



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
1 April 2014
Russian
Original: English

Совет по правам человека

Двадцать шестая сессия

Пункт 3 повестки дня

**Поощрение и защита всех прав человека,
гражданских, политических, экономических,
социальных и культурных прав, включая
право на развитие**

Доклад Рабочей группы по вопросу о дискриминации в отношении женщин в законодательстве и на практике

Тематический доклад

Резюме

Настоящий доклад посвящен проблеме дискриминации женщин в экономической и социальной жизни с акцентом на последствиях экономического кризиса.

Обеспечению равноправия женщин и их доступа к экономическим возможностям и ресурсам по-прежнему препятствует дискриминационное законодательство, действующее в ряде государств. Распределение ролей и обязанностей между женщинами и мужчинами, сложившееся под влиянием глубоко укоренившихся стереотипов, обуславливает подчиненное положение женщин и ограничивает их экономические возможности. Хотя многими странами принимаются антидискриминационные меры, эти меры пока не обеспечили женщинам равные возможности в экономической и социальной областях. Женщины чаще всего заняты в неорганизованном секторе экономики и в большей степени рискуют потерять работу; они подвергаются множественным формам дискриминации; сохраняется разрыв в уровнях оплаты труда мужчин и женщин; далеко не всегда и не везде обеспечивается эффективная защита материнства; во многих странах женщины находятся в неравном положении и не имеют доступа к ресурсам. Мало внимания уделяется негативному влиянию бизнеса на осуществление прав человека женщин. На женщинах лежит также бремя обязанностей по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи, что является одним из основных факторов, препятствующих полноценному участию женщин в экономической деятельности. Другим препятствием на пути обеспечения равных

GE.14-12836 (R) 280414 300414



* 1 4 1 2 8 3 6 *

Просьба отправить на вторичную переработку



возможностей для женщин является насилие, которому подвергаются женщины. Меры бюджетной экономии, принятые некоторыми государствами в связи с экономическим кризисом, сильнее всего сказались именно на женщинах, еще больше увеличив для них риск потерять работу и бремя обязанностей по уходу за детьми и другими членами семьи. Рабочая группа призывает к созданию эффективных и гендерно чувствительных систем подотчетности на международном, региональном и национальном уровнях в целях ликвидации всех форм фактической дискриминации в отношении женщин.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	4
II. Деятельность	3–7	4
A. Сессии	3	4
B. Посещения стран	4	4
C. Сообщения и пресс-релизы.....	5	5
D. Комиссия по положению женщин	6	5
E. Другие мероприятия.....	7	5
III. Тематический анализ: ликвидация дискриминации в отношении женщин в экономической и социальной областях с уделением особого внимания последствиям экономического кризиса	8–31	6
A. Международно-правовые рамки	9–12	6
B. Текущее состояние законодательства, структурные и культурные барьеры и подотчетность и ответственность.....	13–25	7
C. Макроэкономическая политика, экономические кризисы, меры бюджетной экономии и повестка дня на период после 2015 года	26–31	10
IV. Структурное неравенство и дискриминация на протяжении всего жизненного цикла женщин	32–101	11
A. Девочки	33–39	11
B. Взрослые женщины	40–97	13
C. Женщины пожилого возраста	98–101	25
V. Насилие в отношении женщин	102–106	27
VI. Рекомендации	107–138	28

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюций 15/23 и 23/7 Совета по правам человека. В разделе II содержится краткая информация о деятельности Рабочей группы в период с момента представления Совету по правам человека ее последнего доклада до 18 марта 2014 года. В разделе III рассматривается вопрос о ликвидации дискриминации в отношении женщин в экономической и социальной областях с уделением особого внимания последствиям экономического кризиса (приоритетная тема на период 2013–2014 годов).

2. Функции Председателя-докладчика Рабочей группы выполняет г-жа Фрэнсис Радей, а функции заместителя Председателя – г-жа Эмна Ауидж. Они были избраны на эти должности после представления Совету по правам человека на его двадцать третьей сессии в июне 2013 года тематического доклада Рабочей группы, посвященного ликвидации дискриминации в отношении женщин в политической и общественной жизни с уделением особого внимания политическим преобразованиям (A/HRC/23/50).

II. Деятельность

A. Сессии

3. В течение отчетного периода Рабочая группа провела три сессии. На своей седьмой сессии (1–5 июля 2013 года) она вместе с рядом заинтересованных сторон, включая структуру "ООН-женщины", соответствующие подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций и экспертов, рассмотрела ряд вопросов, касающихся участия женщин в экономической и социальной жизни. На своей восьмой сессии (30 сентября – 4 октября 2013 года) Рабочая группа продолжила обмен мнениями с экспертами по своей приоритетной теме и провела учебно-практический семинар "Бизнес и права женщин"¹. Кроме того, она впервые провела совещание с представителями региональных правозащитных механизмов Северной и Южной Америки, Европы, Африки, Организации исламского сотрудничества и Ассоциации государств Юго-Восточной Азии. На своей девятой сессии (20–24 января 2014 года) Рабочая группа обобщила информацию, собранную в связи с подготовкой настоящего доклада, и приступила к консультациям с заинтересованными сторонами по своей приоритетной теме на 2014–2015 годы – "Дискриминация в отношении женщин в семейной и культурной жизни".

B. Посещения стран

4. Рабочая группа посетила Исландию (16–23 мая 2013 года) (см. A/HRC/26/39/Add.1) и Китай (13–19 декабря 2013 года) (см. A/HRC/26/39/Add.2). Она хотела бы поблагодарить эти государства за содействие в подготовке визитов и их проведении. Она хотела бы также поблагодарить государства, которые направи-

¹ См. справочный и итоговый документы семинара (www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx).

ли ей приглашения посетить их, и настоятельно призывает другие государства последовать их примеру.

С. Сообщения и пресс-релизы

5. В отчетный период Рабочая группа в индивидуальном порядке или совместно с другими мандатариями продолжала направлять государствам сообщения, касавшиеся широкого круга вопросов, относящихся к ее ведению. Она также в индивидуальном порядке или совместно с другими мандатариями, договорными органами по правам человека и региональными правозащитными механизмами опубликовала ряда заявлений для прессы.

Д. Комиссия по положению женщин

6. 10 марта 2014 года Председатель Рабочей группы Фрэнсис Радей приняла участие в круглом столе на высоком уровне по приоритетной теме пятьдесят восьмой сессии Комиссии по положению женщин. Она также провела встречи с рядом заинтересованных сторон, в том числе с представителями структуры "ООН-Женщины" и Специальным советником Генерального секретаря по планированию деятельности в области развития на период после 2015 года. Кроме того, она участвовала в параллельном мероприятии на тему "За горизонтом 2015 года: создание системы контроля с целью положить конец насилию в отношении женщин".

Е. Другие мероприятия

7. 24–25 июня Фрэнсис Радей приняла участие в ежегодном совещании специальных процедур и была избрана в состав Координационного комитета специальных процедур. 27–28 июня 2013 года она участвовала в международной конференции экспертов "Вена+20: усиление защиты прав человека". 7 октября 2013 года заместитель Председателя Эмна Ауидж приняла участие в дискуссии, организованной Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин в связи с подготовкой общей рекомендации по вопросу о сельских женщинах. Она также участвовала в региональных консультациях по вопросу о дискриминации женщин на Ближнем Востоке и в регионе Северной Африки с уделением особого внимания дискриминации женщин в семейной и культурной жизни (Тунис, 18–19 декабря 2013 года). 27–29 октября 2013 года Камала Чандракирана приняла участие в организованных Азиатско-Тихоокеанским форумом по проблемам женщин, праву и развитию региональных консультациях с организациями по правам женщин Азиатско-Тихоокеанского региона, посвященных участию женщин в экономической и социальной жизни. Г-жа Элеонора Зелинска приняла участие в международном симпозиуме "Женщины-заклученные и Бангкокские правила", состоявшемся 23–27 февраля 2014 года в Гонконге, Китай.

III. Тематический анализ: ликвидация дискриминации в отношении женщин в экономической и социальной областях с уделением особого внимания последствиям экономического кризиса

8. Настоящий доклад посвящен гендерным аспектам экономических и социальных прав². Эти права особенно важны для женщин, поскольку они сильнее всех страдают от экономической и социальной маргинализации и нищеты. Право женщин на равенство в части экономических и социальных прав является основным, непосредственным и подкрепленным правовой санкцией. Оно касается распределения имеющихся ресурсов, а не их создания, и поэтому на него не распространяется принцип "постепенного осуществления". Государство обязано следить за тем, чтобы женщины не подвергались дискриминации в экономической и социальной жизни со стороны физических и юридических лиц. Кроме того, для обеспечения скорейшего достижения фактического равенства могут потребоваться временные меры специального характера. При подготовке настоящего доклада Рабочая группа опиралась на большой массив информации, собранной в ходе обследования, объектом которого стали правительства 70 стран и другие заинтересованные стороны, а также справочные материалы общего и специального характера. Со всей этой информацией можно ознакомиться на веб-странице Рабочей группы³. Рабочая группа попыталась также собрать информацию о передовой практике, необходимую для подготовки сборника примеров передовой практики, запрошенного в пункте 18 b) резолюции 15/23 Совета по правам человека.

A. Международно-правовые рамки

9. Международное право в области прав человека, в том числе региональные международно-правовые документы, гарантируют экономические и социальные права женщин и их право пользоваться такими правами наравне с мужчинами.

10. Международное право в области прав человека налагает на государство обязанность обеспечить осуществление экономических и социальных прав женщин в условиях равенства и недискриминации. Основными международно-правовыми документами, гарантирующими эти права, являются Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Статьи 2 и 3 Конвенции устанавливают общую обязанность ликвидировать дискриминацию во всех ее формах. Статья 4 поощряет использование временных специальных мер, а другие положения конкретно гарантируют различные аспекты экономических и социальных прав женщин, в том числе статья 10 – права в области образования, статья 11 – права в области занятости, статья 13 – права в финансовой и культурной областях, статья 14 – права сельских женщин и статья 15 – равенство перед законом. Статьи 2 и 3 Пакта запрещают дискриминацию по признаку пола и гарантируют "равное для мужчин и женщин право пользо-

² Из-за ограниченности объема настоящий доклад снабжен минимальным количеством сносок. Полную версию доклада со всеми сносками и библиографией по каждому разделу см. www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx.

³ Там же.

ся всеми экономическими, социальными и культурными правами", закрепленными в Пакте. В Пакте признается право на труд, справедливые и благоприятные условия труда, социальное обеспечение, достаточный жизненный уровень, образование и создание профсоюзов. Международно-правовую базу в области прав человека дополняют основные конвенции по вопросам гендерного равенства, принятые Международной организацией труда (МОТ), в том числе конвенции № 100 (равное вознаграждение), № 111 (дискриминация в области труда и занятий), № 156 (трудящиеся с семейными обязанностями), № 183 (охрана материнства) и № 189 (труд домашних работников).

11. Социальные и экономические права женщин и девочек защищаются также различными другими международными и региональными договорами по правам человека.

12. В Пекинской декларации и Платформе действий, которые были приняты на четвертой Всемирной конференции по положению женщин, в качестве глобальных экономических задач, требующих первоочередного внимания, называются борьба с хронической нищетой, от которой больше всего страдают женщины, и преодоление неравенства женщин в вопросах, касающихся образования, профессиональной подготовки, участия в руководстве деятельностью экономических структур и выработке экономической политики, производительной деятельности и доступа к ресурсам.

В. Текущее состояние законодательства, структурные и культурные барьеры и подотчетность и ответственность⁴

1. Конституционные гарантии

13. В большинстве стран равенство граждан гарантировано конституцией, причем во многих случаях речь конкретно идет в том числе о равенстве мужчин и женщин. Кроме того, конституции ряда стран, относящихся к различным регионам, конкретно гарантируют гендерное равенство в экономической и социальной областях, а в некоторых случаях и конкретно в сфере трудовых отношений.

2. Сохраняющееся дискриминационное законодательство

14. В значительном числе стран дискриминационное законодательство, зачастую в лице систем персонального права, по-прежнему создает почти непреодолимые препятствия на пути обеспечения равных экономических и социальных возможностей для женщин. Речь идет, в частности, о законах, ограничивающих доступ женщин к образованию, их правоспособность, свободу передвижения, права собственности и имущественные права. Дискриминационный характер носят также положения, касающиеся доступа к кредитам, возраста выхода на пенсию и прав в области социального обеспечения.

3. Антидискриминационное законодательство

15. Хотя законодательство многих стран запрещает дискриминацию женщин в сфере образования и занятости, из-за неэффективного применения и отсутствия систем подотчетности оно не обеспечивает фактического равенства женщин. Кроме того, в некоторых странах законодательные положения, касающиеся

⁴ Настоящий раздел основывается на справочных документах, подготовленных Сандрой Фредман и Майрой Гомес. См. также библиографию к настоящему разделу.

ся равных возможностей, распространяются только на государственный сектор и не действуют в отношении частного сектора.

4. Культурные и структурные барьеры

16. Неблагоприятное экономическое положение женщин обусловлено социальными и культурными факторами, в том числе стереотипами, дискриминацией и насилием. Одним из структурных барьеров на пути расширения экономических прав и возможностей женщин является непропорциональная "феминизация" обязанностей по уходу за детьми и другими членами семьи. С культурными и структурными барьерами на пути осуществления своих прав девочки и женщины сталкиваются на протяжении всей своей жизни, причем их экономическое положение меняется в течение их жизни в гораздо большей степени, чем экономическое положение мужчин.

5. Преобразования в целях обеспечения равенства

17. Рабочая группа отмечает, что, несмотря на всю важность конституционных гарантий, отмены дискриминационных законов и создания антидискриминационной законодательной базы, этого недостаточно для обеспечения равенства мужчин и женщин в экономической и социальной областях. В целях обеспечения полноценного и равного участия женщин в экономической и социальной жизни важно разработать и принять конкретную программу преобразований, направленную на устранение культурных и структурных барьеров на пути обеспечения равных возможностей для женщин.

6. Расширение экономических прав и возможностей женщин

18. Система экономического управления формируется не только *de jure* решениями политических органов, но и *de facto* деятельностью экономических и финансовых учреждений, предприятий и корпораций на международном, транснациональном и национальном уровнях. Международный валютный фонд (МВФ), Всемирный банк, региональные банки развития и Всемирная торговая организация (ВТО) определяют рамки национальной экономической политики. В 2000 году объемы производства 200 ведущих компаний превышали ВВП 180 стран. Соответственно, эти компании оказывали значительное влияние на формирование политики. Частный сектор создает рабочие места, генерирует рост, определяет параметры распределения доходов и влияет на социальные и экономические условия жизни общества.

19. Существует много факторов, ограничивающих доступ женщин к руководящим должностям в экономических и финансовых учреждениях, формирующей политику, определяющую качество жизни женщин, мужчин, детей и целых общин. Кроме того, в рамках дискуссий по вопросам ответственности корпораций практически не уделяется внимания тому неблагоприятному влиянию, которое оказывают на женщин транснациональные корпорации и торговая политика. Необходимо заняться решением этих проблем и создать механизмы для обеспечения учета гендерных факторов в процессе управления экономической деятельностью, а также в контексте корпоративной ответственности.

7. Подотчетность и ответственность

20. Для эффективной ликвидации дискриминации в отношении женщин в экономической и социальной областях необходимы эффективные гендерно чувствительные системы подотчетности и ответственности. Хотя существует ряд судебных решений по вопросам дискриминации в отношении женщин

в экономической и социальной областях, принятых на международном, региональном и национальном уровнях, их число удручающе мало. Для обеспечения равного доступа женщин к средствам правовой защиты необходимо добиваться повышения правосознания женщин, в том числе малообеспеченных и сельских женщин.

21. Тщательной проработки требует вопрос о применении формирующихся международных стандартов выполнения государствами своих обязанностей по созданию механизмов подотчетности и ответственности в связи с нарушениями экономических и социальных прав, в том числе судов и квазисудебных органов, с учетом интересов женщин. Определенный прогресс здесь уже наметился. Что касается обязанности государств внимательно отслеживать нарушения прав человека со стороны корпораций, то разработанные Организацией экономического сотрудничества и развития руководящие принципы деятельности многонациональных предприятий устанавливают стандарты корпоративного поведения, запрещающие, в частности, дискриминацию женщин при наборе, продвижении по службе и увольнении сотрудников. Кроме того, в общей рекомендации № 30 Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин, касающейся положения женщин в условиях предотвращения конфликтов, а также в конфликтных и постконфликтных ситуациях содержится ссылка на экстерриториальные обязательства государств, определенные в Маастрихтских принципах, принятых в 2011 году группой экспертов по международному праву и правам человека.

22. Важную роль в обеспечении подотчетности и ответственности в связи с нарушениями прав женщин в экономической и социальной областях могли бы играть национальные правозащитные учреждения, однако на практике этого не происходит, а механизм контроля за тем, насколько внимательно они следят за соблюдением гендерного равенства, отсутствует.

23. Ответственность государств за осуществление экономических и социальных прав женщин реализуется в некоторых странах посредством гендерного бюджетирования и учета гендерных аспектов при распределении бюджетных ассигнований. Условиями эффективности соответствующего контроля и мониторинга являются прозрачность действий правительства и реальный доступ к принятию решений, касающихся государственного и местных бюджетов.

8. Перекрестные связи и нищета

24. Хотя в странах с высоким, средним и низким уровнем дохода женщины страдают от дискриминации независимо от их экономического положения, они несут основные обязанности по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи (опекунские обязанности) и являются жертвами насилия. Женщины – это весьма неоднородная группа, и их опыт во многом зависит от того, в каком регионе и в какой стране они живут, к какому социально-экономическому классу принадлежат и к какой группе населения относятся – меньшинствам, мигрантам, младшей или старшей возрастной группе, одиноким матерям, инвалидам и т.д., а также от их сексуальной ориентации и других факторов.

25. На протяжении всей своей жизни женщины рискуют остаться без средств к существованию, особенно если они принадлежат к меньшинствам. Важным инструментом сокращения масштабов нищеты среди женщин и расширения их прав и возможностей является установление минимальных стандартов социальной защиты, о чем говорится в соответствующей рекомендации МОТ и докладе Консультативной группы по минимальным уровням социальной защиты, которую возглавляет г-жа Мишель Башле.

С. Макроэкономическая политика, экономические кризисы, меры бюджетной экономии и повестка дня на период после 2015 года⁵

26. Наличие прямой связи между уровнем дохода, развитием и гендерным равенством не подвергается сомнению. И теоретический анализ, и эмпирические факты свидетельствуют о том, что расширение прав и возможностей женщин означает более эффективное использование человеческого капитала страны и что преодоление гендерного неравенства способствует повышению производительности и экономическому росту.

27. Как показано в докладе Всемирного экономического форума о глобальном гендерном неравенстве за 2013 год, в сфере образования неравенство между мужчинами и женщинами преодолено в глобальном масштабе уже почти на 93%, однако в экономической и политической областях "гендерный разрыв" все еще велик (в экономической области он преодолен на 60%, а в политической – всего на 21%).

28. Уязвимость и экономическое неблагополучие женщин усугубляются макроэкономической политикой, ведущей к усилению неравенства и снижению минимальных уровней социальной защиты. Это особенно заметно в периоды экономических кризисов, когда правительства вынуждены принимать меры бюджетной экономии. Хотя последствия кризисов зависят от конкретных условий, сильнее всего их ощущают на себе именно женщины, поскольку увеличивается степень их экономической уязвимости, в том числе риск потерять работу, и возрастает объем обязанностей по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи. Однако экономические кризисы не порождают, а лишь усиливают экономическое неравенство женщин, обусловленное структурными факторами. Поэтому меры, направленные на преодоление кризисов, открывают возможности и для решения проблем гендерного неравенства и дискриминации, которые являются производными от экономического статус-кво, а также для выработки новых подходов к обеспечению гендерного равенства.

29. Результаты исследований говорят о том, что мужчины в целом лучше защищены от негативных последствий экономических кризисов, поскольку имеют более высокооплачиваемую работу, участвуют в планах медицинского и пенсионного страхования, а также застрахованы на случай потери работы и обладают большей собственностью. Кроме того, во многих странах, затронутых кризисом, женщины в большей степени, чем мужчины, страдают от сокращения числа рабочих мест в государственном секторе. В периоды финансовых кризисов из-за мер бюджетной экономии страдает система социальных гарантий. Сокращение бюджетных ассигнований на оказание социальной поддержки, выплаты пособий по безработице, поддержание уровня доходов населения и пенсионное обеспечение бьет прежде всего по женщинам, на которых, как правило, лежит груз обязанностей по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи и которые составляют большинство неимущих. В докладе Башле и докладах Специального докладчика по вопросу о крайней нищете и правах человека подчеркивается роль социальной защиты в смягчении последствий экономических кризисов, особенно для женщин.

30. В некоторых странах успешно используются меры, альтернативные сокращению бюджетных расходов. Контрициклические подходы способствуют

⁵ Данный раздел основывается на справочном документе, подготовленном Майрой Гомес. См. также библиографию к настоящему разделу.

уменьшению глубины и продолжительности кризисов и более быстрому выходу из них. Так, например, в рамках шведской программы выхода из кризиса акцент делается на недопущении вытеснения работников, и в частности женщин, с рынка труда и сохранении оплачиваемых отпусков и пособий по уходу за детьми, что соответствует прежде всего интересам работающих женщин. Пионером в деле разработки политики, направленной на защиту интересов женщин в условиях кризиса, а также в деле обеспечения учета гендерных факторов в рамках мер по оживлению экономики и создания органа (рабочей группы) для оценки последствий экономического кризиса в их гендерном разрезе и содействия учету принципов гендерного равенства в рамках инициатив правительства по восстановлению экономики является Исландия⁶.

31. Уроки последнего экономического кризиса и влияние макроэкономической политики на экономические возможности женщин могут и должны быть приняты во внимание при разработке повестки дня на период после 2015 года. Увязка приоритетов в области развития с правами женщин не только является юридическим и моральным императивом, но и может способствовать обеспечению большей эффективности и подотчетности. В соответствии с предложением структуры "ООН-женщины", согласно которому вопросы гендерного равенства должны учитываться во всех целях в области развития, но при этом обеспечение гендерного равенства должно оставаться самостоятельной целью, Рабочая группа рекомендует обеспечить в рамках этой цели (цели достижения гендерного равенства) учет структурных изменений, касающихся неоплачиваемой работы по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи.

IV. Структурное неравенство и дискриминация на протяжении всего жизненного цикла женщин

32. Ни одной стране пока не удалось полностью решить задачу преодоления гендерного неравенства во всех областях экономической и социальной жизни. На жизнь женщины с первого и до последнего ее дня влияют ожидания, убеждения, стереотипы, ценности, возможности, функции и обязанности, ассоциируемые в ее культурной среде с ее гендерным статусом. Хотя каждая девочка по-своему уникальна, а жизнь каждой женщины неповторима и индивидуальна, во всех обществах на качество их жизни влияют некоторые общие моменты, обусловленные гендеризированной и патриархальной реальностью. Дискриминация по половому признаку и гендерное неравенство проявляются на всех этапах жизненного цикла женщины.

A. Девочки⁷

33. Ключевое значение для качества жизни девочек, взрослых женщин, семей и общин имеет образование девочек. Образование дает эффект мультипликатора, увеличивая численность экономически активного населения и снижая показатели детской и материнской смертности. Прогресс страны зависит, среди прочего, от величины ее человеческого капитала, в том числе его женской части. Образование, помимо всего прочего, является одним из основных прав челове-

⁶ См. A/HRC/26/39/Add.1.

⁷ Настоящий раздел основывается на справочном документе, подготовленном Майрой Гомес. См. также библиографию к настоящему разделу.

ка, и все его уровни должны быть в равной степени доступны как для мальчиков, так и для девочек.

34. Гендерное неравенство в сфере образования сейчас не является столь вопиющим, как раньше. Охват женского населения различными видами образования сегодня увеличивается быстрее, чем охват мужского населения. Имеющиеся данные говорят о том, что на уровне начального и/или среднего образования гендерный паритет достигнут уже в двух третях стран. В 2013 году число стран, полностью преодолевших неравенство в уровнях образования мужчин и женщин, достигло 25, что на 5 больше, чем в 2012 году, причем в некоторых странах возник даже перекося уже в пользу девочек.

35. Несмотря на достигнутый прогресс, в некоторых странах еще сохраняются социальные и культурные препятствия на пути доступа девочек к образованию, ярким свидетельством чего является история Малалы Юсафзай, юной пакистанской школьницы, которую в 2012 году пытались убить боевики Талибана и которая с тех пор активно выступает в защиту права девочек на образование.

36. Большинство стран собирают информацию о проценте детей, зачисленных в школы, но не проценте детей, их окончивших, хотя этот первый показатель не дает полного представления о доступе девочек к образованию. Более подходящим критерием для оценки такого доступа может служить показатель посещаемости школ, поскольку девочки иногда вынуждены бросать школу из-за необходимости выполнения домашних обязанностей (приготовление пищи, доставка воды и заготовка дров, уход за детьми и т.д.), отсутствия в школах надлежащих санитарно-гигиенических условий, в которых нуждаются девочки-подростки с началом у них менструального цикла, ранних браков или беременности, а также из-за насилия и травли на гендерной почве, в том числе в школах. В условиях экономического спада и сокращения доходов домашних хозяйств девочки чаще бросают школу, чем мальчики (начальную школу не заканчивают 29% девочек и 22% мальчиков).

37. Для обеспечения образования девочек могут потребоваться меры по защите их семей от экономических потрясений и повышению заинтересованности их родителей в том, чтобы они заканчивали школы. Так, например, программы денежных пособий могут предусматривать оказание помощи семьям в обмен на обязательство с их стороны не забирать детей из школы и проходить регулярные медицинские обследования или предоставление стипендий девочкам в обмен на их согласие не выходить замуж до окончания средней школы. Такого рода программы доказали свою эффективность в плане снижения показателей отсева девочек.

38. Прогресс в деле обеспечения гендерного равенства в сфере образования зачастую не ведет к расширению участия женщин в экономической и политической жизни. Среди стран, инвестирующих в образование девочек, одни получают дивиденды в виде расширения участия женщин в экономической и политической жизни, а другие нет. У последних накапливается значительный неиспользованный человеческий капитал, и они могут многое выиграть от расширения участия женщин в экономической деятельности.

39. Гендерная диверсификация в академических дисциплинах и в сфере профессиональной подготовки необходима. По мнению Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, качественными реформами следует считать те реформы, которые затрагивают содержание и способы преподавания конкретных предметов, в том числе реформы, направленные на пересмотр учебных программ и учебников или повышение квалификации пре-

подавателей в вопросах использования методов преподавания и обучения, учитывающих гендерную специфику.

В. Взрослые женщины

40. Взрослая жизнь женщины во многом зависит от того, насколько качественным было ее детство, и в свою очередь определяет качество ее жизни в пожилом возрасте. Взрослая жизнь женщины – это период ее экономической активности и реализации ее производительного потенциала, хотя здесь присутствует определенная двойственность. Женщины "функционируют" как в рыночной экономике (в качестве наемных работников, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, предпринимателей или руководящих сотрудников в экономических и финансовых учреждениях), а также домашних хозяйствах (в качестве лиц, на которых лежат основные обязанности по бесплатному уходу за нетрудоспособными членами семьи, в том числе за детьми и престарелыми родителями).

1. Дискриминация в сфере занятости (в организованном и неорганизованном секторах)⁸

41. Доля экономически активных женщин в общей численности женского населения в мире по-прежнему ниже соответствующего показателя для мужчин и практически не меняется на протяжении многих лет (52% в период с 1990 года по 2010 год).

42. Проблема гендерного неравенства в части экономической активности и экономических возможностей не теряет своей остроты.

43. Во многих странах значительный процент женщин, работающих по найму, занят в организованном секторе экономики. Однако во многих странах с низким уровнем дохода количество рабочих мест в организованном секторе ограничено и единственным экономическим ресурсом, особенно для женщин, является работа в неорганизованном секторе.

Официальный рынок труда

44. В некоторых государствах продолжает действовать дискриминационное законодательство, предусматривающее, в частности, делегирование полномочий религиозным системам персонального права, что ограничивает возможности для участия женщин в рынках труда. Во многих же других странах дискриминационное законодательство отменено и действуют законы, обеспечивающие женщинам равные возможности при найме на работу: в 101 стране законодательство запрещает дискриминацию в сфере занятости и в 117 странах в законодательном порядке установлен принцип равной оплаты за равный труд.

45. Однако полного равенства не существует ни на одном рынке труда. Дискриминация при приеме на работу, продвижении по службе и увольнении с работы, а также в вопросах, касающихся условий труда и уровня заработной платы, присутствует во всех странах. Во многих странах с высоким и средним уровнем дохода экономический кризис привел к увеличению доли женщин в общей численности безработных. Кроме того, возможности для участия женщин в рынке труда ограничиваются факторами культурного и структурного ха-

⁸ Настоящий раздел основывается на справочных документах, подготовленных Сандрой Фредман и Майрой Гомес. См. также библиографию к настоящему разделу.

рактера. Одной из основных причин дискриминации женщин во многих странах является материнство. Материнство, как правило, сокращает продолжительность рабочего времени женщин, в то время как отцовство увеличивает продолжительность рабочего времени мужчин.

46. Сохраняется и разница в уровнях оплаты труда мужчин и женщин: в большинстве стран заработная плата женщин составляет 70–90% от заработной платы мужчин. Результаты исследований говорят о том, что эту разницу нельзя объяснить меньшей продолжительностью рабочего дня женщин и нельзя считать исключительно "штрафом" за материнство. Причем разница в уровнях оплаты труда мужчин и женщин остается значительной, даже несмотря на достижения женщин в сфере образования. Более того, чем выше уровень образования мужчин и женщин, тем эта разница больше.

47. Другой проблемой является сегрегация на официальном рынке труда, когда женщины выполняют в основном функции "розовых воротничков", занимаясь преимущественно оказанием услуг и работая в менее благоприятных условиях без гарантий занятости и за меньшую заработную плату. В странах с высоким уровнем дохода более 85% женщин, работающих по найму, заняты в секторе услуг, главным образом в сфере образования и здравоохранения. В целях устранения различий в уровнях оплаты труда, обусловленных сегрегацией по роду занятий, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и конвенции МОТ устанавливают принцип равной оплаты за равный труд или труд равной ценности, сопоставимый по квалификации, ответственности, трудозатратам и условиям труда. Руководство МОТ по гендерно нейтральной оценке рабочих мест⁹ содержит набор объективных критериев для такой оценки. МОТ рекомендует также предусматривать в рамках политики, направленной на борьбу с сегрегацией по роду занятий, меры по поощрению мужчин к выбору профессий, традиционно считающихся женскими.

Работа в неорганизованном секторе

48. Женщины чаще мужчин выбирают работу в неорганизованном секторе – неофициальную, не учитываемую, не защищаемую и не регулируемую государственными органами – и чаще мужчин выполняют нетипичные функции без каких-либо гарантий занятости. В некоторых случаях доля женщин, занятых в неорганизованном секторе, в общей численности работающих женщин достигает 93%.

49. К неорганизованному сектору относятся поденщики и сезонные рабочие, лица, работающие в течение неполного рабочего дня, временные и заемные работники, надомники, домашняя прислуга, лица, занятые в домашних хозяйствах, а также некоторые категории самозанятых, например лоточники. Число занятых в неорганизованном секторе увеличивается как в развивающихся, так и в развитых странах: рабочая сила становится все более "гибкой" в связи с попытками работодателей избежать регулирования и сократить расходы на оплату труда.

50. Женщины, занятые в неорганизованном секторе, больше других страдают от экономических кризисов. Нужда заставляет их выходить на рынок труда, чтобы обеспечить семье дополнительный доход, и в частности соглашаться на работу, в том числе за границей, сопряженную с различного рода рисками, включая риск стать жертвой торговли людьми. Согласно данным исследования

⁹ МОТ, "Содействие равенству: гендерно нейтральная оценка рабочих мест для обеспечения равной оплаты труда: поэтапное руководство" (Женева, 2008 год).

"Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing" ("Женщины, работающие в неорганизованном секторе: глобализация и организация"), почти 40% уличных продавцов, опрошенных в развивающихся странах в 2009 году, столкнулись с общим ухудшением условий труда и снижением уровня доходов. О сокращении месячного дохода сообщили и 84% лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью на дому.

Домашняя прислуга и трудящиеся-мигранты

51. Домашняя прислуга, ухаживающая за детьми, инвалидами и престарелыми и часто работающая на неофициальной основе, является одной из наиболее уязвимых категорий работников. Около 83% лиц, выполняющих обязанности домашней прислуги, – это женщины и девочки, многие из которых являются мигрантами. Домашней прислуге часто приходится работать в тяжелых условиях, подвергаться эксплуатации, влезать в долги, чтобы оплатить услуги рекрутинговых агентств, а также сталкиваться с конфискацией паспортов, ненормированной продолжительностью рабочего дня, отсутствием права на личную жизнь, физическим и сексуальным насилием и необходимостью подолгу находиться вдали от своих семей и детей. В Конвенции № 189 МОТ о достойном труде домашних работников содержится призыв к государствам обеспечить достойные условия труда домашних работников, в связи с чем ряд стран создали соответствующие защитные механизмы.

52. Трудящиеся мигранты женского пола сталкиваются с эксплуатацией и жестоким обращением и часто вынуждены соглашаться на работу без гарантий занятости и эффективной правовой защиты, особенно если у них нет документов или их правовой статус не урегулирован. Женщины составляют почти половину всех трудящихся-мигрантов в мире, причем большинство из них выполняют работу, считающуюся традиционно женской, в том числе работу домашней прислуги, а также работу в швейной и текстильной промышленности. В общей рекомендации № 26 Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин, касающейся трудящихся-мигрантов женского пола, подчеркивается, что все категории женщин-мигрантов должны быть защищены от дискриминации. Важные механизмы защиты трудящихся-мигрантов предусматривают также Конвенция № 143 МОТ и Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

53. В общей рекомендации № 26 подчеркивается, что особенно серьезной дискриминации трудящиеся-мигранты женского пола могут подвергаться в связи с беременностью. Однако встречаются и случаи передовой практики, когда, например, депортация беременных женщин-мигрантов запрещается решением Высокого суда.

Сокращение масштабов и "реконструкция" неофициальной занятости

54. Для обеспечения достойных условий труда женщин необходимо решить проблему неблагоприятных последствий неофициальной занятости, что предполагает сокращение масштабов такой занятости и ее соответствующую "реконструкцию".

55. Сокращение масштабов неофициальной занятости женщин в свою очередь предполагает расширение возможностей для трудоустройства женщин через официальные рынки труда. Государства в различных регионах и с разным уровнем дохода на душу населения предпринимают усилия по переподготовке и профессионализации безработных (с уделением особого внимания женщинам, и прежде всего женщинам с семейными обязанностями) или по установлению квот для женщин в рамках программ обеспечения гарантий занятости, ориенти-

рованных на беднейшие домашние хозяйства. Во время кризиса 2008 года некоторые государства принимали меры к сохранению рабочих мест для женщин, а четыре страны расширили свои программы общественных работ, сделав акцент на увеличении занятости женщин.

56. "Реконструкция" неофициальной занятости во многих случаях может быть обеспечена за счет иного толкования соответствующих законодательных положений или правоприменительных мер. Юридические факторы, выводящие лиц, занятых в неорганизованном секторе, из-под действия защитительного трудового законодательства, включают узкую трактовку трудовых отношений, возможность договариваться о неприменимости тех или иных законодательных положений, конкретные исключения и неэффективность правоприменительной деятельности. В этой связи есть ряд примеров передовой судебной практики, направленной на противодействие использованию "гибких" режимов труда, позволяющих работодателям избегать соблюдения требований трудового законодательства, распространение антидискриминационного законодательства на заемных работников и поощрение использования пропорциональной системы применительно к условиям найма работников, занятых неполный рабочий день, а также временных и заемных работников. Реконструкция неофициальной занятости в целях обеспечения гарантий достойного труда женщин предполагает также распространение на лиц, занятых в неорганизованном секторе, всех социальных прав и гарантий, в том числе права на отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за детьми.

2. Женщины в качестве руководителей предприятий, предпринимателей и лиц, отвечающих за принятие решений по экономическим вопросам¹⁰

57. Женщины вносят важный вклад в предпринимательскую деятельность по всему миру, выступая в качестве владельцев предприятий и частных предпринимателей (предпринимательской деятельностью в мире занимаются в общей сложности 224 млн. женщин). Женщины обычно тяготеют к малому и среднему бизнесу, который является важным источником рабочих мест и экономического роста (в странах с формирующейся рыночной экономикой женщинам полностью или частично принадлежит от 31% до 38% малых и средних предприятий (МСП)). Значительный вклад в создание валового внутреннего продукта вносят женщины, занимающиеся неофициальной коммерческой деятельностью (в некоторых африканских странах ими создается от 40% до 65% добавленной стоимости в торговле). Результаты исследований говорят о том, что компании, в которых женщины входят в состав совета директоров, опережают другие компании по доходам от продаж, инвестициям и величине акционерного капитала. Кроме того, во время финансового кризиса компании, руководящие должности в которых занимали женщины, оказались более устойчивыми как в финансовом плане, так и в плане сохранения рабочих мест.

58. Тем не менее женщины все еще значительно недопредставлены на высших руководящих должностях в экономических, финансовых и торговых органах, в том числе в международных учреждениях, таких как МВФ и ВТО. В 2009 году женщины возглавляли лишь 29 из 2 000 ведущих мировых компаний, т.е. всего 1,5% таких компаний. Женщины являются руководителями лишь 4% компаний, входящих в список 500 крупнейших промышленных компаний журнала "Форчун", и 4% компаний, действующих в сфере информационно-коммуникационных технологий. В 2012 году женщины занимали лишь

¹⁰ Настоящий раздел основывается на справочных документах, подготовленных Амой Марстон и Эфрат Херцберг. См. также библиографию к настоящему разделу.

16,6% мест в советах директоров компаний из списка "Форчун 500", причем доля небелых женщин среди них составляла лишь 0,6%. В том же 2012 году женщины возглавляли лишь 17 из 177 центральных банков (менее 10%). Женщины серьезно недопредставлены также на руководящих должностях в кооперативах и профсоюзах.

59. Однако имеющиеся данные говорят о том, что доля женщин на старших руководящих должностях в мире постепенно увеличивается и уже достигла 24%. Причем внизу списка находятся страны Группы 7, где женщины занимают лишь 21% старших руководящих должностей, а в одной из этих стран этот показатель составляет всего 7%. Для сравнения в странах БРИК он составляет 28%, в странах Юго-Восточной Азии – 32% и в балтийских государствах – 40%; в Китае женщины занимают 51% старших руководящих должностей.

Дискриминация в законодательстве и на практике

60. В соответствии с международным правом в области прав человека, и в частности в соответствии со статьей 2 е) Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, государства обязаны принимать надлежащие меры к недопущению дискриминации женщин со стороны кооперативных, финансовых и торговых структур, как национальных, так и транснациональных, подпадающих под их юрисдикцию.

61. Во многих странах продолжают действовать дискриминационные законы, зачастую основывающиеся на системах персонального права и создающие препятствия для предпринимательской деятельности женщин. Примерами могут служить ограничения на регистрацию предприятий, поездки за границу, владение землей и другими производственными активами, открытие банковских счетов, наследование семейной собственности и наем на работу без согласия мужа. Во многих странах законодательные положения, регулирующие создание и деятельность кооперативов, разрешают участвовать в них лишь главам домашних хозяйств мужского пола.

62. Другими факторами, ограничивающими возможности женщин, являются гендерные стереотипы, отсутствие наставнической помощи со стороны мужчин, занимающих руководящие должности в коммерческих предприятиях, и отсутствие связи с торговыми палатами, что затрудняет получение информации об открывающихся коммерческих и торговых возможностях. Недооценка инвестиций в женщин-предпринимателей является глобальной проблемой. Согласно данным исследований, в период 1997–2000 годов возглавляемые женщинами предприятия в Соединенных Штатах получили всего 5% от общего объема ежегодных инвестиций из фондов венчурного капитала. Венчурные фонды, возглавляемые женщинами, занимают лишь 10–15% рынка инвестиций, и, хотя 70% их инвестиций направляются в предприятия, руководителями которых являются женщины, их влияние ограничено. В Африке принадлежащие женщинам компании организованного сектора, действующие в городских районах, располагают в два с половиной раза меньшим стартовым капиталом, чем аналогичные компании, принадлежащие мужчинам. Кроме того, из-за своего тяготения к малому бизнесу женщины больше подвержены негативному влиянию изменений в экономической конъюнктуре и финансовых кризисов. К этому следует добавить, что гендерные различия в уровнях оплаты труда увеличиваются по мере продвижения женщин по карьерной лестнице. Так, например, в одной из западноевропейских стран бонусы, выплачиваемые женщинам, в среднем в два раза меньше бонусов, выплачиваемых мужчинам.

Меры по расширению прав и возможностей женщин, включая установление квот

63. В ряде стран принимаются специальные меры, конкретно направленные на скорейшее достижение фактического равенства женщин при назначении на руководящие должности в корпорациях, а также в сфере предпринимательской деятельности и торговли. В 13 странах принято законодательство, устанавливающее квоты для женщин в советах директоров корпораций. Большинство стран, где действуют такие квоты, относятся к Группе западноевропейских и других государств, однако среди них есть также страны Африки и Азии. Указанные квоты, размер которых колеблется от 1% до 40%, действуют в отношении государственных компаний и компаний, зарегистрированных на фондовой бирже. В некоторых государствах за несоблюдение установленных квот предусмотрены штрафные санкции. Квоты используются также местными органами власти при формировании советов директоров кооперативов. Согласно эмпирическим данным, наиболее эффективными с точки зрения обеспечения для женщин мест в руководящих органах являются обязательные квоты (в отличие от добровольных).

64. К передовой практике в области поощрения предпринимательской деятельности женщин можно отнести рекомендацию № 189 об общих условиях для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях (1998 год) и Программу развития предпринимательских навыков женщин и обеспечения гендерного равенства МОТ, а также программу "Канадские женщины-предприниматели в международной торговле" и специальную программу для женщин-экспортеров Малазийской корпорации по развитию внешней торговли. Международный торговый центр призывает государства учитывать гендерные соображения при разработке национальных экспортных стратегий. Две страны оказывают поддержку женщинам-предпринимателям в связи с экономическим кризисом, снижая процентные ставки по кредитам для мелких и малых предприятий на базе возглавляемых женщинами домашних хозяйств или открывая специальные кредитные линии для женщин-ремесленников.

65. Важное значение для стимулирования предпринимательской деятельности имеют профессиональная подготовка, информационная поддержка и предоставление кредитов и других банковских услуг. К числу многосторонних инициатив, направленных на оказание поддержки предпринимательской деятельности женщин и облегчение их доступа к финансовым ресурсам, можно отнести Программу развития предпринимательских навыков женщин и обеспечения гендерного равенства МОТ, создание Глобального банковского альянса в интересах женщин и учреждение в 1997 году банка "Манн Деши Махила Сахакари бэнк", который является одним из первых официально признанных женских кооперативных банков.

66. Инструментом поддержки коммерческих предприятий женщин может служить также закупочная политика государства. В развивающихся странах, где правительства являются самыми крупными потребителями товаров и услуг (объем их потребления достигает 15–20% от ВВП) на закупки у предприятий, принадлежащих женщинам, тратится лишь 1% выделяемых на эти цели средств. Но дело сдвинулось, и некоторые страны наконец обратили внимание на эту проблему. Так, в одной из стран, принадлежащих к Группе западноевропейских и других государств, действует правило, согласно которому 5% средств, выделяемых на покрытие расходов по федеральным контрактам, должны в обязательном порядке использоваться для финансирования закупок у малых предприятий, принадлежащих женщинам. Одна из африканских стран

приняла положения о государственных закупках, призванные обеспечить доступ к государственным контрактам для предприятий, принадлежащих женщинам, молодым людям и инвалидам.

3. Гендерный анализ корпоративной ответственности¹¹

67. Деятельность транснациональных корпораций и экономическая и торговая политика в период после 1980 года, способствуя расширению экономических возможностей женщин, одновременно создавали для них и серьезные проблемы, а в некоторых случаях вели к прямому нарушению их прав человека.

68. В настоящее время формируется повестка дня в области бизнеса и прав человека, основное внимание в рамках которой уделяется корпоративной ответственности за нарушения прав человека. В Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека¹² определяются три составляющих корпоративной ответственности – обязанность государства защищать права человека от злоупотреблений со стороны частных структур; ответственность корпораций за соблюдение прав человека; и обязанность государства и корпораций обеспечивать средства правовой защиты от нарушений прав человека. В этих принципах признается, что рекомендации бизнесу должны учитывать гендерные соображения, однако предстоит еще многое сделать для развития этого положения и ослабления негативного влияния деятельности корпораций на женщин.

Вред, причиняемый женщинам

69. Деятельность корпораций стала причиной резкого усиления неравенства в распределении ресурсов и доходов, что негативно сказалось на положении женщин, учитывая их место в производственно-сбытовых цепочках и их более низкий имущественный статус. Кроме того, увеличившаяся мобильность бизнеса и соглашения о свободной торговле привели к усилению политического могущества корпораций, благодаря чему они имеют возможность оказывать влияние на принимающие государства и могут способствовать ослаблению ответственности и созданию непреодолимых барьеров на пути доступа женщин к правосудию. Перевод производства в особые экспортные зоны, использование надомного труда и услуг подрядчиков с потогонной системой организации работы, а также экспроприация земель добывающими компаниями – все это открывает возможности для злоупотреблений со стороны корпораций и нарушения ими прав человека, отчего больше всего страдают женщины.

70. Специальные экспортные зоны представляют собой индустриальные парки, в которых действуют специальные стимулы, предназначенные для привлечения иностранных коммерческих и торговых предприятий. Это своего рода анклав женского труда, где женщины составляют большинство работников (иногда до 100%). Условия труда женщин в этих зонах являются особенно тяжелыми, поскольку на них, как правило, не распространяется национальное трудовое законодательство. В них де-юре или де-факто нет профсоюзов и женщины обычно получают за свою работу на 20–50% меньше мужчин. Кроме того, в этих зонах не соблюдаются требования, касающиеся охраны здоровья женщин, и в частности продолжительности их рабочего дня, нарушаются их права женщин в части защиты беременности, а также их право на отпуск по бе-

¹¹ Настоящий раздел основывается на справочном документе, подготовленном Амой Марстон. См. также библиографию к настоящему разделу.

¹² A/HRC/17/31, приложение.

ременности и родам или уходу за детьми и не обеспечивается защита от сексуальных домогательств.

71. Предприятия с потогонной системой труда и надомный сектор эксплуатируют дешевый "неформальный" труд работников, чаще всего женщин. В развивающихся странах на промышленные предприятия работают более 300 миллионов надомных работников, нанимаемых для производства на дому текстильной продукции, электроники и упаковочных материалов, а также для переработки сырья с оплатой по сдельным ставкам без каких-либо гарантий защиты трудовых прав. Часть заработка надомных работников уходит посредникам. Женщины составляют также 85–90% работников предприятий, использующих потогонную систему. Работодатели зачастую заставляют их проходить тесты на беременность, чтобы потом не оплачивать им отпуска по беременности и родам. Тысячи женщин трудятся на фабриках по производству одежды, где из-за несоблюдения требований пожарной безопасности, поскольку хозяева стараются сэкономить на всем, велик риск возгораний с фатальными последствиями.

72. Добывающие предприятия, а также во все большей степени производители биотоплива, агропромышленные предприятия и девелоперские компании нуждаются в больших земельных площадях и потому занимаются изъятием земель, отчего в наибольшей степени страдают женщины. Женщины, возглавляющие от 70% до 80% мелких фермерских хозяйств в мире, теряют из-за этого источники средств к существованию, зачастую не получая, в отличие от землевладельцев-мужчин, никакой компенсации, и оказываются последними в очереди на получение работы в организованном секторе. Выполняя основные функции по уходу за детьми и другими членами семьи, они остаются без крыши над головой и лишаются возможности содержать свои семьи. Наем оккупировавшими их земли предприятиями новых работников, преимущественно мужского пола, часто не собирающихся долго задерживаться на одном месте, ведет также к росту проституции, увеличению числа случаев сексуального насилия и распространению венерических заболеваний. Плохое управление добывающими предприятиями чревато также серьезными нарушениями прав человека, имеющими особенно тяжелые последствия для женщин, в том числе убийствами, пытками, изнасилованиями и другими преступлениями сексуального характера со стороны сотрудников сил безопасности, привлекаемых для наведения порядка.

Корпоративная ответственность с учетом гендерных соображений

73. В последнее время стали предприниматься попытки, пока еще спорадические и неуверенные, с целью придать корпоративной ответственности гендерно дифференцированный характер.

74. Так, например, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин возложил на государства ответственность за лишение женщин равного доступа к частным провайдерам медицинских услуг. В одном из бинациональных торговых соглашений, поддержанных МОТ, доступ к рынкам в странах-импортерах был увязан с улучшением условий труда лиц (преимущественно женского пола), работающих на предприятиях швейной промышленности в стране-экспортере. Есть также примеры корпоративных инициатив в области обеспечения ухода за детьми, профессионального роста и профессиональной подготовки женщин, занятых на предприятиях швейной промышленности за границей, а также инициатив, направленных на недопущение использования ультразвуковых исследований, поскольку это может привести к увеличению числа избирательных аборт по причине пола будущего ребенка.

75. Гражданское общество и работающие женщины являются важными агентами перемен. Они, например, способствовали созданию неформальных центров по ознакомлению молодых работниц швейных предприятий с их правами, а также добились значительного улучшения условий труда сельскохозяйственных рабочих, прежде мало отличавшихся от рабских.

76. Вместе с небольшой группой бизнесменов организации гражданского общества создали Справочно-информационную группу по вопросам бизнеса и прав человека, которая занимается изучением вопроса о том, как обеспечить учет гендерной проблематики в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

3. Доступ к ресурсам¹³

77. Исключительно важное значение для обеспечения равенства и благополучия женщин, а также их экономической независимости и автономности имеют гарантированные права в отношении ресурсов, в том числе имущества, земельной собственности, жилья, продовольствия, воды и средств санитарии.

78. В некоторых странах дискриминационное законодательство или дискриминационный порядок применения законодательства лишают женщин прав на землю и другие производительные ресурсы. Связанные с этим проблемы рассматривались на совещании группы экспертов структуры "ООН-Женщины"/УВКПЧ, в котором участвовал и представитель Рабочей группы. Результаты работы этого совещания отражены в соответствующем подробном докладе.

79. Женщины сильнее всего страдают от отсутствия доступа к жилью, продовольствию и воде, поскольку являются наиболее уязвимыми членами общества, учитывая их репродуктивную функцию и то, что на них лежат основные обязанности по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи. Об этом говорится, в частности, в докладах Специального докладчика по вопросу о достаточном жилище как компоненте права на достаточный жизненный уровень, а также о праве на недискриминацию в этом контексте, Специального докладчика по вопросу о крайней нищете и правах человека, Специального докладчика по вопросу о праве на питание, Специального докладчика по вопросу о праве человека на безопасную питьевую воду и санитарные услуги и Независимого эксперта по вопросу о последствиях внешней задолженности и других соответствующих международных финансовых обязательств государств для полного осуществления всех прав человека, и в частности экономических, социальных и культурных прав.

80. Эти вопросы, хотя они и являются исключительно важными, в настоящем докладе не рассматриваются по причине ограниченности его объема.

4. Влияние родительских и опекунских функций¹⁴

81. Репродуктивные и опекунские функции являются первоосновой жизни человека и общества. Эти функции независимо от того, оплачиваются они или нет, выполняются либо исключительно, либо преимущественно женщинами. Это последнее обстоятельство является одним из основных препятствий на пу-

¹³ Более полная информация содержится в справочном документе, подготовленном Майрой Гомес. См. также UN–Women and OHCHR, *Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources* (2013).

¹⁴ Настоящий раздел основывается на справочном документе, подготовленном Шарон Оффенбергер. См. также библиографию к настоящему разделу.

ти обеспечения равенства возможностей женщин на рынке труда, а также в бизнесе, финансовой сфере и сфере предпринимательской деятельности. Материнские права женщины широко признаются в организованном секторе экономики, но не распространяются на другие сферы экономической деятельности и опекунские функции. Попытки эффективно и должным образом интегрировать биологическую функцию воспроизводства и выполняемые женщинами функции по бесплатному уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи в макроэкономическую политику на основе комплексного и согласованного подхода, с тем чтобы эти функции не мешали расширению экономических прав и возможностей женщин, всякий раз терпят неудачу, и этот системный сбой является одним из основных структурных факторов, препятствующих обеспечению равных экономических возможностей женщин.

82. Важно признать, что и право на отпуска и пособия по беременности и родам, и право на справедливое распределение опекунских функций являются полноценными экономическими и социальными правами. Не обеспечив этих прав, невозможно обеспечить равное право женщин пользоваться всеми экономическими, социальными и культурными правами, и в частности правом на труд, на справедливые и благоприятные условия труда, на достаточный уровень жизни, на свободу от голода, на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья и на участие в культурной жизни.

83. Необходимо устранить обусловленные репродуктивными и опекунскими функциями женщин препятствия, ограничивающие их экономические возможности, с тем чтобы распределение экономических и опекунских обязанностей между мужчинами и женщинами зависело исключительно от их выбора. Здесь возможны три варианта: оба родителя работают в течение полного рабочего дня; один родитель работает в течение полного рабочего дня, а второй (обычно женщина) – в течение неполного рабочего дня; и третий вариант, когда в качестве кормильца семьи выступает мужчина. Еще один вариант – это семья с одним родителем, которым чаще всего является женщина.

84. Пока же распределение обязанностей в семье в большинстве случаев определяется не свободным выбором родителей, а стереотипами или является результатом дискриминации. В большинстве стран можно найти примеры дискриминации беременных женщин при найме на работу, увольнении и в процессе трудовой деятельности; возложения на женщин большей части обязанностей по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи; и негативных стереотипов, касающихся матерей, а также отцов, берущих на себя заботу о детях. Обусловленные культурной традицией представления о роли женщины-матери, судя по всему, не вполне согласуются с образом идеального работника. Однако если сравнить ситуацию в странах, относящихся к различным регионам, можно обнаружить, что материнство не всегда и не везде ограничивает экономическую активность женщин и тормозит их профессиональный рост, а в некоторых странах даже способствует тому и другому. При этом материнство действительно является фактором, ограничивающим продолжительность рабочего дня и увеличивающим, причем несоразмерно сокращению продолжительности рабочего дня, разницу в уровнях оплаты труда матерей и отцов.

Репродуктивные функции

85. Репродуктивные функции женщин включают вынашивание и рождение ребенка и его грудное вскармливание. Эти функции являются биологическими функциями матери. В соответствии с системой норм, сформированной Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и конвенциями МОТ, в некоторых государствах действуют положения (законодательные

или основывающиеся на судебных решениях), запрещающие дискриминацию женщин в период беременности и защищающие их от увольнения в течение нескольких месяцев или даже лет после рождения ребенка. Тем не менее в ряде стран увеличивается число жалоб на дискриминацию беременных, что говорит о необходимости эффективных мер для обеспечения гарантий занятости женщин в период беременности и послеродовый период.

86. Нормативные документы МОТ и Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин налагают на государства-участники обязанность предоставлять работающим женщинам отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель (но желательно 18 недель) и перерывов в течение рабочего дня для кормления ребенка. Отпуск по беременности и родам сейчас предоставляется почти во всех странах: в 51% стран он составляет минимум 14 недель; в 20% стран – 18 или более недель; и в 35% стран – 12–13 недель. Лишь в 14% стран продолжительность такого отпуска составляет менее 12 недель.

87. В соответствии с Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и конвенциями МОТ государства обязаны предоставлять женщинам оплачиваемый отпуск. Отпуска по беременности и родам без сохранения содержания чреватые для них финансовыми проблемами, и, как показывают исследования, если женщина возвращается на работу до окончания отпуска, это, как правило, связано с финансовыми причинами. Передовой практикой в данной области следует считать оплату отпусков по беременности и родам из фондов социального страхования или из государственных фондов во избежание еще большей дискриминации в отношении женщин со стороны работодателей из-за стремления уклониться от оплаты таких отпусков.

88. Несмотря на усилия по распространению конвенций МОТ на работающих женщин, не имеющих гарантий занятости, многие женщины все еще лишены основных прав, о которых шла речь выше. Неорганизованный сектор экономики, являющийся источником средств к существованию для подавляющего большинства женщин, остается вне сферы действия трудового законодательства и материнских прав. Право на оплачиваемые отпуска по беременности и родам необходимо распространить и на женщин-предпринимателей, а также женщин, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, что уже сделано в некоторых странах. В соответствии с директивами Европейского союза женщинам, занимающимся индивидуальной трудовой деятельностью, должен предоставляться отпуск по беременности и родам с выплатой соответствующего пособия, размер которого должен определяться на основе средней величины недополученного дохода или прибыли (с учетом установленных ограничений) или минимального размера заработной платы или других выплат. Однако такой отпуск не является обязательным, и условия, на которых он оплачивается, зачастую отличаются от условий, на которых оплачиваются отпуска для женщин, работающих в организованном секторе. Рабочая группа приветствует в этой связи решение Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин (сообщение № 36/2012), который пришел к выводу, что отмена первоначально существовавшей государственной системы отпусков по беременности и родам без создания альтернативной системы таких отпусков, обеспечивающей возмещение дохода, недополученного женщинами, занимающимися индивидуальной трудовой деятельностью, из-за беременности и родов, является нарушением статьи 11 (2) b) Конвенции.

Опекунские функции

89. На женщинах лежит непропорционально большой груз обязанностей по уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи, что ограничивает их возможности на рынке труда. Об этом говорят результаты эмпирических исследований, согласно которым женщины независимо от того, есть ли у них оплачиваемая работа или нет, тратят в два–четыре раза больше времени на выполнение опекунских функций, чем мужчины. Женщины и девочки выполняют до 90% работы по уходу за больными членами семьи.

90. В отличие от репродуктивных функций выполнение опекунских обязанностей не является исключительной прерогативой женщин. Все формы опеки, включая уход за детьми, поддаются "социальной реконструкции", о чем свидетельствует пример стран Северной Европы, которые уже давно проводят политику гендерного равенства в вопросах разделения труда и распределения обязанностей по уходу за детьми и где оба супруга практически в равной степени участвуют в выполнении таких обязанностей. Передовая практика в части распределения опекунских функций, сложившаяся в этих странах, побуждает мужчин вторгаться в традиционно женские сферы деятельности как в семье, так и на производстве, что открывает перед женщинами возможности для участия в рынке труда и повышения своего статуса на этом рынке.

91. Рабочая группа считает, что три требования, касающихся неоплачиваемого опекунского труда, – признание, сокращение масштабов и перераспределение – должны быть интегрированы в макроэкономическую политику в целях обеспечения права женщин на заботу о них со стороны общества, а также в целях расширения их экономических прав и возможностей.

92. Признание неоплачиваемого опекунского труда предполагает установление на международном уровне и в конституционном порядке обязанности государства гарантировать справедливое распределение опекунских обязанностей в качестве полноценного экономического и социального права. Оно предполагает также признание расходов, связанных с выполнением опекунских обязанностей, в качестве одной из составляющих валового национального продукта и соответственно интеграцию "опекунской" экономики в макроэкономику. Оно требует запрещения прямой и косвенной дискриминации лиц, выполняющих опекунские обязанности, в соответствии с решениями МОТ и Европейского суда. Кроме того, такое признание оправдывает практику вычета расходов, связанных с выполнением опекунских обязанностей, из налогооблагаемой базы при начислении подоходного налога, поскольку такие расходы являются необходимым условием генерирования дохода опекуном, выполняющим свою работу на безвозмездной основе.

93. Сокращение масштабов опекунского труда, т.е. затрат времени на выполнение опекунских обязанностей, можно обеспечить, особенно в развивающихся странах и сельских районах, за счет улучшения базовой инфраструктуры, в том числе систем водоснабжения и санитарии, а также транспортного сообщения.

94. Перераспределение опекунских обязанностей предполагает пересмотр домашними хозяйствами, рынками, государством и гражданским обществом характера, порядка финансирования и способов выполнения опекунских обязанностей, с тем чтобы женщины не несли непропорционально большое бремя таких обязанностей. Справедливое распределение опекунского бремени между различными сторонами требует, с одной стороны, справедливого распределения соответствующих обязанностей между мужчинами и женщинами в рамках домашних хозяйств, а с другой – создания государством системы физически и

финансово доступных учреждений, в том числе учреждений по уходу за детьми, лечебно-оздоровительных учреждений и учреждений по уходу за инвалидами и престарелыми.

95. Опекунские обязанности в рамках домашних хозяйств должны по-прежнему распределяться по усмотрению мужчин и женщин. Но чтобы у них был выбор, право на оплачиваемый отпуск по уходу за детьми должны иметь оба родителя. Первыми право на отпуск по уходу за детьми для мужчин узаконили страны Северной Европы, преследовавшие цель преодолеть стереотипы и препятствия, мешающие мужчинам наравне с женщинами участвовать в выполнении обязанностей по уходу за детьми. Эта практика постепенно распространяется по всему миру, что объясняется все более широким признанием родительских функций мужчин и необходимости для них совмещать работу с семейными обязанностями. Отпуск по уходу за детьми для мужчин обычно значительно короче отпуска по беременности и родам для женщин и чаще всего предоставляется без сохранения содержания. Некоторые страны предлагают более гендерно нейтральные варианты отпуска по уходу за детьми, а одна из стран Северной Европы недавно ввела в практику гендерно симметричную систему отпусков по уходу за детьми, когда каждому из родителей предоставляется право на пять месяцев отпуска, а еще два месяца делятся между ними по их усмотрению¹⁵.

96. Потребность в уходе за детьми сохраняется и после окончания отпуска. Кроме того, существует потребность в уходе за престарелыми и инвалидами. Соответствующие функции должны частично или полностью взять на себя государственные службы. В настоящее время на международном уровне не установлено никаких минимальных обязанностей государств по обеспечению ухода за детьми, престарелыми и инвалидами.

97. Что касается ухода за детьми, то Рабочая группа поддерживает инициативу структуры "ООН-женщины", которая обратилась к государствам с призывом гарантировать предоставление качественных и доступных услуг по уходу за детьми в качестве одного из минимальных стандартов социальной защиты. Это способствовало бы как обеспечению фактического равенства женщин в экономической и социальной областях, так и созданию условий для того, чтобы родители могли совмещать работу с семейными обязанностями. Рабочая группа считает, что предоставление государством услуг по уходу за детьми можно рассматривать в качестве одной из мер, направленных на повышение экономической эффективности, и что право на бесплатное получение таких услуг должно быть увязано с участием родителей в экономической деятельности. Кроме того, следует приветствовать практику поддержки государством общинных, профсоюзных и корпоративных инициатив по организации ухода за детьми. К передовой практике можно отнести также синхронизацию расписания школьных занятий и школьных каникул с графиками работы взрослых.

С. Женщины пожилого возраста¹⁶

98. Бедность женщин и качество их жизни в пожилом возрасте предопределяются предыдущими этапами их жизненного цикла и несут на себе отпечаток

¹⁵ См. A/HRC/26/39/Add.1.

¹⁶ Настоящий раздел основывается на справочном документе, подготовленном Фрэнсис Радей. См. также Estelle James *et al.*, "The gender impact of pension reform – a cross-country analysis", Policy Research Working Paper (World Bank, 2003).

стереотипов, существовавших в то время, когда они еще ходили в школу и выросли; страха потерять работу в более позднем возрасте; издержек, связанных с выполнением опекунских функций; несостоявшейся карьеры; и "штрафа" за материнство, налагавшегося рынком труда. Поэтому положение женщин после выхода на пенсию можно считать показателем качества их экономической и социальной жизни.

99. Между мужчинами и женщинами пенсионного возраста существуют значительные различия в объемах накопленного богатства и уровнях доходов. Эти различия определяются в том числе накопленными пенсионными правами в рамках многокомпонентных пенсионных систем. Системы социального страхования ("нулевой компонент" согласно терминологии Всемирного банка), в рамках которых гражданам выплачивается фиксированное социальное пособие, не зависящее от участия в пенсионных планах и пенсионных отчислений, не проводят никаких различий между мужчинами и женщинами в части размера пенсионных выплат и таким образом способствуют обеспечению равенства. Поэтому диверсификация пенсионных систем за счет создания накопительных систем, размер пенсионных выплат в рамках которых в значительной степени зависит от пенсионных взносов на протяжении трудовой жизни работника, неблагоприятным образом сказывается на положении женщин, увеличивая гендерную разницу в размере пенсий, поскольку из-за структурных факторов на рынке труда и необходимости совмещать работу с выполнением опекунских обязанностей взносы женщин в накопительные пенсионные системы обычно меньше взносов мужчин.

100. Дискриминационные законы и практика существуют в большинстве стран. В одних случаях дискриминационный характер законов самоочевиден, примером чего может служить закон, обязывающий женщин выходить на пенсию в более раннем возрасте. В других случаях речь идет о так называемой "статистической дискриминации", когда расчет пенсионных выплат для мужчин и женщин производится на основе разных таблиц с учетом большей продолжительности жизни женщин. Есть также случаи, когда причинами дискриминации являются социология семьи и законодательная политика, направленная на поощрение и закрепление экономической зависимости женщин от дохода мужей и их пенсионных прав.

101. Примерами передовой практики в данной области могут служить принятие гендерно ориентированных компенсационных мер, включая меры, позволяющие женщинам продолжать вносить пенсионные взносы во время отпусков по беременности и родам; порядок расчета пенсионных выплат без учета пола бенефициаров; установление одинакового для мужчин и женщин пенсионного возраста; и выплата совместных пенсионных пособий. Все эти меры независимо от степени их щедрости и с некоторыми оговорками в отношении категории женщин, на которые они не распространяются, дают лишь ограниченный эффект в части уменьшения различий в положении мужчин и женщин пенсионного возраста. И лишь одна из них, а именно выплата обязательных совместных пособий, позволяет практически полностью устранить эти различия. Из этого следует, что единственным способом не допустить относительного обнищания женщин в пожилом возрасте является выплата им и их мужьям совместных пенсионных пособий. Однако это не решает проблемы для одиноких и разведенных женщин. Кроме того, необходимо создать систему, которая, с одной стороны, была бы справедливой по отношению к традиционным семьям, в которых жена зависит от мужа, а с другой – стимулировала бы экономически независимых женщин.

V. Насилие в отношении женщин¹⁷

102. Насилие на гендерной почве, включая посягательства на физическую неприкосновенность женщин, насилие в общественных местах, на работе и в учебных заведениях, а также насилие в семье и экономическое насилие со стороны сожителей может самым негативным образом сказываться на экономических и социальных возможностях женщин на протяжении всего их жизненного цикла, ограничивая их доступ к образованию, свободу передвижения и возможности для трудоустройства и продвижения по службе. В экономических и социальных учреждениях женщины часто подвергаются сексуальным домогательствам, включая неспровоцированные сексуальные намеки, замечания, демонстрацию порнографических изображений и прямые домогательства. Такое поведение является потенциально опасным и оскорбительным.

103. Многие страны запрещают сексуальные домогательства на рабочем месте, будь то *quid pro quo* (склонение к сексуальному контакту под угрозой негативных последствий, связанных с работой) или создание невыносимых условий, и возлагают на работодателей ответственность за соблюдение этого запрета. Из 100 обследованных стран в 78 действуют законы, направленные на недопущение сексуальных домогательств на рабочем месте, причем в 52 из них предусмотрена уголовная ответственность за такие домогательства. Законодательный запрет на сексуальные домогательства основывается либо на концепции дискриминации в отношении женщин, либо на концепции посягательства на человеческое достоинство женщин, причем передовой практикой считается применение подхода, который основывается сразу на обеих концепциях.

104. Женщины подвержены сексуальным домогательствам и в общественных местах, в том числе в различного рода учреждениях, занимающихся обслуживанием населения, в общественном транспорте, на улице, в киберпространстве и средствах массовой информации (порнографическая реклама), в результате чего в них вселяется страх, который резко ограничивает их свободу передвижения и выбор занятий. Однако лишь в 8 из 100 обследованных государств приняты законы, запрещающие сексуальные домогательства в общественных местах. Передовой практикой считается запрещение сексуальных домогательств при предоставлении различного рода услуг. Это предполагает ответственность муниципальных органов за патрулирование общественных мест полицией, их освещение и установку камер наблюдения.

105. Что касается насилия на гендерной почве в школах, то оно может принимать различные формы: в одних странах девочки могут становиться объектом насилия лишь из-за того, что посещают школы, а в других странах они могут подвергаться в школах сексуальному насилию или домогательствам, в том числе со стороны учителей. Такое насилие становится причиной физических и психических травм, травли со стороны сверстников, а иногда и беременности и резко ограничивает возможности для получения образования девочками. Во многих государствах сексуальный контакт с несовершеннолетним лицом считается изнасилованием, поскольку несовершеннолетние еще не в состоянии отвечать за свои поступки, однако лишь в 32 из 100 обследованных государств действуют положения, конкретно касающиеся сексуальных домогательств в школах. Примерами передовой практики здесь могут служить создание в шко-

¹⁷ Настоящий раздел основывается на справочном документе, подготовленном Фрэнсис Радей и Шай Оксенберг в сотрудничестве с институтом Левенштейна. См. также *Р.К.Б. против Турции* (Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, сообщение № 28/2010).

лах конфиденциальных механизмов сигнализирования о нарушениях, организация соответствующей подготовки сотрудников полиции, обеспечение учета детской специфики и интересов детей в судебной практике, создание общедоступных реестров лиц, привлекавшихся к ответственности за сексуальные преступления, и установление для таких лиц запрета на работу в школах.

106. Женщины также подвергаются риску стать объектом торговли людьми в целях их сексуальной эксплуатации или эксплуатации их труда. Этот вид насилия на гендерной почве будет рассмотрен Рабочей группой в ее докладе, посвященном охране здоровья и гигиене и охране труда.

VI. Рекомендации

107. Рабочая группа призывает государства ратифицировать Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и все соответствующие международные договоры по правам человека, а также конвенции МОТ, гарантирующие экономические и социальные права женщин. Она призывает их выполнять закрепленные в них обязательства, и в частности ратифицировать факультативные протоколы к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, установить необходимые конституционные и законодательные гарантии и принять программу преобразований, направленную на обеспечение фактического равенства женщин в экономической и социальной областях.

108. Рабочая группа также рекомендует принять конкретные меры, основанные на передовой практике, примеры которой приводятся в настоящем тематическом докладе.

109. Рабочая группа рекомендует государствам:

A. Рекомендации общего характера

110. отменить дискриминационные законы, создающие препятствия для трудоустройства женщин в организованном и неорганизованном секторах, а также для осуществления ими своих экономических и социальных прав; конкретно гарантировать право женщин на равное участие в экономической и социальной жизни как в частном, так и в государственном секторе и сделать это незамедлительно, предусмотрев специальные меры, направленные на скорейшее достижение фактического равенства;

111. обеспечить доступ женщин к судебной защите и средствам правовой защиты от дискриминации в экономической и социальной областях с учетом того, что одним из важнейших условий реализации права женщин на равенство является наличие системы подотчетности и ответственности, что предполагает, в частности, наличие неразрывного доступа к правосудию и надлежащим средствам правовой защиты;

112. признать, что уязвимость и неблагоприятное экономическое положение женщин усугубляются макроэкономической политикой, ведущей к усилению неравенства и снижению минимальных уровней социальной защиты;

113. признать, что меры бюджетной экономии в связи с экономическими кризисами сильнее всего бьют по женщинам, и принять стратегии, на-

правленные на недопущение вытеснения женщин с рынка труда, утраты минимальных стандартов социальной защиты и сокращения объема социальных услуг.

В. Девочки

114. отменить все дискриминационные законы и искоренить дискриминационную практику, лишаящую девочек возможности закончить образование, в том числе практику ранних браков;

115. обеспечить реальный недискриминационный доступ всех девочек к образованию, в том числе к обязательному бесплатному начальному образованию, а также к среднему и высшему образованию;

116. взять на вооружение передовую практику в области борьбы с непосещением девочками школ, примерами которой являются предоставление денежных пособий родителям, с тем чтобы они не забирали девочек из школ, принятие мер по недопущению насилия в отношении девочек в школах, оборудование школ санузлами и обеспечение учета потребностей беременных девочек и несовершеннолетних матерей;

117. обеспечить равенство девочек в части качества образования на всех уровнях, в том числе сломать гендерные стереотипы, заложенные в учебных программах школ, программах подготовки учителей, учебниках и учебно-методических пособиях; и поощрять выбор девочками нетрадиционных специальностей в рамках профессиональной подготовки, а также нетрадиционных академических дисциплин, таких как математика, научные и технические дисциплины;

118. разработать и принять универсальную базовую учебную программу для ознакомления мальчиков и девочек с их правами человека, включая права человека женщин.

С. Взрослые женщины

1. Трудовые отношения, официально оформленные и неоформленные

119. обеспечить соблюдение запрета на дискриминацию по признаку пола, а также по причине беременности или наличия детей применительно ко всем работающим женщинам;

120. обязать работодателей обеспечить равную оплату за равный труд или труд равной ценности за счет использования всего набора средств, включая объективную оценку служебных обязанностей с участием заинтересованных сторон и социальных партнеров и десегрегацию профессий;

121. принять меры к сокращению масштабов неофициальной занятости. Для этого государствам следует расширять возможности для официального трудоустройства женщин, особенно в государственном секторе, и в частности осуществлять целевые программы профессиональной подготовки и переподготовки женщин и трудоустройства безработных женщин. В целях "реконструкции" неофициальной занятости им следует расширить сферу действия законодательства, направленного на защиту трудовых прав, ввести нормированную оплату труда и распространить систему социальных пособий на лиц, работающих в течение неполного рабочего дня, и поден-

ных работников, а также обеспечить равное право лиц, занятых в организованном и неорганизованном секторах, на оплачиваемый отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за детьми;

122. обеспечить защиту трудящихся-мигрантов и домашней прислуги от дискриминации и злоупотреблений и ратифицировать Конвенцию № 189 МОТ о достойном труде домашних работников.

2. Женщины и бизнес

123. отменить законы, включая персональные законы, дискриминирующие женщин как руководителей бизнеса и предпринимателей, в том числе в вопросах регистрации предприятий, свободы передвижения, земельных и имущественных прав, прав, касающихся открытия сберегательных счетов, получения кредитов и наследования имущества, а также членства в кооперативах;

124. принять меры к скорейшему обеспечению равной представленности женщин в руководстве корпораций, финансовых и торговых учреждений и предприятий, в том числе путем установления квот для них в советах директоров корпораций;

125. поощрять предпринимательскую деятельность женщин путем организации для них соответствующей подготовки, предоставления информации и кредитов, открытия для них сберегательных счетов и проведения закупочной политики с учетом интересов предприятий, принадлежащих женщинам;

126. уделять больше внимания гендерным аспектам принципов корпоративной ответственности, в том числе выявлению, предотвращению и нейтрализации неблагоприятных последствий корпоративной деятельности для женщин как работников, потребителей и членов общества, особенно в связи с созданием специальных экспортных зон, использованием потогонной системы организации работы и надомного труда, использованием женского труда на швейных предприятиях и изъятием земель добывающими компаниями, производителями биотоплива, агропромышленными предприятиями и девелоперскими компаниями;

127. международные учреждения и государства должны назначать женщин на руководящие должности в экономической, финансовой и торговой областях и учитывать гендерные соображения при разработке своей политики, в том числе в целях недопущения резкого усиления неравенства в вопросах распределения ресурсов и доходов и феминизации нищеты.

3. Репродуктивные и опекунские функции

128. государствам и директивным органам, занимающимся экономическими вопросами, необходимо сделать сектор услуг по уходу за детьми и другими членами семьи одним из объектов макроэкономической политики и признать право на уход в качестве одного из экономических и социальных прав, требующих установления минимальных стандартов социальной защиты;

129. государства должны обеспечить признание, сокращение масштабов и перераспределение неоплачиваемого труда по уходу за детьми, инвалидами и престарелыми членами семьи, и в частности учитывать такой труд при расчете валового национального продукта, разрешить вычет расходов по

уходу из налогооблагаемой базы, совершенствовать физическую инфраструктуру и инфраструктуру сферы услуг в целях облегчения бремени опекунских обязанностей и обеспечить синхронизацию расписания школьных занятий с графиками работы в государственном и частном секторах;

130. оплачиваемый отпуск по уходу за детьми должен предоставляться как женщинам, так и мужчинам на равной основе;

131. оказание услуг по уходу за детьми должно быть гарантировано в качестве одного из минимальных стандартов социальной защиты; кроме того, государства должны поощрять инициативу общин, кооперативов, профсоюзов и корпораций в области оказания таких услуг;

132. государства должны запретить дискриминацию по причине беременности, а также по причине выполнения опекунских обязанностей независимо от того, кто их выполняет – мужчина или женщина;

133. государства должны обеспечить предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам продолжительностью как минимум 14 недель, 6 из которых женщина должна брать в обязательном порядке. Такой отпуск должен предоставляться с полным сохранением содержания и должен оплачиваться за счет средств фондов социального страхования или государственных фондов. Отпуск по беременности и родам должен предоставляться женщинам, работающим как в организованном, так и в неорганизованном секторе, женщинам, занимающимся предпринимательской и ремесленной деятельностью, а также женщинам, входящим в советы директоров корпораций.

D. Женщины пожилого возраста

134. обеспечить получение женщинами надлежащей социальной пенсии наравне с мужчинами, исходя из того, что право на получение такой пенсии является одним из основных социальных и экономических прав;

135. принимать меры к пресечению практики принуждения женщин к досрочному выходу на пенсию, а также к обеспечению того, чтобы экономически активные женщины после достижения пенсионного возраста имели возможность получать надлежащую трудовую пенсию, в том числе путем создания компенсационных механизмов, включая механизм аккумуляции пенсионных прав в период отпуска по беременности и родам и отпусков по уходу за детьми и механизм расчета пенсионных выплат без учета пола бенефициаров, а также путем установления одинакового для мужчин и женщин пенсионного возраста и введения системы обязательных совместных пенсионных пособий.

E. Насилие в отношении женщин

136. отменить все законы, дискриминирующие женщин, в том числе предусматривающие санкции за поведение, считающееся простительным для мужчин, или допускающие посягательства на физическую неприкосновенность и самостоятельность женщин;

137. принимать профилактические меры, а также пресекать и преследовать все виды насилия на гендерной почве и сексуальных домогательств в отношении женщин в общественных местах, в том числе на обществен-

ном транспорте и в организациях сферы обслуживания, на рабочем месте, в учебных заведениях, на улице и в киберпространстве, будь то со стороны представителей государства или частных лиц;

138. принимать специальные меры в целях запрещения и предотвращения насилия на гендерной почве, включая приравнивание сексуальных контактов с несовершеннолетними к изнасилованию, создание в школах конфиденциальных механизмов сигнализирования о нарушениях, повышение уровня профессиональной подготовки сотрудников полиции, обеспечение учета детской специфики и интересов детей в практике судов и установление запрета на учебно-преподавательскую деятельность для лиц, привлекавшихся к ответственности за сексуальные преступления.
