



Комиссия по положению женщин

Пятьдесят седьмая сессия

4–15 марта 2013 года

**Последующая деятельность по итогам четвертой
Всемирной конференции по положению женщин
и специальной сессии Генеральной Ассамблеи
под названием «Женщины в 2000 году: равенство
между мужчинами и женщинами, развитие и мир
в XXI веке»: достижение стратегических целей и
деятельность в важнейших проблемных областях
и дальнейшие меры и инициативы**

**Заявление, представленное Международной федерацией
женщин-предпринимателей и женщин-специалистов,
неправительственной организацией, имеющей
консультативный статус при Экономическом и
Социальном Совете**

Генеральный секретарь получил нижеследующее заявление, которое распространяется в соответствии с пунктами 36 и 37 резолюции 1996/31 Экономического и Социального Совета.



Заявление

Международная федерация женщин-предпринимателей и женщин-специалистов — это организация, которая была основана в целях обеспечения женщинам равенства на рабочем месте, права голоса и равной оплаты труда, а также улучшения их экономического положения. Мы стремимся развивать потенциал женщин как специалистов и руководителей на всех уровнях, будучи уверенными в том, что наши усилия приведут к равноправному участию женщин и мужчин в работе директивных органов и в процессе принятия решений. Федерация приветствует возможность участвовать в обсуждении вопроса о насилии в отношении женщин и девочек и в настоящем заявлении в сжатом виде излагает концепцию экономического насилия, которая вскользь упоминалась во многих докладах, представленных на совещании группы экспертов, состоявшемся в Бангкоке 17–20 сентября 2012 года, и посвященных теме предотвращения насилия в отношении девочек и женщин, но не рассматривалась подробно.

Декларация об искоренении насилия в отношении женщин (см. резолюцию 48/104 Генеральной Ассамблеи) определяет насилие в отношении женщин и девочек как любой совершенный по половому признаку акт насилия, который причиняет или может причинить физический, половой или психологический ущерб или страдания женщинам, а также угрозы совершения таких актов, принуждение или произвольное лишение свободы, будь то в общественной или личной жизни. Как причиной, так и следствием его являются гендерное неравенство и дискриминация, и оно представляет собой нарушение прав человека.

Это определение охватывает не только физические надругательства, но включает как открытые, так и скрытые формы поведения, которые предполагают насилие в отношении женщин и девочек на рабочем месте и которые подрывают их возможности достижения равенства с мужчинами в плане участия в работе директивных органов и процессе принятия решений в области экономики. Проявления дискриминации включают, в частности, неравную оплату труда женщин по сравнению с равноценным трудом мужчин; неоплачиваемую работу; ограниченный доступ к финансовым средствам и кредитам; замедленный карьерный рост и продвижение по службе; ограниченное участие в процессе принятия решений — как финансовых, так и профессиональных; а также сексуальные домогательства. Такая дискриминация представляет собой посягательство на экономическую независимость и развитие женщин и девочек, а ее последствия отражаются на их здоровье — как физическом, так и психическом — и общем социальном благополучии.

Неравенство в сфере занятости

В настоящее время в Европе уровень занятости женщин отстает от уровня занятости мужчин. По данным Европейской комиссии, в Европейском союзе в 2011 году уровень занятости мужчин составил 70,1 процента, тогда как у женщин он составил 58,5 процента, что тем не менее на 4,2 процентных пункта выше, чем в 2001 году. При этом показатели частичной занятости мужчин и женщин значительно разнятся. В 2011 году в Европейском союзе почти треть (32,1 процента) работающих женщин была занята неполный рабочий день, тогда как среди мужчин этот показатель составил 9,0 процента. Уровень занятости среди женщин с детьми на 12,1 процента ниже, чем у бездетных женщин, а

уровень занятости среди мужчин с детьми на 8,7 процента выше, чем у бездетных мужчин. Вместе с тем, по данным Всемирного экономического форума, уровень занятости среди женщин сегодня выше, чем когда бы то ни было, а в Соединенных Штатах Америки женщины составляют 52 процента трудящихся.

Значительным фактором на рынке труда является образование: среди людей с высшим образованием уровень занятости составляет 83,7 процента, среди людей с полным средним образованием — 73,2 процента, а среди людей с начальным или неполным средним образованием — 53,5 процента. При этом более высокий уровень образования не гарантирует возможности равной заработка. Между женщинами и мужчинами наблюдается заметная разница в оплате труда. В 2009 году в Европейском союзе и зоне евро женщины зарабатывали в час в валовом исчислении в среднем на 17 процентов меньше мужчин. По данным Бюро трудовой статистики Соединенных Штатов Америки, в 2010 году медианный недельный заработок у женщин по стране составил 669 долл. США, а у мужчин — 824 долл. США, т.е. разница достигала почти 20 процентов. Разница в доходах между специалистами мужского и женского пола была еще больше: медианный недельный оклад у женщин составил 923 долл. США, а у мужчин — 1256 долл. США. По данным Национального комитета по равной оплате труда, в Соединенных Штатах на каждый заработанный доллар мужчиной у женщин по-прежнему приходится 78 центов, и такое неравенство встречается по всему миру. В докладе Международной организации труда (МОТ) говорится, что в большинстве стран заработная плата женщин составляет 70–90 процентов заработной платы мужчин, а в некоторых азиатских и латиноамериканских странах этот показатель еще ниже.

Кроме того, женщины по-прежнему занимают в основном должности начального и среднего уровней, а самыми большими препятствиями на их пути к руководящим должностям являются, как представляется, патриархальная и иерархическая корпоративная культура, в которой доминируют мужчины, и отсутствие наставников. Вместе с тем разрыв обусловлен и культурными нормами, которые являются дискриминационными в отношении женщин, стереотипными представлениями о роли женщин и допустимом для них поведении, а также заниженными ожиданиями женщин относительно возможного уровня дохода.

По данным опроса руководителей кадровых отделов в 600 компаниях в 16 отраслях и 20 странах, представленным в докладе Всемирного экономического форума о корпоративном гендерном разрыве, в деле расширения своих политических прав и возможностей и участия в экономической жизни женщины пока не добились особого прогресса. Хотя возможности карьерного роста открыты для обоих полов, женщинам не часто удается продвигаться по службе так же быстро, как мужчинам. Как сообщает Национальный центр Соединенных Штатов по статистике образования, для получения должности директора школы женщинам приходится отработать на учительской должности в среднем на три года дольше, чем мужчинам.

Одной из постоянных угроз во многих местах работы являются сексуальные домогательства, но статистику по ним собрать трудно, отчасти потому, что нет универсального определения такого поведения. Женщины и мужчины имеют разные представления об этой проблеме, а жертвы сексуальных домогательств часто не желают сообщать о них, опасаясь обвинений и мести и испы-

тывая чувство стыда или недоверие к процедуре рассмотрения жалоб. В докладе Генерального секретаря под названием «Углубленное исследование, посвященное всем формам насилия в отношении женщин» (июль 2006 года) рассмотрение этой проблемы ограничивается одним абзацем. В докладе отмечается: «Основным источником информации о сексуальных домогательствах на рабочем месте в большинстве стран является министерство труда или национальный центр по работе с жалобами на работодателей. В странах, где не существует законодательства по борьбе с сексуальными домогательствами, практически нет данных о масштабе распространенности этой формы насилия».

Последствия

Разрыв в сфере занятости между женщинами и мужчинами имеет далеко идущие последствия. Переживания из-за низкой оплаты труда, отсутствие экономических возможностей и перспектив, культурные стереотипы, согласно которым женщины должны занимать подчиненное положение, препятствия к занятию ответственных и руководящих должностей, отсутствие поддержки в обеспечении надлежащей охраны материнства и предоставлении отпуска по беременности и родам, отсутствие детских дошкольных учреждений и угроза сексуальных домогательств на рабочем месте — всё это усиливает стресс, которому подвергаются женщины, и приводит к проблемам со здоровьем — как физическим, так и психическим, что, в свою очередь, создает дополнительное бремя для индивидов, общин и, в конечном итоге, государства. Как показывает доклад Всемирного экономического форума, гендерный разрыв лишает компании прибылей, а страну — экономического роста. Согласно приведенным в нем оценочным данным, если бы гендерный разрыв в сфере занятости и оплате труда удалось устранить, то валовой внутренний продукт (ВВП) Соединенных Штатов мог бы вырасти на 9 процентов. В других странах неравенство еще более заметно, и устранение разрыва в указанных областях еще сильнее повлияло бы на их ВВП. Очевидно, что любые меры по расширению прав и возможностей женщин, устранению гендерного разрыва и содействию равенству между мужчинами и женщинами могут принести финансовую выгоду. Обеспечение равенства между женщинами и мужчинами — это не только правильная политика в области прав человека, но и выгодное дело с точки зрения бизнеса.

Передовая практика, содействующая расширению прав и возможностей и созданию благоприятных условий труда

Женщинам необходим доступ к информации, ресурсам, образованию, учебной подготовке, рынкам, технической помощи и трудовым организациям. Им нужен равный, надежный доступ к капиталу и кредитам. Им также нужен социальный статус, чтобы на равных с мужчинами участвовать в принятии решений.

Обеспечение такого доступа и прав — это сложный процесс, который должен предусматривать структурные изменения во многих областях, с тем чтобы сократить масштабы неравенства, о котором было сказано выше. Эти изменения должны включать: а) изменение патриархальной культуры и социальных структур в целях закрепления концепции равенства мужчин и женщин; б) изменение стереотипных представлений о женщинах как о покорных сексуальных объектах; в) привлечение мужчин и мальчиков к участию в диалогах о расширении прав и возможностей женщин; д) привлечение внимания к тому,

что экономическая независимость женщин является одним из условий обеспечения равенства женщин и мужчин; е) привлечение общины к поддержке образования для женщин; ф) обеспечение доступных и недорогих медицинских и социальных услуг; и г) обеспечение внедрения национальных механизмов, призванных развивать лидерский потенциал женщин и улучшать их экономическое положение, посредством проведения широких кампаний и освещения в средствах массовой информации.

Что касается устранения неравенства женщин в сфере занятости в корпорациях и бизнесе, то одним из наиболее оптимальных для компаний способов оградить женщин от дискриминации и эксплуатации, которым они регулярно подвергаются, является реализация программы «Принципы расширения прав и возможностей женщин: равенство — дело выгодное». Эта программа предусматривает семь мер, которые были разработаны Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и «Глобальным договором» и которые коммерческие предприятия и работодатели в других секторах могут принять для расширения прав и возможностей женщин и улучшения их положения. Эти принципы предусматривают принятие мер по следующим направлениям деятельности: а) руководство и гендерное равенство; б) равные возможности, интеграция и недискриминация; в) здоровье, безопасность и свобода от насилия; г) образование и учебная подготовка; д) методы развития предпринимательства, организации снабжения и сбыта; е) руководящая роль в общинах и взаимодействие с ними; и г) транспарентность, проведение количественных оценок и представление докладов.

Принципы сформулированы следующим образом:

1. Создать корпоративный руководящий орган высокого уровня по вопросам гендерного равенства.
2. Обеспечить равное отношение ко всем женщинам и мужчинам на работе, соблюдать и поддерживать права человека и принцип недискриминации.
3. Гарантировать охрану здоровья, безопасность и благополучие всех работников женского и мужского пола.
4. Содействовать женщинам в получении образования, учебной подготовки и повышении квалификации.
5. В развитии предпринимательства, организации снабжения и сбыта применять методы, направленные на расширение прав и возможностей женщин.
6. Содействовать обеспечению равенства путем осуществления инициатив и информационно-пропагандистской работы в общинах.
7. Оценивать прогресс в достижении гендерного равенства и открыто сообщать о нем.

Для Международной федерации женщин-предпринимателей и женщин-специалистов краеугольным камнем ее деятельности на протяжении последних нескольких лет стали разработка и утверждение «Принципов расширения прав и возможностей женщин», формулированию которых она способствовала, про-

водя разъяснительную работу в Организации Объединенных Наций, широко распространяя информацию об этой инициативе и привлекая корпорации и предприятия к использованию этих принципов в качестве основы для выработки политики в области трудовых отношений. Организация также привлекла внимание широкой общественности к гендерному разрыву в оплате труда, положив начало проведению Дня равной оплаты труда с помощью признанных на международном уровне кампаний.

Общие рекомендации

Исходя из имеющихся данных исследований и опроса, проведенного Международной федерацией женщин-предпринимателей и женщин-специалистов среди аффилированных организаций в почти 100 странах, мы рекомендуем придерживаться следующих методов, чтобы избавить женщин от экономического насилия, возникающего вследствие гендерного неравенства и дискриминации женщин на рабочем месте:

- a) мобилизация усилий общин для повышения осведомленности о дискриминации, выявления вредных культурных и социальных моделей поведения и выработки альтернативных моделей;
- b) проведение среди мужчин и мальчиков разъяснительной работы в целях изменения их социальных и культурных убеждений и взглядов, допускающих эксплуататорский тип поведения;
- c) подчеркивание экономической независимости женщин как условия поддержания равенства между женщинами и мужчинами на протяжении всей их жизни и привлечение особого внимания к тому, что такая независимость должна предусматривать, в частности, равные возможности трудоустройства, равную оплату труда, пенсии, стратегии сокращения масштабов нищеты, доступные и недорогостоящие услуги по уходу и социальные и медицинские услуги, щедрые пособия по беременности и родам и уход за детьми;
- d) создание экономических возможностей для женщин и распространение информации о них;
- e) осведомление женщин об их правах путем проведения просветительских кампаний и организации учебной подготовки и занятий по повышению квалификации на рабочем месте;
- f) обучение женщин навыкам ведения переговоров и выполнения руководящих функций;
- g) предоставление гарантий свободы организовывать союзы и ассоциации;
- h) сокращение гендерного разрыва в оплате труда с помощью предусмотренных различными стратегиями мер по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами;
- i) утверждение и внедрение «Принципов расширения прав и возможностей женщин»;
- j) широкое использование средств массовой информации и социальных сетей для информирования общественности о неравенстве в сфере занятости и оплаты труда;

к) содействие принятию государствами-участниками соответствующего законодательства в целях осуществления необходимых нам изменений в моделях поведения.

Пришло время действовать!
