цель 8, касающаяся содействия поступательному, инклюзивному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работы для всех.

II. Глобальные и региональные данные и тенденции

4. Несмотря на все более заметное участие женщин в экономике, на рынках труда как в развивающихся, так и в развитых странах сохраняются заметные гендерные диспропорции. В глобальном масштабе на оплачиваемой работе в мире занято меньше женщин, чем мужчин, женщины зачастую получают меньше за аналогичную работу и, как правило, сконцентрированы в областях более ненадежного, низкооплачиваемого, неполного и неформального трудоустройства. Во всем мире сохраняются значительные различия в показателях участия женщин в рабочей силе, хотя в некоторых регионах, за исключением Южной и Восточной Азии, эти различия, по всей видимости, сокращаются. Гендерные диспропорции в показателях участия в рабочей силе являются самыми низкими в странах Африки к югу от Сахары, где показатели участия женщин являются одними из самых высоких. Как мужчины, так и женщины в странах Африки к югу от Сахары имеют высокий уровень участия на рынке труда, в том числе в индивидуальной трудовой деятельности и самостоятельной занятости, и разница между их уровнями участия является наименьшей в глобальном масштабе. Гендерный разрыв в показателях участия мужчин и женщин особенно заметен в арабских государствах, а также в Северной Африке и Южной Азии, где он превышает 50 процентов. В этих трех регионах также самые низкие показатели вовлеченности женщин (менее 30 процентов по сравнению со средним общемировым показателем в 49 процентов), и наблюдается отклонение от общемировой тенденции к увеличению доли женщин в рабочей силе².

5. Как правило, на оплачиваемой работе женщины работают меньше часов, чем мужчины, но с учетом оплачиваемой работы и неоплачиваемой работы по уходу и по дому они работают больше часов, чем мужчины в целом. В странах — участницах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) женщины тратят в 2,6 раза больше своего времени на неоплачиваемую работу по уходу и по дому в день, чем мужчины, тогда как на оплачиваемую работу они тратят 0,7 времени, ежедневно затрачиваемого мужчинами³.

6. Образование играет ключевую роль в обосновании уровня участия женщин в рабочей силе. За последние десятилетия во многих развивающихся странах уровень образования девочек и молодых женщин резко. Это частично отражает обязательства по достижению целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и согласованные инвестиции государственного сектора в целях устранения гендерного разрыва в сфере образования. В то время как во всем мире женщины с более высоким уровнем образования с большей вероятностью будут представлены на рынках труда, женщины в более бедных странах с самым низким уровнем образования чаще всего заняты в натуральном

² International Labour Organization (ILO), *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017* (Geneva, 2017). См. также data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.ZS.

³ Размещено на сайте stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE.

хозяйстве и неформальном секторе⁴. Однако одного образования недостаточно для расширения участия женщин в рабочей силе. Структурные барьеры, такие как институционализированная дискриминация и профессиональная сегрегация, продолжают закреплять гендерные диспропорции.

7. Несоразмерно большое число женщин занято в неформальном секторе экономики в странах Африки к югу от Сахары, Латинской Америки и Карибского бассейна и в большинстве стран с низким и ниже среднего уровнем дохода. Хотя в глобальном масштабе показатели занятости в неформальном секторе выше среди мужчин, чем среди женщин (63 процента по сравнению с 58,1 процента), в большем числе стран (55,5 процента) доля женщин, занятых в неформальном секторе, превышает долю мужчин. Самые молодые и пожилые работники в непропорционально большей степени страдают от неформальной занятости, в то время как в сельских районах вероятность неформальной занятости почти в два раза выше (80 процентов), чем в городских районах (43,7 процента). Самый высокий уровень неформальной занятости наблюдается в сельском хозяйстве (93,6 процента), в то время как в промышленном секторе (57,2 процента) и секторе услуг (47,2 процента) он относительно ниже, но все еще существенный⁵. Непропорционально большое число малоимущих трудящихся заняты в неформальном секторе экономики, однако более половины из них составляют работники и служащие, главным образом женщины в странах с формирующейся рыночной экономикой или в странах Африки к югу от Сахары и Южной Азии⁶.

8. На глобальном уровне гендерный разрыв в уровнях безработицы в целом остается неизменным, хотя и со значительными различиями между региональными и национальными группами населения по уровню дохода. Женщины чаще оказываются безработными, чем мужчины (6,2 процента в 2017 году по сравнению с 5,5 процента для мужчин, разница в 0,7 процента). В странах с формирующейся рыночной экономикой увеличился с 0,5 процента в 2007 году до 0,7 процента в 2017 году. В то же время гендерный разрыв сократился до 1,8 процента в развивающихся странах и 0,5 процента в развитых странах⁷.

9. Технологии и автоматизация меняют картину занятости как в развитых, так и в развивающихся странах. Цифровые инновации, сотовые технологии и доступ к Интернету открыли новые возможности для установления связей между людьми и мобилизации социального капитала, содействия доступу к занятости и финансовым рынкам и услугам, для активизации платформ технического и профессионального образования и обучения, а также оказания медицинских услуг. Мобильные деньги и выплаты заработной платы с помощью цифровых технологий позволили населению отдаленных сельских районов осуществлять электронные платежи и переводы, содействовали созданию новых механизмов, благодаря которым женщины могут зарабатывать и сохранять свои деньги более надежно, способствовали переводу денежных средств в отдаленные районы, формализации занятости женщин и открытию новых рынков для женщин-предпринимателей⁸.

⁴ Rachel Heath and Seema Jayachandran, "The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries", National Bureau of Economic Research working paper No. 22766, 2017.

⁵ ILO, *Women and men in the informal economy: a statistical picture* (third edition) (Geneva, 2018).

⁶ ILO, *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017* (Geneva, 2017).

⁷ Ibid.

⁸ United Nations, "Leave no one behind: taking action for transformational change on women's economic empowerment", report of the Secretary-General's high-level panel on women's economic empowerment, New York, 2017; Tavneet Suri and William Jack, "The long-run poverty and gender impacts of mobile money", *Science*, vol. 354, No. 6317 (December 2016), pp. 1288–1292.

10. Несмотря на значительные инвестиции в мобильные платформы и ряд успешных примеров цифровизации платежей и переводов, доступ к услугам мобильной электросвязи неравномерен, и женщины сталкиваются с препятствиями в доступе к цифровым платформам и финансовым услугам и их использованию⁹. Поскольку цифровые платформы и финансовые услуги, как правило, зависят от сетей мобильной связи, доступ к мобильным технологиям и возможность их использования таким образом, как и когда это необходимо, являются решающими факторами в определении доступности цифровых финансовых услуг. Действительно, во всем мире вероятность приобретения женщинами мобильного телефона на 14 процентов ниже, чем у мужчин. Гендерный разрыв в уровне владения мобильными телефонами шире в некоторых регионах мира, таких как Южная Азия, где вероятность владения телефоном у женщин на 38 процентов ниже, чем у мужчин¹⁰. Кроме того, несмотря на возможности, которые эти платформы предоставляют для создания и организации работы, они могут способствовать неформальному трудоустройству, скрывая личность работодателя и ограничивая возможности трудящихся¹¹.

III. Движущие силы и ограничения

11. После глобальной рецессии 2008 года темпы глобального экономического роста снижались; они восстановились лишь недавно, однако темпы роста по-прежнему невелики и составляют около 3 процентов¹². Во многих развивающихся странах и странах с формирующейся рыночной экономикой по-прежнему наблюдается снижение темпов роста валового внутреннего продукта¹³. Однако темпы роста весьма неравномерны, поскольку в одних регионах, включая Южную Азию и Восточную Азию и Тихоокеанский регион, по-прежнему отмечаются темпы роста более 5 процентов, а в других, особенно в Восточной Европе, Центральной Азии и на Южном Кавказе, они составляют менее 3 процентов. Возникающие препятствия в торговле и распад существующих торговых соглашений могут потенциально усугубить экономический спад в некоторых регионах¹⁴. С замедлением темпов экономического роста замедляется создание рабочих мест и уровень безработицы среди женщин, как правило, растет.

12. Во всем мире дискриминационные законы и гендерные нормы по-прежнему препятствуют полноценному и равноправному участию женщин в экономике¹⁵. Формальные и неформальные законы, подходы и практики, ограничивающие доступ женщин и девочек к правосудию и возможностям трудоустройства, существенно сокращают возможности женщин и девочек в плане участия в экономической деятельности и осуществления их прав человека. Дискриминация в семейном праве и ограничения гражданских свобод, физической неприкосновенности и доступа к производственным и финансовым ресурсам наиболее

⁹ ITU, "ICT facts and figures". Доступно на сайте www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf.

¹⁰ GSM Association (GSMA), "Women and mobile money: insights from Kenya" (London, 2015); GSMA, *The Mobile Gender Gap Report 2018* (London, 2018).

¹¹ ILO, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva, 2018; Abigail Hunt and Emma Samman, "Gender and the gig economy: critical steps for evidence-based policy", working paper No. 546 (London, 2019).

¹² Доступно на сайте data.worldbank.org/indicator/ny.gdp.mktp.kd.zg.

¹³ Доступно на сайте www.imf.org/external/datamapper/datasets/WEO/1.

¹⁴ Доступно на сайте www.oecd.org/economy/economic-outlook/.

¹⁵ World Bank, *Women, Business and the Law 2018* (Washington D.C., 2018).

остро проявляются на Ближнем Востоке и в Северной Африке, Африке к югу от Сахары и Южной Азии¹⁶.

13. Гендерный разрыв в оплате труда сохраняется и, как представляется, в некоторых частях мира увеличивается. Хотя за последнее десятилетие разрыв, по всей видимости, сократился в Южной Азии, Африке к югу от Сахары и Восточной Азии и Тихоокеанском регионе, он увеличивается в Европе, Центральной Азии, Латинской Америке и Карибском бассейне. Гендерный разрыв в оплате труда составляет менее 10 процентов в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе, в то время как самый большой разрыв наблюдается в Южной Азии (около 30 процентов) и в странах Африки к югу от Сахары (20 процентов)¹⁷. Кроме того, темпы роста заработной платы в мире снижаются, и разрыв в оплате труда мужчин и женщин, вероятно, будет увеличиваться по мере продолжения замедления темпов роста.

14. Во всем мире мужчины и женщины, как правило, концентрируются в конкретных профессиях и секторах, что приводит к значительной сегрегации рабочих мест по признаку пола. В большинстве регионов мира, за исключением Южной Азии, женщины реже, чем мужчины, заняты в обрабатывающей промышленности, но с большей вероятностью заняты в сфере услуг. Гендерное распределение в сельском хозяйстве неоднозначно: на Ближнем Востоке, в Северной Африке и Южной Азии, равно как и в Восточной Азии, Тихоокеанском регионе и странах Африки к югу от Сахары женщины с большей вероятностью, чем мужчины, заняты в сельском хозяйстве, в других же регионах подобная ситуация менее вероятна¹⁸.

15. Насилие, совершаемое со стороны половых партнеров, и гендерное насилие в частной и общественной сферах угрожают благополучию женщин и осуществлению ими своих прав. По меньшей мере 2 миллиарда женщин, или 75 процентов женщин в возрасте 18 лет и старше во всем мире, стали жертвами сексуальных домогательств. Насилие и домогательства в отношении женщин в мире труда имеют место на всех рабочих местах, во всех профессиях и секторах экономики и во всех странах. Такое насилие и домогательства могут иметь место на рабочем месте, в том числе в общественных местах и частных помещениях, используемых в качестве места работы, во время поездки на работу и с работы, а также на местах работы, ставших доступными благодаря информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)¹⁹. В июне 2019 года повышение осведомленности о последствиях насилия и домогательств на рабочем месте побудило МОТ принять Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах (№ 190) и Рекомендацию 2019 года о насилии и домогательствах (№ 106)²⁰.

16. Неравное соотношение сил в отношениях между женщинами и мужчинами в семье и обществе является первопричиной гендерного неравенства и продолжает препятствовать расширению экономических прав и возможностей женщин²¹. Там, где женщины имеют ограниченные возможности отстаивать свои интересы или более низкий статус в домохозяйстве, их способность

¹⁶ OECD, Social institutions and gender index database. Доступно на сайте www.genderindex.org/.

¹⁷ ILO, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps?* (Geneva, 2018).

¹⁸ ILO, *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017*.

¹⁹ UN-Women and ILO, *Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work* (New York, 2019).

²⁰ Provisional record of the International Labour Conference, 108th session, Geneva, June 2019.

²¹ UN-Women, *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015); Jean-Marie Baland and Roberta Ziparo, "Intrahousehold bargaining in poor countries", World Institute for Development Economics Research working paper No 2017/108 (United Nations University, 2017).

контролировать доходы, определять сумму денег для накопления и инвестирования, расходовать деньги на здравоохранение и питание и даже возможность иметь право голоса в вопросах планирования семьи значительно сокращаются²².

17. Масштабы неоплачиваемой работы по уходу и по дому по-прежнему непропорционально велики для женщин и девочек. На мировом уровне женщины тратят в три раза больше времени на неоплачиваемый уход и домашний труд, чем мужчины, а в Азиатско-Тихоокеанском регионе — в четыре раза больше²³. Гендерный разрыв в неоплачиваемой работе по уходу и по дому, как правило, выше в странах с неразвитой инфраструктурой и менее развитыми системами образования и социальной защиты²⁴. Гендерный разрыв также выше в странах с более дискриминационными социальными институтами, которые накладывают нормативные и правовые ограничения на экономические и социальные права женщин и их мобильность²⁵. Обязанности женщин в отношении неоплачиваемой работы по уходу и по дому оставляют им мало времени, ограничивают их выход на рынки труда, снижают производительность, усиливают гендерное неравенство в составе рабочей силы и сегментацию рынка труда, а также ведут к концентрации женщин на низкооплачиваемых, ненадежных, неформальных, неполных и домашних работах в качестве средства сочетания их обязанностей с оплачиваемой работой²⁶.

IV. Меры, принятые государствами-членами, и поддержка со стороны структур Организации Объединенных Наций

A. Учет гендерных аспектов в национальных стратегиях устойчивого развития

18. Многие государства-члены включают гендерную проблематику в национальные стратегии и политику устойчивого развития в целях поощрения гендерного равенства и ликвидации гендерной дискриминации. В большинстве этих государств существуют компетентные органы или национальные механизмы обеспечения гендерного равенства, такие как министерство по делам женщин и социального развития, комиссии и секретариаты по вопросам гендерного равенства, отвечающие за разработку и обеспечение соблюдения законодательства и практики в области гендерного равенства и учета гендерной проблематики в национальных стратегиях устойчивого развития. Государства-члены сообщили, что они корректируют свои национальные правовые и политические рамки с учетом необходимости учета гендерной проблематики при осуществлении Повестки дня на период до 2030 года (E/CN.6/2019/4). Двадцать структур системы Организации Объединенных Наций сообщили о поддержке национальных механизмов по улучшению положения женщин и поощрению норм и стандартов в

²² Ibid.; Cruz Caridad Bueno and Errol A. Henderson, “Bargaining or backlash? Evidence on intimate partner violence from the Dominican Republic”, *Feminist Economics*, vol. 23, issue 4 (2017), pp. 90–116.

²³ ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work* (Geneva, 2018).

²⁴ Asian Development Bank, *Balancing the Burden? Desk Review of Women’s Time Poverty and Infrastructure in Asia and the Pacific*, Philippines, 2015; Sarah Gammage, “Labour market institutions and gender inequality” in Janine Berg (ed.), *Labour Market Institutions: an ILO Primer* (Geneva, 2015).

²⁵ UN-Women, “Redistributing unpaid care and sustaining quality care services: a prerequisite for gender equality”, policy brief No. 5 (New York, 2016).

²⁶ UN-Women, *Progress of the World’s Women 2019–2020: Families in a Changing World*, (New York, 2019).

контексте Повестки дня на период до 2030 года в качестве одного из способов обеспечения всестороннего учета вопросов гендерного равенства (E/2019/54). Австралия, Австрия, Андорра, Аргентина, Бахрейн, Буркина-Фасо, Германия, Испания, Камбоджа, Кипр, Колумбия, Мавритания, Мьянма, Португалия, Перу, Словения, Уругвай и Чехия разработали планы обеспечения гендерного равенства и планируют учитывать гендерные аспекты в национальной политике и программах.

19. Например, в своем плане устойчивого развития на период 2018–2030 годов Мьянма рассматривает гендерную проблематику в качестве сквозной темы, которая учитывается во всех аспектах осуществления плана, включая соответствующее составление бюджета с учетом гендерных вопросов. В Буркина-Фасо национальный план экономического и социального развития на период 2016–2020 годов также предусматривает обеспечение гендерного равенства. Правительство вкладывает средства в обеспечение учета гендерной проблематики в секторальной политике и в инструменты гендерного анализа и гендерной интеграции в планах, программах и проектах на местном и национальном уровнях. В Мавритании стратегия ускоренного роста и общего процветания, утвержденная в 2018 году, была разработана в рамках основанного на широком участии и инклюзивного процесса в соответствии с национальной стратегией институционализации гендерной проблематики в стране. В своем национальном плане развития на период 2018–2022 годов Колумбия призывает к укреплению межучрежденческой и межсекторальной координации по гендерным вопросам, включая создание национальной системы поощрения и защиты прав женщин и содействие учету гендерной проблематики. В Камбодже разрабатывается первая национальная гендерная стратегия в качестве долгосрочной политической рамочной основы обеспечения гендерного равенства в соответствии с целями в области устойчивого развития и Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

20. Словения разработала резолюцию о национальной программе обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин, которая является стратегическим документом, определяющим цели, меры и основные направления политики в поддержку гендерного равенства на период до 2020 года. Приоритетными направлениями национальной программы являются ликвидация гендерного дисбаланса и гендерной сегрегации в сфере занятости и решение проблемы безработицы; устранение препятствий для совмещения трудовой деятельности, частной и семейной жизни; сокращение гендерного разрыва и гендерной сегрегации в образовании; ликвидация неравенства в области науки и высшего образования; и содействие проведению политики абсолютной нетерпимости к насилию в отношении женщин.

21. В последние два года Уругвай вырабатывает долгосрочную стратегию устойчивого развития. «Национальная стратегия развития Уругвая до 2050 года» предусматривает создание условий для устойчивого развития на основе укрепления равенства прав и возможностей мужчин и женщин с уделением особого внимания расширению экономических возможностей женщин и устранению проблемы гендерных стереотипов и социальных норм.

В. Стратегии инклюзивного роста и активная политика на рынке труда и в области социальной защиты

22. Многие государства-члены осуществляют и координируют всеобъемлющие стратегии экономического роста и активную политику на рынке труда и в области социальной защиты. Австралия, Австрия, Бахрейн, Грузия, Кипр, Мексика, Перу, Саудовская Аравия и Словения предпринимают согласованные усилия для обеспечения того, чтобы женщины пользовались преимуществами активных программ на рынке труда, которые помогают трудящимся найти работу и способствуют нахождению работодателем и работником друг друга, переквалификации и поддержке женщин, желающих вернуться на рынок труда. Австрия оказывает поддержку профессиональной реинтеграции, в частности женщин, возвращающихся на работу после отпуска по уходу за ребенком или отпуска по уходу за иждивенцами. Тем, кто хочет вернуться на работу, квалифицированные консультанты по вопросам трудоустройства из всех региональных отделений службы занятости предоставляют консультации и проводят специальные информационные сессии. Ежегодно в них принимают участие около 4500 женщин.

23. Несколько государств-членов расширили платформы социальной защиты и пересмотрели размеры пенсий и пособий с конкретной целью улучшения условий жизни и благосостояния женщин. Это было частью текущих инициатив по обеспечению всеобщих пенсий и пособий для пожилых людей в Азербайджане, Ботсване, Бразилии, Грузии, Камбодже, Китае, Косово, Лесото, Мальдивских Островах, Многонациональном Государстве Боливия, Монголии, Непале, Объединенной Республике Танзания, Таиланде, Тиморе-Лешти, Тринидаде и Тобаго, Украине и Южной Африке²⁷. Чехия выполняет свои обязательства по принятию и укреплению законодательства о поощрении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин и девочек. Например, вступившее в силу 1 января 2019 года законодательство, обеспечивающее надлежащее социальное страхование и пенсии, повысило размер минимальных пенсий, что способствовало улучшению положения женщин и мужчин, подвергавшихся наибольшему риску нищеты, обусловленной размером дохода

24. Камбоджа разработала и внедрила комплексную рамочную политику социальной защиты на период 2016–2025 годов, которая отчасти направлена на обеспечение гендерного равенства. Правительство осуществляет программу создания продовольственного резерва, программу школьного питания, а также программу стипендий для малоимущих учащихся, в рамках которой 60 процентов средств выделяется девочкам. Правительство также оказывает денежную поддержку беременным женщинам и детям из малоимущих семей и создало фонд справедливости в сфере здравоохранения. Правительство Камбоджи расширило национальное социальное обеспечение по вопросам медицинского обслуживания и профессиональных рисков для работников и служащих в соответствии с Законом о труде и развернуло систему медицинского страхования для гражданских служащих, пенсионеров и ветеранов, а также учредило Фонд помощи инвалидам.

25. В целях наращивания потенциала систем социальной защиты для решения проблемы гендерного неравенства в сельских районах ФАО разработала инструментарий, содействующий осуществлению учитывающих гендерные аспекты программ социальной защиты в целях борьбы с нищетой и голодом в сельских районах. Этот инструментарий предназначен для укрепления технического потенциала практических специалистов в области социальной защиты в целях

²⁷ ILO and World Bank, *Universal Social Protection: Country Cases*, the Global Partnership for Universal Social Protection (USP2030) (Washington D.C., 2016).

интеграции вопросов гендерного равенства в процесс разработки, осуществления, мониторинга и оценки программ социальной защиты в сельских районах.

26. ЮНИДО в сотрудничестве со структурой «ООН-женщины» и Экономической комиссией для Африки и при финансовой поддержке Финляндии разработала и на экспериментальной основе осуществила региональную учебную программу по учитывающей гендерные аспекты статистике в области инклюзивного и устойчивого промышленного развития. В октябре 2018 года в целях повышения информированности и эффективности процесса разработки и осуществления промышленной политики с учетом гендерных аспектов национальные специалисты по статистике из 10 стран Восточной Африки (Бурунди, Замбия, Кения, Малави, Объединенная Республика Танзания, Руанда, Судан, Уганда, Эфиопия и Южный Судан) прошли в Аддис-Абебе подготовку по вопросам систематического сбора, анализа и использования статистических данных и информации, дезагрегированных по признаку пола и гендерной принадлежности.

С. Ликвидация гендерной дискриминации на рынках труда, профессиональной сегрегации и гендерных диспропорций в оплате труда

27. Страны с высокими, средними и низкими доходами предпринимают усилия по ликвидации гендерной дискриминации на рынках труда и преодолению профессиональной сегрегации и гендерных диспропорций в оплате труда (E/CN.6/2017/3). Некоторые инициативы по решению проблемы профессиональной сегрегации были сосредоточены на естественно-научном, техническом, инженерном и математическом (НТИМ) образовании для девочек и на разрушении гендерных стереотипов в системе образования, в результате чего девочки и мальчики специализируются в различных академических и профессиональных областях (например, в Австралии, Австрии, Бахрейне, Исламской Республике Иран, Камбодже, Кипре, Колумбии, Норвегии, Саудовской Аравии, Турции и Уругвае). Недавно Австралия представила стратегию «Улучшение положения женщин в НТИМ», в которой правительство подтверждает свою приверженность улучшению положения в области гендерного равенства и расширению участия женщин в НТИМ, в том числе посредством дополнительного финансирования. В Германии существует Национальный пакт о профессиональной деятельности женщин в области НТИМ, который направлен на увеличение числа молодых женщин в научно-технической карьере путем создания сетей и мобилизации более 200 партнеров для оказания поддержки молодым женщинам и предоставления им консультаций.

28. В Турции Министерство труда, социального обслуживания и семьи и Министерство национального образования в партнерстве с Программой развития Организации Объединенных Наций инвестировали средства в проект «Девочки-инженеры Турции», который предусматривает обучение, стипендии, стажировки и информационно-просветительскую работу в школах. В Исламской Республике Иран национальный план расширения прав и возможностей женщин с помощью технологий охватил 50 деревень в 2018 году и 270 деревень в 2019 году. В Норвегии Конфедерация норвежских предприятий и Норвежское общество инженеров и технологов осуществляют проект под названием «Девочки и технологии», который направлен на увеличение доли девочек, изучающих научные дисциплины на всех уровнях, в том числе путем привлечения к участию в проекте лиц, которые могут быть примером для подражания, и предприятий, с тем чтобы побудить девочек к изучению естественных и технических наук в университетах.

29. Австрия содействует увеличению числа карьерных возможностей для девочек и женщин и ликвидации гендерных стереотипов в сфере образования и профессиональной подготовки как путем создания штата информированных и осведомленных преподавателей через университетские педагогические колледжи, так и с помощью ресурсов, целей и планов работы советов по вопросам образования. Она создала платформу *meine Technik*, которая предоставляет информацию о направлениях карьерного роста и возможностях получения образования в области НТИМ с уделением особого внимания девочкам, молодым женщинам, учителям, компаниям и родителям.

30. Бахрейн проводит обследования для оценки участия женщин в сфере финансовых технологий и выявления препятствий, с которыми они сталкиваются. В сотрудничестве с Центральным банком Бахрейна также проводятся обследования финансовых и банковских учреждений для оценки прогресса, достигнутого в устранении гендерного разрыва в финансовом и банковском секторе, результатов политики и планов по расширению участия женщин и доступа женщин к финансовым и банковским услугам.

31. Международный день девочек в ИКТ — инициатива МСЭ — это глобальная кампания, направленная на расширение прав и возможностей девочек и молодых женщин и на поощрение их к изучению возможностей получения образования и карьеры в области информационно-коммуникационных технологий. Ее цели включают решение проблемы недопредставленности женщин на должностях, связанных с НТИМ, которые, как правило, лучше оплачиваются и требуют более высокой квалификации. В период 2011-2018 годов этой кампанией было охвачено 357 000 девочек в 171 стране. Хэштег #GirlsInICT упоминался в 93 миллионах учетных записей в Twitter, а портал Girls in ICT просмотрели более 1 миллиона раз, что способствовало привлечению большего числа женщин и девочек к изучению ИКТ и их карьере в этой области.

32. В рамках Инициативы по обучению основам программирования африканских девочек, осуществляемой совместно МСЭ и структурой «ООН-женщины», поощряется обучение девочек и создание карьеры в области ИКТ; девочки приобретают навыки в области цифровых технологий, программирования, предпринимательства и развития личности в лагерях программирования. В первом лагере программирования, организованном в Эфиопии в августе 2018 года, приняли участие 34 африканские страны. Эта инициатива также помогает африканским странам учитывать гендерные аспекты при разработке учебных программ в области ИКТ и программирования на всех уровнях формального образования. Обучение навыкам использования ИКТ должно преобразовать девочек из потребителей цифровых технологий в создателей, разработчиков и активных граждан мира, которые могут воспользоваться преимуществами глобального цифрового бума.

33. В целях обеспечения всеохватывающего и устойчивого промышленного развития ЮНИДО помогает государствам-членам сократить гендерную сегрегацию в сфере труда и конкретных секторах, а также гендерную диспропорцию в оплате. Его Фонд обучения и повышения квалификации обеспечивает молодых людей в развивающихся странах и странах с переходной экономикой навыками работы в промышленности. В Замбии, Ираке, Либерии, Марокко, Уругвае, Эфиопии и Южной Африке этот механизм способствует зачислению учащихся женского пола на курсы профессионально-технической подготовки, на которых обучаются преимущественно мужчины, более наглядно демонстрирует успешные примеры студенческой деятельности, с тем чтобы они могли служить примером для подражания в социальных сетях, и проводит коммуникационные кампании с учетом гендерных аспектов.

34. Еще одной инициативой по преодолению профессиональной гендерной сегрегации является установление квот для женщин на руководящих должностях и в советах директоров. В Исламской Республике Иран президентский указ, действующий до 2022 года, гарантирует, что государственные и частные структуры обязуются обеспечить, чтобы 30 процентов руководящих должностей занимали женщины. Для решения проблемы недопредставленности женщин на высших руководящих должностях в государственной службе Австрии Совет министров установил квоту в размере 35 процентов для числа женщин на таких должностях. В 2011 году это постепенно распространялось на членов формируемых на федеральном уровне наблюдательных советов государственных или аффилированных с государством компаний, государственная доля в которых составляет не менее 50 процентов. В ходе ежегодных обзоров оценивается, была ли достигнута квота. В 2017 году в 54 таких компаниях было назначено 289 членов наблюдательных советов, 135 из которых составляли женщины, а представленность женщин в 17 компаниях составила от 25 до 35 процентов.

35. В ряде стран, в частности в Австрии, Исландии, Испании, Норвегии и Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии, выполняются обязательства по содействию обеспечению гендерного равенства на рабочем месте посредством равной оплаты за труд равной ценности, в соответствии с которыми компании обязаны сообщать о размерах оплаты в разбивке по полу в различных категориях должностей. В Норвегии все структуры государственного сектора, независимо от их размера, а также структуры частного сектора, в которых работает более 50 человек, обязаны определять наличие риска дискриминации или других препятствий на пути к гендерному равенству; анализировать причины любых выявленных рисков; принимать меры по противодействию дискриминации и поощрению большего равенства и разнообразия на рабочем месте; и оценивать результаты предпринимаемых усилий. Это юридическое обязательство распространяется на все аспекты оплаты труда и условий труда, а выводы и оценки включаются в ежегодный доклад, представляемый правительству.

36. В Австрии в 2011 году было введено требование к компаниям представлять в открытом доступе отчеты о сопоставимости доходов, и в 2014 году оно было применено ко всем компаниям с численностью сотрудников более 150 человек. Был представлен проект по повышению осведомленности о справедливой заработной плате и повышению прозрачности оплаты труда в компаниях, а также был создан инструмент для разработки, анализа и использования отчетов о сопоставимости доходов. Правительство Австрии сообщает, что благодаря этим мерам и усилиям гендерная диспропорция в оплате труда сократилась с 25,5 процента в 2007 году до 19,9 процента в 2017 году.

37. На Кипре Комитет по гендерному равенству в сфере занятости и профессиональной подготовки организовал форум по вопросам равной оплаты за труд равной ценности с участием Министерства труда и социального обеспечения, Управления Омбудсмана и основных заинтересованных сторон из государственного сектора, частного сектора и организаций трудящихся. Это привело к увеличению числа жалоб, касающихся равной оплаты труда. Правительство Испании разработало инструмент самодиагностики для анализа гендерного разрыва в оплате труда. Система оценки рабочих мест с гендерной точки зрения предоставляет компаниям возможность разрабатывать собственную систему оценки рабочих мест и использовать программное обеспечение для определения системы вознаграждения в случае возникновения гендерного разрыва в оплате труда.

D. Образование, профессиональная подготовка и повышение квалификации

38. Обязательства в отношении образования, профессиональной подготовки и развития навыков были выполнены в рамках целого ряда инициатив, принятых государствами-членами (Австралией, Австрией, Азербайджаном, Бахрейн, Исламской Республикой Иран, Камбоджей, Кипром, Колумбией, Норвегией, Саудовской Аравией, Турцией и Уругваем) для обеспечения доступа женщин и девочек к тем возможностям, которые им необходимы для достижения успеха.

39. В Азербайджане Бакинский центр подготовки предпринимателей при Министерстве экономики в период 2015-2018 годов провел 1227 учебных занятий, семинаров, круглых столов и других мероприятий для обучения женщин, в том числе по вопросам предпринимательства, финансовой грамотности, открытия и развития бизнеса.

40. В октябре 2017 года Бахрейн в сотрудничестве с ЮНИДО провел учебную программу для сотрудников директивных органов 24 африканских и арабских стран в целях укрепления их потенциала в области разработки учитывающих гендерные аспекты стратегий промышленного развития и содействия достижению соответствующих целей и задач в области устойчивого развития. Вторая учебная программа для региона Ближнего Востока и Северной Африки будет проведена в ноябре 2019 года.

41. Турция и Камбоджа инвестируют в кооперативный сектор посредством целенаправленной подготовки кадров и укрепления потенциала в качестве одного из способов укрепления женских предприятий и кооперативов и совершенствования управления ими. Кооперативы представляют собой юридически признанный способ организации и защиты ассоциаций трудящихся, которые могут начинаться как слабо связанные, так и неинкорпорированные. Они могут быть мощным юридическим инструментом для объединения в неформальном секторе экономики, где женщины часто бывают чрезмерно представлены²⁸. Кооперативы часто являются предпочтительным выбором экономической организации для многих групп работников неформального сектора экономики, от уличных торговцев и сборщиков мусора до работников транспорта и домашнего труда²⁹.

42. В целях дальнейшей поддержки и расширения возможностей женских кооперативов МОТ разработала Think.COOP, инструмент, который поддерживает создание и функционирование кооперативов и служит недорогим и простым в использовании учебным модулем для тех, кто заинтересован в учреждении кооперативов или присоединении к ним³⁰.

43. МСЭ опубликовал в 2018 году Комплект материалов по развитию цифровых навыков, призванный помочь директивным органам и другим заинтересованным сторонам в разработке национальной стратегии развития цифровых навыков, которая должна одновременно быть инклюзивной и учитывающей гендерные аспекты. Этот инструментарий соответствует обязательствам МСЭ в рамках Глобальной инициативы по обеспечению достойной работы для молодежи по решению проблемы безработицы среди молодежи. МСЭ совместно с

²⁸ ILO, "Cooperatives and the world of work No.1: leveraging the cooperative advantage for women's empowerment and gender equality" (Geneva, 2018).

²⁹ UN-Women, *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015).

³⁰ ILO, "Think.COOP — an orientation on the cooperative business model" (Bangkok, ILO Enterprises Department, no date).

МОТ курирует кампанию «Навыки в области цифровых технологий для рынка труда», которая направлена на расширение возможностей трудоустройства молодежи и решение проблемы нехватки навыков в цифровой экономике посредством обучения цифровым навыкам, в том числе с помощью программ, разработанных специально для девочек и молодых женщин. Цель этой кампании состоит в том, чтобы к 2030 году обучить 5 миллионов молодых людей профессионально применимым, пригодным для передачи цифровым навыкам.

Е. Переход женщин от неформальной к формальной занятости

44. Ускорение перехода женщин от неформальной к формальной занятости во многих странах является важной стратегической задачей для улучшения условий занятости малоимущих работающих женщин. Некоторые государства-члены, в частности Аргентина, Камбоджа, Мексика и Перу, сосредоточили внимание на улучшении условий труда наиболее уязвимых категорий работников, которые зачастую трудятся неофициально, таких как домашние работники. Мексика, например, взяла на себя обязательство установить минимальную заработную плату для домашних работников, которая, по оценкам, принесет пользу 2,3 млн домашних работников. В целях решения сохраняющихся проблем, связанных с условиями занятости в этом секторе, и обеспечения широкой поддержки обязательств по формализации домашнего труда правительство провело консультации с основными заинтересованными сторонами, такими как представители научных кругов, общественных организаций, профсоюзов, международных организаций и государственного сектора.

45. В Камбодже министерство труда и профессиональной подготовки при поддержке структуры «ООН-женщины» и МОТ провело ряд сессий для повышения осведомленности заинтересованных сторон о Конвенции МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и Рекомендации 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 201). Были проведены трехсторонние консультации с участием правительств, организаций работодателей и организаций трудящихся в целях разработки «дорожной карты», определяющей приоритетные меры по осуществлению Конвенции. По итогам этих консультаций в апреле 2018 года Министерство труда и профессиональной подготовки издало постановление № 235 об условиях труда домашних работников в Камбодже. В этом постановлении определяется понятие домашнего труда, включая описание задач и обязанностей, устанавливается минимальный возраст (18 лет или 15 лет для легких обязанностей) и содержится требование о том, чтобы письменные контракты, выходные и оплачиваемые праздничные дни соответствовали трудовому законодательству и чтобы домашние работники были зарегистрированы в Национальном фонде социального обеспечения.

46. В целях придания официального статуса домашней прислуге и обеспечения регистрации домашних работников в системе социального обеспечения Аргентина приняла Закон № 26 844 о специальных положениях, касающихся контрактной работы лиц в частных домах, который предоставляет домашним работникам те же экономические, социальные и трудовые права, что и любым другим работникам. Аргентина ратифицировала Конвенцию МОТ о достойном труде домашних работников и обязала работодателей оплачивать страховку от профессиональных рисков для всех домашних работников.

47. В Буркина-Фасо благодаря финансовой и технической помощи в период 2014–2019 годов было официально зарегистрировано более 825 принадлежащих женщинам предприятий.

F. Предупреждение и искоренение насилия и сексуальных домогательств в отношении женщин на рабочем месте и оказание услуг по поддержке

48. Государства-члены и субъекты в рамках всей системы Организации Объединенных Наций уделяют особое внимание политике и программам, касающимся предотвращения и искоренения насилия и сексуальных домогательств в отношении женщин на рабочем месте. После обсуждения на Международной конференции труда вопроса о разработке инструмента для борьбы с насилием и домогательствами в сфере труда³¹ ряд государств-членов, включая Австралию, Кипр, Мавританию и Мексику, активизировали свои усилия по борьбе с сексуальными домогательствами и насилием на рабочем месте. Мексика возобновила свои усилия в этом направлении, приняв в 2012 году закон, в котором сексуальное домогательство на рабочем месте признается одной из форм насилия. Мексика также расширила доступ к услугам правовой защиты через управление федерального прокурора по защите трудящихся.

49. В Австралии Австралийская комиссия по правам человека и Уполномоченный по вопросам дискриминации по половому признаку играют ключевую роль в поощрении и защите прав человека женщин и девочек, в том числе в связи с сексуальными домогательствами. Комиссия по правам человека регулярно проводит обследование случаев сексуальных домогательств (ранее — в 2003, 2008, 2012 и 2018 годах), посвященное распространенности сексуальных домогательств на рабочих местах в Австралии. Правительство Австралии также поддерживает меры по борьбе с насилием и дискриминацией, проводя национальное расследование случаев сексуальных домогательств на рабочих местах в Австралии. Это расследование проводится под руководством Комиссара по вопросам дискриминации по половому признаку и будет посвящено изучению характера и распространенности сексуальных домогательств на рабочих местах в Австралии, причин этих домогательств и мер по борьбе с ними. Опираясь на результаты обследования по проблеме сексуальных домогательств, в ходе расследования будут рекомендованы практические меры по борьбе с сексуальными домогательствами на работе и во второй половине 2019 года будет опубликован его доклад.

50. Правительство Кипра подготовило ряд публикаций и кампаний в средствах массовой информации по проблеме сексуальных домогательств на рабочем месте, а Комитет по гендерному равенству активно проводит обучение и распространяет информацию об определении понятия сексуального домогательства и о законах и правилах, касающихся сексуальных домогательств на рабочем месте. Аналогичным образом в Саудовской Аравии Министерство труда и социального развития разрабатывает закон, запрещающий дискриминацию и насилие во всех его формах и предусматривающий меры контроля, гарантирующие безопасные условия труда для всех трудящихся мужчин и женщин. Кроме того, Министерство разработало хартию по борьбе с домогательствами на рабочем месте, в которой говорится, что Министерство несет ответственность за создание здоровых и безопасных условий труда, характеризующихся уважением ко всем.

51. В Португалии в национальной стратегии обеспечения равенства и недискриминации на период 2018–2030 годов приоритетным является план действий по борьбе с насилием в отношении женщин, гендерным насилием и насилием в семье. Целями этой стратегии являются поощрение культуры ненасилия, а также

³¹ Provisional record of the International Labour Conference, 107th session, Geneva, May–June 2018.

предупреждение и преодоление социальной терпимости к насилию в отношении женщин.

52. В ряде стран, включая Бахрейн, Грецию и Камбоджу, была укреплена приверженность искоренению торговли людьми и принудительного труда. Греция приступила к проведению широкомасштабных кампаний и налаживанию партнерских отношений с частным сектором в целях сокращения спроса на услуги или продукцию, производимые жертвами торговли людьми. Информационно-просветительская кампания «Разорвать цепь» — результат широкого партнерства, координируемого Управлением Национального докладчика по вопросу о торговле людьми, при участии широкого круга заинтересованных сторон. Греция также ввела в действие официальную национальную систему выявления и помощи жертвам и предполагаемым жертвам торговли людьми. Этот механизм функционирует в качестве центра координации действий и налаживания партнерских отношений, объединяющего широкий круг субъектов, таких как государственные учреждения, международные организации и неправительственные организации, и призван помочь различным секторам в выявлении жертв торговли людьми и предоставлении им помощи, в частности миграционным службам, трудовым инспекторам, медицинским работникам и местным административным органам.

53. В 2015 году Бахрейн открыл Центр защиты иностранных работников — первый в своем роде комплексный центр, предоставляющий убежище жертвам торговли людьми, а также всесторонние услуги иностранным работникам. Центр по-прежнему функционирует и может принять около 120 мужчин и женщин, хотя при необходимости их число может быть увеличено до 200. Центр предоставляет различные комплексные услуги, включая защиту и первичную медицинскую помощь, психологические услуги, а также юридические консультации и помощь в урегулировании споров и подаче судебных исков.

54. Камбоджийские женщины мигрируют главным образом в Таиланд и Малайзию для работы на производстве, в гостиничном бизнесе, в качестве домашней прислуги и в сельском хозяйстве. Камбоджа осуществляет ряд положений в дополнение к подзаконному акту № 190 об обращении с камбоджийскими трудящимися, направляемыми за рубеж частными агентствами по трудоустройству. Эти правила направлены на повышение эффективности управления трудовой миграцией, обработки и разрешения жалоб. Они определяют правовые требования к созданию и функционированию частных агентств по трудоустройству, включая минимальные стандарты, наказания, вознаграждения и обязанности по отношению к трудящимся-мигрантам, механизм подачи жалоб и стандарты инспектирования агентств.

G. Инвестиции в услуги по уходу

55. Расширение доступа к недорогостоящим и высококачественным услугам по уходу и принятие законодательства о продлении отпуска по уходу за ребенком позволяют удовлетворить потребности в таких услугах и расширяют экономические возможности женщин³². Несколько государств-членов, в частности Австрия, Буркина-Фасо, Мексика, Норвегия, Перу, Турция, Украина и Чехия, взяли на себя обязательства по расширению доступа к услугам по уходу, с тем чтобы облегчить совмещение работы и семейной жизни. На Украине женщина-работница государственного сектора, имеющая детей в возрасте до 14 лет,

³² UN-Women, *Progress of the World's Women 2019–2020: Families in a Changing World* (New York, 2019).

имеющая опеку над ребенком-инвалидом или ухаживающая за больным членом семьи, имеет возможность договориться со своим работодателем о работе неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В Турции программа «Работа мамы» обеспечивает доступ работников в промышленных зонах четырех провинций к детским садам. В Норвегии все дети в возрасте от 1 до 5 лет имеют право посещать дошкольные учреждения. В последние годы посещаемость увеличилась с 90 процентов в 2013 году до 92 процентов в 2018 году. В целях поощрения посещения дошкольных учреждений правительство сделало дошкольные учреждения доступными для семей с низким уровнем дохода благодаря дифференцированной плате за обучение и скидкам для братьев и сестер.

56. Аналогичным образом, такие страны, как Андорра, предлагают субсидируемый уход за детьми с продленным графиком работы для работающих родителей. В Перу была разработана национальная система ухода за детьми в возрасте до трех лет, которая обеспечивает поддержку детям, живущим в нищете и крайней нищете. С понедельника по пятницу в течение восьми часов в день в детских садах и частных домах предоставляются услуги по детскому уходу в дневное время. В 2018 году дневной уход за детьми в 3407 центрах или домах-интернатах осуществлялся в 750 населенных пунктах по всей стране.

57. Оплачиваемый отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком являются ключевыми механизмами, позволяющими женщинам продолжать участвовать в трудовой жизни и распределять обязанности по уходу родителями. Испания последовательно увеличивает размер пособия в связи с отцовским отпуском по уходу за ребенком с 2014 года: с двух до четырех недель в 2016 году и с четырех до пяти недель в 2018 году. Королевский декрет-закон 6/2019 о продлении отпуска по уходу за ребенком для отца также обеспечит постепенное уравнивание прав обоих родителей к 2021 году. С апреля 2019 года отпуск по уходу за ребенком для отца длится восемь недель и будет продлен до 12 недель в 2020 году и 16 недель в 2021 году. Испания также по-новому определила обязательный характер родительского отпуска для второго родителя, сделав отпуск продолжительностью первые две недели без перерыва после родов обязательным с апреля 2019 года, первые четыре недели с 2020 года и первые шесть недель с 2021 года. Последующие недели отпуска могут быть распределены, накоплены или прерваны в течение первых 12 месяцев после рождения ребенка.

58. Австрия, Словения и Уругвай рассмотрели вопрос о перераспределении неоплачиваемых обязанностей по уходу между домашними хозяйствами и государством, а также между мужчинами и женщинами. В 2016 году Министерство труда, семьи, социальных дел и равных возможностей Словении приступило к осуществлению программы «Активны все» при финансовой поддержке Европейского союза. Этот проект направлен на устранение и уменьшение гендерных стереотипов в целях содействия равноправному участию женщин и мужчин работе по уходу и по дому. Кроме того, в средствах массовой информации была развернута национальная кампания в поддержку гендерного равенства на основе сбалансированного участия и представленности женщин и мужчин в политике и предпринимательстве, а также обеспечения баланса между работой и семейной жизнью.

59. Австрия повышает доступность услуг по уходу за детьми в возрасте до трех лет путем увеличения продолжительности работы детских учреждений, создания гибких вариантов ухода для работников с иждивенцами, поддержки квалифицированных воспитателей и содействия осуществлению межмуниципальных и межпоколенческих проектов по уходу за детьми. В период до 2022 года федеральное и региональные правительства расширят учреждения по уходу за

детьми, увеличат продолжительность школьного обучения и будут поощрять дневные школы, с тем чтобы расширить возможности обучения и развития детей и улучшить баланс между трудовой деятельностью и личной жизнью работающих родителей. Лица, которые берут отпуск по уходу за ребенком или работают неполный рабочий день для ухода за иждивенцем, имеют право на пособие по уходу, бесплатное медицинское и пенсионное страхование и дополнительное пособие для детей-иждивенцев. Это также относится к семейным отпускам по уходу за близкими родственниками или тяжелобольными детьми в хосписе.

60. Австралия привержена делу сокращения гендерного неравенства в сфере неоплачиваемого труда по уходу. Меры, принятые для достижения этой цели, включают проведение обследования использования времени для сбора более точных данных о выполнении женщинами неоплачиваемой работы по уходу и по дому. Обследование использования времени, проводимое Австралийским бюро статистики, призвано помочь правительству в разработке политики и программ, позволяющих сочетать работу и семейную жизнь, особенно в тех случаях, когда рождение детей нарушает структуру занятости. Обследование также направлено на повышение качества предоставляемых услуг и содействие мониторингу и оценке государственной политики и программ.

61. Структура «ООН-женщины» при поддержке правительства Швейцарии и в партнерстве с Экономической комиссией для Африки, Статистической комиссией для Африки и Африканским банком развития занимается наращиванием потенциала и содействует составлению гендерной статистики в Африке. На практикуме, состоявшемся в сентябре 2018 года, был представлен региональный компонент программы структуры «ООН-женщины» — «Учет проблем каждой женщины и девочки», в котором приняли участие 80 экспертов по анализу политики и статистики, призванный активизировать и начать усилия по сбору дезагрегированных по полу данных, включая информацию об использовании времени и неоплачиваемой работе по уходу и по дому.

V. Выводы и рекомендации

62. В глобальном масштабе восстановление экономики идет медленно, а во многих странах и регионах темпы роста остаются низкими. Обязательства по обеспечению устойчивого и инклюзивного экономического восстановления для всех трудящихся необходимо будет подкрепить активной политикой на рынке труда, которая увязывает трудящихся женщин с работой и направлена на ликвидацию гендерной дискриминации и профессиональной сегрегации на рынках труда. Такая политика может также способствовать расширению участия женщин в рабочей силе, особенно если она осуществляется параллельно с расширением доступа к услугам по уходу и инфраструктуре и с уделением большего внимания перераспределению обязанностей по уходу между домохозяйствами и государством и между мужчинами и женщинами посредством предоставления отпуска по уходу за детьми и права на обсуждение с работодателями более гибкого графика работы (E/CN.6/2017/3 и E/CN.6/2019/3).

63. Государства-члены приступают к осуществлению ряда инициатив, направленных на обеспечение достойной работы и безопасных рабочих мест, свободных от домогательств и насилия, расширение и углубление социальной защиты, придание официального характера неформальному трудоустройству и поддержку навыков и потенциала трудящихся и предпринимателей из числа женщин. Эти меры могут быть особенно полезны, если

они нацелены на незащищенные сектора, такие как труд домашних работников и сельскохозяйственный труд.

64. Решение проблемы гендерного неравенства на рынке труда также потребует согласованных усилий по совмещению семейных и трудовых обязанностей путем сокращения непропорционально высокой ответственности женщин за неоплачиваемую работу по уходу и по дому путем предоставления таких услуг, как доступный и высококачественный уход за детьми, продление оплачиваемого отпуска по беременности и родам и родительского отпуска и дальнейшее выполнение обязательств по перераспределению ухода между мужчинами и женщинами и между домохозяйствами и государством.

65. В целях содействия всестороннему участию женщин в устойчивом развитии, обеспечения достойной работы и социальной защиты женщин, содействия развитию предпринимательства среди женщин, перехода от неформальной занятости к формальной, сокращения гендерных диспропорций в оплате труда и эффективного признания, сокращения и перераспределения неоплачиваемой работы по уходу и по дому в соответствии с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и согласованными выводами шестьдесят первой (E/2017/27-E/CN.6/2017/21) и шестьдесят третьей (E/2019/27-E/CN.6/2019/19) сессий Комиссии по положению женщин государствам-членам рекомендуется рассмотреть следующие меры:

а) учитывать соображения гендерного равенства в национальных стратегиях и политике устойчивого развития и укреплять полномочия и потенциал национальных механизмов обеспечения гендерного равенства;

б) ликвидировать профессиональную сегрегацию путем устранения структурных барьеров, гендерных стереотипов и негативных социальных норм, а также путем поощрения равного доступа женщин к рынкам труда и их участия в них;

в) расширять платформы социальной защиты и повышать размер пенсий и пособий в целях улучшения условий жизни и средств к существованию женщин как в формальной, так и в неформальной экономике и содействовать переходу от неофициального трудоустройства к официальному, в том числе домашних работников;

г) ликвидировать гендерные диспропорции в оплате труда и дискриминацию на рабочем месте путем принятия и осуществления законодательства о равной оплате за труд равной ценности, а также осуществления политики и практики справедливой оплаты для повышения прозрачности и подотчетности шкал окладов и вознаграждений, в том числе путем публикации данных о гендерных диспропорциях в оплате труда и количестве женщин на руководящих должностях и в советах директоров;

д) обеспечить рост числа женщин, которые нанимаются на работу, сохраняют за собой рабочие места и продвигаются по службе, и увеличить представленность женщин на руководящих должностях, в советах директоров и на форумах по принятию экономических решений, в том числе посредством квот и других временных специальных мер;

f) инвестировать средства в развитие образовательных и профессиональных навыков, которые сокращают секторальную и профессиональную гендерную сегрегацию и способствуют трудоустройству женщин в нетрадиционных отраслях занятости и сферах работы, особенно в сфере образования и профессиональной деятельности, связанных с НТИМ;

g) принять законодательство и стратегии, требующие от структур государственного и частного секторов искоренения насилия и домогательств на рабочем месте; создать безопасные рабочие места, обеспечив понимание всеми работниками, руководителями и работодателями определения сексуального домогательства и наличие информации и возможностей для сообщения о домогательствах и насилии; внедрить эффективные профилактические мероприятия, политику, процедуры и практику работы с кадрами, процедуры подачи жалоб, средства защиты и поддержки жертв и привлечения к ответственности виновных в соответствии с Конвенцией 2019 года МОТ о насилии и домогательствах (№ 190) и Рекомендацией 2019 года о насилии и домогательствах (№ 106);

h) провести оценку и анализ влияния ИКТ, цифровизации и цифровых платформ на качество и условия занятости женщин в целях обеспечения достойной занятости женщин и социальной защиты трудящихся, а также защиты трудящихся и потребителей с помощью цифровых платформ;

i) перераспределить неоплачиваемую работу по уходу и по дому между мужчинами и женщинами и между домашними хозяйствами и государством путем расширения доступа к высококачественным услугам по уходу и инфраструктуре, внедрения политики предоставления отпуска по беременности и родам и декретного отпуска, которая позволяет большему числу мужчин и женщин осуществлять уход за младенцами и маленькими детьми, предоставлять пособия и социальную защиту для лиц, обеспечивающих уход, и поощрять гибкий график работы для работников с иждивенцами;

j) совершенствовать сбор, анализ и распространение дезагрегированных по признаку пола данных и гендерной статистики о занятости женщин, предпринимательской деятельности и доступе к достойной работе и социальной защите, особенно в отношении незащищенных секторов, включая труд домашних работников и сельскохозяйственный труд, и населения, включая занятых в неформальном секторе экономики.

66. Системе Организации Объединенных Наций и другим международным организациям рекомендуется оказывать поддержку государствам-членам в следующих областях:

a) включить задачи и цели в области гендерного равенства в национальную политику и стратегии устойчивого развития и их осуществление;

b) обеспечивать подготовку рабочей силы и профессионально-техническую подготовку, которая позволяет преодолеть профессиональную обособленность и способствует сокращению сегрегации по признаку пола на рынках труда;

c) разрабатывать стратегии расширения платформ и минимальных уровней социальной защиты, формализации неофициальной занятости и расширения доступа к производственным ресурсам и профессиональной подготовке для трудящихся женщин и предпринимателей;

-
- d) оценивать воздействие цифровых платформ и технологий на качество и условия труда женщин и принимать соответствующие меры;
 - e) ратифицировать Конвенцию МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189), Рекомендацию 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 201), Конвенцию о насилии и домогательствах и Рекомендацию о насилии и домогательствах и соблюдать их положения;
 - f) собирать, анализировать и распространять дезагрегированные по признаку пола данные и гендерную статистику о трудящихся женщинах и женщинах-предпринимателях и их доступе к достойной работе и социальной защите.
-