



Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
Комитет по социальному развитию

Пятая сессия

Бангкок, 28-30 ноября 2018 года

Пункт 2 предварительной повестки дня*

Стратегии в интересах всех слоев населения в процессе осуществления

Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года

Стратегии дальнейшего расширения экономических прав и возможностей женщин в контексте целей в области устойчивого развития

Записка секретариата

Резюме

В целях в области устойчивого развития уделяется большое внимание вопросу расширения экономических прав женщин. Этот вопрос является одним из основных компонентов задачи 5.5 цели 5 в области устойчивого развития по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей всех женщин и девочек и средства осуществления 5.a, а также важной частью цели 8 в области устойчивого развития, касающейся содействия неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. Этот вопрос также составляет часть задачи 1.4 цели 1 в области устойчивого развития, касающейся обеспечения того, чтобы все мужчины и женщины имели равные права на экономические ресурсы для ликвидации нищеты во всех ее формах. Таким образом, расширение экономических прав и возможностей женщин потенциально позволит добиться прогресса в осуществлении многочисленных целей в области устойчивого развития и обеспечения всеохватного устойчивого развития для всех.

В настоящем документе представлен анализ тенденций и проблем, связанных с расширением экономических прав и возможностей женщин в Азиатско-Тихоокеанском регионе, а также рекомендации по вопросам стратегий и политики для преодоления этих проблем в целях оказания содействия реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Комитету по социальному развитию предлагается рассмотреть вопросы и рекомендации, содержащиеся в настоящем документе, и предоставить секретариату руководящие указания, касающиеся организации его последующей деятельности в области социального развития, в частности в отношении расширения экономических прав и возможностей женщин.

* ESCAP/CSD/2018/L.1/Rev.1.



I. Введение

1. Принимая во внимание значимость гендерного равенства, являющегося выражением фундаментальных прав человека и неотъемлемым условием для обеспечения благополучия общества во всем мире, в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года содержится цель 5 в области устойчивого развития, касающаяся обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Кроме того, в Повестке дня на период до 2030 года признается тот факт, что гендерные вопросы не должны рассматриваться в отрыве от прочих вопросов, так как они являются сквозными по своей природе. Соответственно, вопросы гендерного равенства включены, помимо прочего, в цели в области устойчивого развития, касающиеся образования, здравоохранения и ликвидации нищеты. В продолжение Пекинской декларации и Платформы действий цели и задачи, касающиеся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, содержащиеся в Повестке дня на период до 2030 года, создают дополнительные стимулы для международного сообщества активизировать деятельность по решению основных проблем, препятствующих реализации девочками и женщинами их прав и раскрытию их потенциала в полной мере.

2. В целях в области устойчивого развития уделяется большое внимание вопросу расширения экономических прав и возможностей женщин. Этот вопрос является одним из основных компонентов задач 5.1, 5.4 и 5.5 цели 5 в области устойчивого развития и средства осуществления 5.a, а также важной частью цели 8 в области устойчивого развития, касающейся содействия неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. Этот вопрос также является частью цели 1 в области устойчивого развития, касающейся обеспечения того, чтобы все мужчины и женщины имели равные права на экономические ресурсы для ликвидации нищеты во всех ее формах. Гендерное равенство и показатели национального экономического роста тесно связаны. Так, например, в соответствии с результатами исследования, проведенного Международным валютным фондом, снижение показателя гендерного неравенства, измеряемого с использованием индекса гендерного неравенства Организации Объединенных Наций, на 0,1 приводит к 1-процентному повышению показателя экономического роста¹. По оценкам Глобального института Маккинзи, обеспечение равенства женщин позволит увеличить размер годового валового внутреннего продукта (ВВП) на 4,5 трлн. долл. США в 2025 году во всем Азиатско-Тихоокеанском регионе².

3. Для поощрения участия женщин в экономической деятельности необходимо принимать меры в следующих областях: а) пересмотр, принятие и обеспечение соблюдения законодательства, которое предусматривает равные права и возможности для женщин и мужчин; б) принятие мер, поощряющих установление равновесия между работой и семейными обязанностями; в) составление бюджета с учетом гендерной проблематики для повышения эффективности распределения ресурсов в интересах реализации программ и стратегий, направленных на расширение экономических прав и возможностей женщин; г) расширение доступа женщин к производственным активам, в том числе к собственности, финансовым и цифровым активам; и е) устранение дискриминационных социальных норм.

¹ Christian Gonzales and others, "Catalyst for change: empowering women and tackling income inequality", IMF Staff Discussion Note, No. SDN/15/20 (Вашингтон, округ Колумбия, Международный валютный фонд, 2015 год).

² McKinsey Global Institute, *The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific* (Нью-Йорк, McKinsey and Company, 2018 год).

II. Анализ положения дел

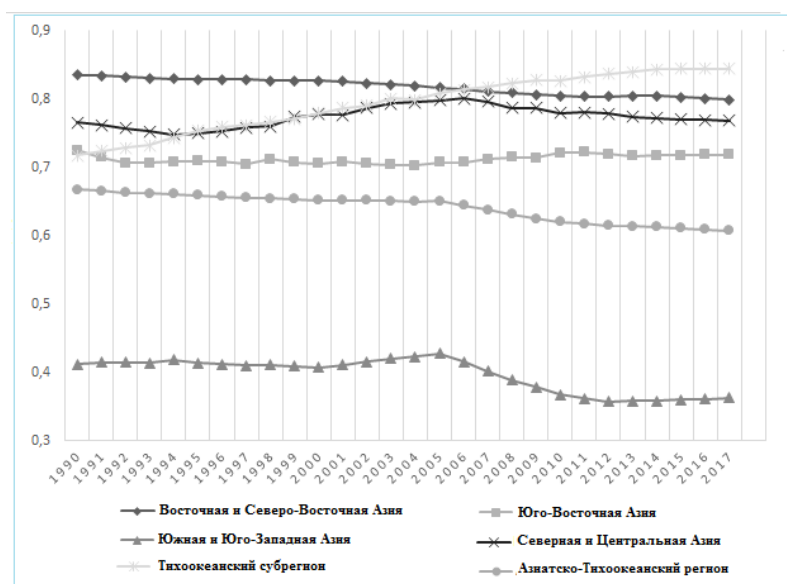
A. Где и как работают женщины в Азиатско-Тихоокеанском регионе?

1. Показатели занятости женщин в Азиатско-Тихоокеанском регионе снизились. Уровень незащищенной занятости среди женщин выше, чем среди мужчин

4. Ввиду существования структурных барьеров и исторически сложившихся несправедливых властных отношений женщины региона не располагают возможностью в полной мере воспользоваться своим правом на достойную занятость. Показатель соотношения женской и мужской занятости снизился в Азиатско-Тихоокеанском регионе с 0,67 по состоянию на 1990 год до 0,61 по состоянию на 2017 год. Самый низкий показатель был зарегистрирован в странах Южной и Юго-Западной Азии (диаграмма I).

Диаграмма I

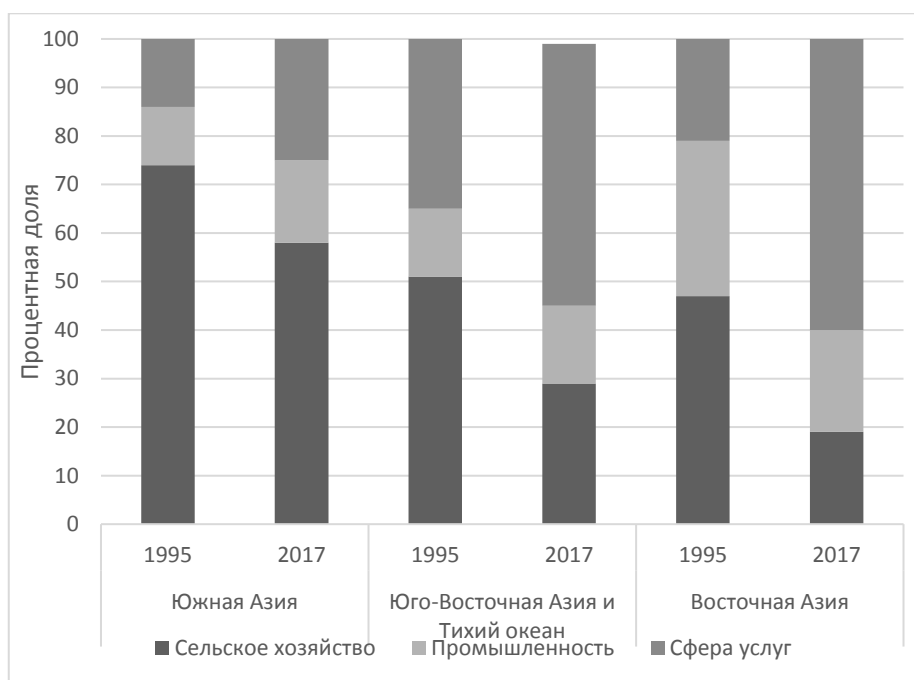
Показатели соотношения женской и мужской занятости в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1990-2017 годы



Источник: расчеты Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), основанные на данных из базы данных по статистике труда Международной организации труда (МОТ). См. www.ilo.org/ilostat/faces/ilostat-home/home?_adf.ctrl-state=j96oop3di_4&_afLoop=53961131928856 (по состоянию на 16 октября 2018 года).

5. Помимо снижения показателей соотношения женской и мужской занятости, в Азиатско-Тихоокеанском регионе наблюдается еще одна важная тенденция, состоящая в изменении доли различных секторов в структуре трудоустройства. В течение последних двадцати лет сельское хозяйство являлось основным источником занятости для женщин и мужчин, особенно в странах с низким уровнем дохода и с уровнем дохода ниже среднего. Однако, как показано на диаграмме II, в настоящее время все большее количество женщин оказываются занятыми в секторе оказания услуг. В меньшей степени это изменение затронуло страны Южной Азии, в которых чуть менее двух третей работающих женщин занято в секторе сельского хозяйства. Кроме того, во всех странах региона женщины реже оказываются занятыми в секторе промышленности, рабочие места в котором, как правило, обладают более высокой добавленной стоимостью и являются более высокооплачиваемыми.

Диаграмма II
Доля женщин, занятых в различных секторах экономики, 1995 и 2017 годы



Источник: расчеты ЭСКАТО, основанные на данных из базы данных по статистике труда МОТ. (см. диаграмму I).

6. Женщины, как правило, занимают должности, отражающие традиционное распределение ролей между полами. Это, прежде всего, работа в сфере оказания услуг по уходу, работа на кассе, уборка, работа в сфере общественного питания и канцелярская работа³.

7. Женщины чаще, чем мужчины, ограничены в доступе к социальной защите, работают в опасных условиях и в качестве временных сотрудников. Приблизительно 78 процентов работающих женщин в странах Южной и Юго-Западной Азии и 60 процентов работающих женщин в странах Юго-Восточной Азии по-прежнему работают главным образом в сфере незащищенной занятости⁴. Основными причинами преобладания женщин на незащищенных и низкооплачиваемых рабочих местах в регионе являются сохраняющиеся стереотипы, различия в уровне доступа к образованию и профессиональной подготовке, структура рынка труда и дискриминация по гендерному признаку, сопровождающая вступление на рынок труда и трудовую деятельность.

8. Величина гендерного разрыва в уровне оплаты труда в регионе может существенно различаться в различных субрегионах и странах, принадлежащих к разным категориям по уровню дохода. Например, в Азербайджане, Грузии и Непале женщины зарабатывают приблизительно на 40 процентов меньше, чем мужчины, тогда как в Турции и на Филиппинах наблюдается обратная тенденция⁵.

³ Statistical Yearbook for Asia and the Pacific 2015: Facts and Trends at the Outset of the 2030 Development Agenda (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под номером № E.16.P.F.1).

⁴ Расчеты ЭСКАТО, основанные на издании МОТ, World Employment and Social Outlook, Trends 2018. См. www.ilo.org/wesodata (по состоянию на 16 октября 2018 года).

⁵ ЭСКАТО, онлайн-база статистических данных. См. http://data.unescap.org/escap_stat (по состоянию на 16 октября 2018 года).

2. Формальная и неформальная занятость. Женщины, как правило, заняты в неформальном секторе

9. Напрямую измерения размера неформального сектора и уровня неформальной занятости в Азиатско-Тихоокеанском регионе не проводились. Однако в ходе реализации ряда инициатив по проведению подобных измерений и оценок в некоторых странах было подтверждено, что неформальный сектор экономики в странах Азии обладает огромными размерами, для него характерен высокий уровень сегментации и сегрегации по гендерному признаку. В состав неформального сектора входит более половины рабочих мест в несельскохозяйственном секторе в большинстве развивающихся районов. По имеющимся оценкам, на его долю приходится 82 процента от общей занятости в странах Южной Азии и 65 процентов – в странах Восточной и Юго-Восточной Азии. В соответствии с результатами оценок, проведенных в ряде отдельных стран региона, доля неформальной занятости в общем количестве занятых в несельскохозяйственном секторе экономики составляет 20 процентов в Армении, 42 процента в Таиланде и более 60 процентов во Вьетнаме, Индии, Индонезии, Пакистане и Шри-Ланке⁶.

10. На несельскохозяйственных рабочих местах неформального сектора экономики занято больше женщин, чем мужчин в таких регионах, как Южная Азия (83 процента женщин по сравнению с 82 процентами мужчин). В меньшей степени эта разница наблюдается в странах Восточной и Юго-Восточной Азии, за исключением Китая (64 процента женщин в сравнении с 65 процентами мужчин)⁷. В соответствии с результатами оценок, проведенных в отдельных странах, неформальный сектор экономики характеризуется большей вариативностью в том, что касается разделения труда по гендерному признаку. Например, в Бангладеш занятость женщин в неформальном секторе в процентах от общей численности занятых на несельскохозяйственных рабочих местах составляет приблизительно 91,3 процента по сравнению с 86,6 процентами для мужчин. В Индии данный показатель для женщин составляет 88 процентов, а для мужчин 84 процента. В то же время Непал имеет наиболее высокий показатель занятости женщин в неформальном секторе – 91,8 процента по сравнению с 83,8 процента для мужчин⁸.

11. В результате, преобладающее количество женщин в регионе не имеют доступа к надлежащей социальной защите ни как матери и лица, выполняющие основные функции по уходу, ни как кормильцы своих семей, ни как пожилые люди. Эта проблема вызывает особую обеспокоенность в регионе, для которого характерны стремительные темпы старения населения, в котором основную долю пожилого населения составляют женщины, и в котором женщины пожилого возраста, как правило, имеют более низкий уровень образования и меньший размер сбережений по сравнению с мужчинами пожилого возраста и чаще, чем мужчины исключены из накопительной пенсионной системы.

⁶ Joann Vanek and others, “Statistics on the informal economy: definitions, regional estimates and challenges”, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO) Working Paper (Statistics), No. 2 (Кембридж, Массачусетс, Женщины в неформальной занятости: глобализация и организация, 2014 год) .

⁷ Ibid.

⁸ МОТ и Азиатский банк развития (АБР), *Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality* (Бангкок, 2011 год).

3. Женщины-предприниматели: важный путь к расширению экономических прав и возможностей в условиях сохраняющихся гендерных барьеров

12. За последние двадцать лет количество женщин-предпринимателей в ряде стран увеличилось. Например, в 2016 году доля компаний, собственниками которых являлись женщинами, составляла 69 процентов на Филиппинах, 64 процента в Таиланде и 51 процент во Вьетнаме⁹. За счет создания собственного предприятия и управления им женщины приобретают экономическую независимость, получают возможность преодолеть нищету благодаря накоплению активов и повысить собственный уровень благосостояния и уровень благосостояния своей семьи и общины. Результаты исследований, проведенных в трех странах, указывают на то, что по сравнению с предпринимателями-мужчинами предприниматели-женщины нанимают на работу на 17 процентов больше сотрудников-женщин¹⁰. Кроме того, женщины, как правило, склонны использовать свои доходы продуктивным образом. В соответствии с результатами одного проведенного исследования женщины тратят 90 центов от каждого заработанного ими доллара на нужды своей семьи, например, на образование детей, услуги здравоохранения и питание по сравнению с 30-40 центами от каждого заработанного доллара, которые тратят на эти нужды мужчины¹¹.

13. Однако при том, что предприниматели в целом сталкиваются со значительными барьерами в своей деятельности, размер этих барьеров для женщин-предпринимателей еще больше. В число этих барьеров входят дискриминационные социально-культурные нормы, политика и законодательство, не учитывающие особые обстоятельства, потребности и интересы женщин, ограниченный доступ к возможностям по развитию потенциала и к источникам финансирования, кредитованию и информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ). Эти барьеры подрывают возможности женщин по развитию бизнеса и не позволяют им в полной мере участвовать в экономической и торговой деятельности. В результате, они подрывают потенциал женщин-предпринимателей в области расширения их прав и возможностей и содействия росту, занятости и сокращению масштабов нищеты в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

14. Так, например, в регионе Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) насчитывается приблизительно 61,3 млн. женщин-предпринимателей¹². Однако доля микро-, малых и средних предприятий, собственниками которых являются женщины, обладающих доступом к источникам финансирования, составляет в среднем только 5-6 процентов для микропредприятий и 12-15 процентов для малых предприятий¹³. В соответствии с результатами проведенных исследований, преодоление глобального разрыва в уровне доступа к услугам по кредитованию для микро-, малых и средних предприятий, собственниками которых являются женщины, к 2020 году позволит увеличить средний размер доходов на душу населения приблизительно на 12 процентов к 2030 году в

⁹ Всемирный Экономический форум, *Global Gender Gap Report 2016* (Женева, 2016 год).

¹⁰ Asia Foundation, *Access to Trade and Growth of Women's SMEs in APEC Developing Economies: Evaluating Business Environments in Malaysia – Philippines – Thailand* (Сан-Франциско, Калифорния, секретариат Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества, 2013 год).

¹¹ Всемирный банк, *World Development Report 2012: Gender Equality and Development* (Вашингтон, округ Колумбия, 2011 год).

¹² ЭСКАТО, *Fostering Women's Entrepreneurship in ASEAN: Transforming Prospects, Transforming Societies* (ST/ESCAP/2784).

¹³ US-ASEAN Business Alliance for Competitive Small and Medium Sized Enterprises and others, "Beyond AEC 2015: policy recommendations for ASEAN SME competitiveness" (n.p., 2014 год).

Бразилии, Российской Федерации, Индии, Китае и Южной Африке (в странах БРИКС) и потенциально приведет к росту экономики во Вьетнаме, в Индонезии, на Филиппинах и в субрегионе АСЕАН¹⁴.

В. Системные ограничения, препятствующие расширению прав и возможностей женщин в Азиатско-Тихоокеанском регионе

1. Уровень образования: странам Азиатско-Тихоокеанского региона удалось добиться прогресса в обеспечении гендерного паритета в доступе к образованию, но глубоко укоренившиеся стереотипы и социальные нормы сохраняются

15. Было доказано, что образование, в особенности среднее образование, приносит положительные результаты для женщин и девочек. Кроме того, более высокий уровень образования позволяет сократить гендерный разрыв в доступе к формальной занятости и дает женщинам возможность устроиться на более высоко оплачиваемые рабочие места. В Азиатско-Тихоокеанском регионе удалось добиться значительного прогресса в обеспечении гендерного паритета в доступе к начальному образованию. Охват средним и высшим образованием также приближается к паритетному уровню. В восьми государствах-членах удалось добиться паритета на всех трех уровнях образования. Число учащихся-женщин в учреждениях высшего образования превышает число мужчин во всех странах, за исключением стран Южной и Юго-Западной Азии. Региональный индекс гендерного паритета составляет 1,07¹⁵.

16. Однако между уровнем образования женщин и возможностями трудоустройства не всегда наблюдается прямая связь. В развитых странах между этими двумя факторами, как правило, наблюдается положительная зависимость, тогда как в развивающихся странах ситуация намного сложнее. Было установлено, что уровень образования не является единственным фактором, способствующим установлению равноправных отношений на рынке труда. Сохраняющийся гендерный разрыв на рынке труда свидетельствует о существовании дополнительных факторов и непреодоленных проблем. Примером непреодоленных проблем в области образования и его связи с неравенством в области занятости является меньшая представленность женщин в сферах науки, техники, инженерного дела и математики. По данным статистики по зачислению учащихся на обучение различным дисциплинам, уровень представленности женщин в этих сферах достаточно низкий. Как правило, доступ женщин к ряду дисциплин ограничен. Например, в Монголии 73 процента студентов-биологов составляют женщины, тогда как доля женщин среди студентов, получающих инженерное образование, составляет лишь 23 процента¹⁶. Кроме того, в странах Южной Азии количество женщин-исследователей незначительно и составляет лишь 17 процентов, что является самым низким показателем среди субрегионов¹⁷.

¹⁴ The Goldman Sachs Global Markets Institute estimates include Bangladesh, Egypt, the Islamic Republic of Iran, Nigeria, Pakistan, the Republic of Korea and Turkey. See Anna Stupnytska and others, "Giving credit where it is due: how closing the credit gap for women-owned SMEs can drive global growth" (Нью-Йорк, Goldman Sachs, 2014 год).

¹⁵ ЭСКАТО, онлайн-база статистических данных. См. http://data.unescap.org/escap_stat (по состоянию на 16 октября 2018 года).

¹⁶ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) and Korean Women's Development Institute, *A Complex Formula: Girls and Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics in Asia* (Париж, ЮНЕСКО, 2015 год).

¹⁷ UNESCO, *UNESCO Science Report: Towards 2030* (Paris, 2015). South Asia in the report corresponds to South and South-West Asia of the Commission's regional grouping, without India, the Islamic Republic of Iran or Turkey.

17. Существование этой тенденции объясняется сохраняющимися гендерными стереотипами в том, что касается организации образовательного процесса и учебных материалов, недостаточным проведением консультаций по вопросам профориентации с учетом гендерных аспектов и ограниченным доступом к наставничеству, меньшим количеством образцов для подражания среди женщин и психосоциальным давлением, связанным с существующими социальными нормами и родительскими ожиданиями.

2. Недостаточный уровень представленности женщин среди руководителей старшего звена и членов советов директоров компаний

18. В соответствии с данными, полученными в отношении 20 развивающихся стран Азии в 2015 году, женщины составляют 40 процентов от общего количества трудовых ресурсов, но только 14,4 процента от общего количества членов советов директоров компаний и руководителей старшего звена. В целом, доля женщин, занимающих высшие руководящие должности в странах Юго-Восточной Азии, выше среднего показателя для стран Азии. Лидерами в этой области являются Филиппины, Малайзия и Сингапур¹⁸.

19. В ряде стран существуют прогрессивные законы, призванные содействовать занятию женщинами руководящих постов в компаниях. Например, в Малайзии в 2011 году Кабинетом министров был принят закон, в соответствии с которым частным компаниям предъявляется требование добиться того, чтобы как минимум 30 процентов ответственных должностей были заняты женщинами. В это же время, в других странах региона, таких как Австралия, Пакистан и Сингапур были приняты различные меры, направленные на увеличение числа женщин на руководящих постах, такие как, например, кодексы корпоративного управления, кодексы поведения, добровольные целевые показатели и корпоративные инициативы, реализуемые представителями бизнеса и правительства.

20. Однако в соответствии с результатами последнего исследования доля женщин на каждом последующем уровне иерархии управления уменьшается либо в связи с принятием женщинами решения покинуть пост, либо в связи с невозможностью подняться с уровня нижнего звена, что вполне соответствует положению дел на глобальном уровне¹⁹. Очевидно, что существует так называемый «стеклянный потолок», который препятствует занятию женщинами высших постов. Так, по имеющимся данным, Вьетнам, Китай и Новая Зеландия являются единственными странами в регионе, в которых более чем в 5 процентах зарегистрированных на бирже компаний должность генерального директора занимает женщина.

21. Кроме того, существуют и «стеклянные стены» в рамках иерархических структур, в результате которых мужчины и женщины следуют различным путям развития карьеры. По данным проведенного исследования, женщины, как правило, выполняют определенные руководящие функции, например, в сфере управления кадровыми ресурсами, связей с общественностью и коммуникациями, финансирования и администрирования. Реже, женщины занимают руководящие должности в сферах операционной деятельности и сбыта, исследований и управления продукцией и общего управления, которые являются необходимой базой для получения важного опыта управления, позволяющего перейти на более высокие руководящие должности.

¹⁸ АБР, *Asian Development Outlook 2015 Update: Enabling Women, Energizing Asia* (Манила, 2015 год).

¹⁹ ILO Regional Office for Asia and the Pacific, *Women in Business and Management: Gaining Momentum in Asia and the Pacific* (Бангкок, МОТ, 2015 год).

22. Гендерное неравенство становится еще более очевидным при проведении оценки положения дел в области представленности женщин на старших руководящих должностях и среди членов советов директоров компаний в отдельных секторах. Положение дел в области представленности женщин на старших руководящих должностях напоминает ситуацию с неравенством в области занятости, характерную для всего рынка труда. В странах, предоставивших данные по этому вопросу, женщины, являющиеся членами советов директоров и занимающие высшие руководящие должности, несколько более широко представлены в сферах оказания услуг, таких как здравоохранение, образование, государственное управление и недвижимость, но и в этих сферах доля женщин составляет лишь 20 процентов²⁰.

23. Основными барьерами, препятствующими занятию женщинами руководящих должностей, являются лежащая на них двойная нагрузка, связанная с выполнением как должностных, так и домашних обязанностей, пагубные гендерные стереотипы, касающиеся участия женщин на рынке труда, а также недостаточное количество государственных стратегий и услуг по оказанию поддержки, которые бы позволили создать благоприятные условия, таких, например, как комплексные системы социальной защиты и учреждения по уходу за детьми. Кроме того, в число других проблем входит отсутствие образцов для подражания среди женщин и нехватка сетей, поощряющих карьерное развитие женщин.

3. **Неоплачиваемый труд по уходу: системное ограничение, определяющее характер занятости женщины и то, каким образом она распределяет свое время**

24. Неравное распределение обязанностей по выполнению неоплачиваемой работы по уходу, рассматриваемое в качестве одной из проблем, требующих первоочередного внимания в рамках задачи 5.4 Повестки дня на период до 2030 года, является системным барьером, препятствующим достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин на рынке труда. Неоплачиваемый труд – это труд, позволяющий получить товары и услуги для потребления в рамках домашнего хозяйства, включающий работу по сбору дров, топлива и воды, приготовление пищи, уборку и осуществление ухода за детьми, пожилыми людьми и другими находящимися на иждивении лицами. На женщин ложится непропорционально большая нагрузка по выполнению неоплачиваемой домашней работы и обязанностей по уходу как в развитых, так и в развивающихся странах. В Азиатско-Тихоокеанском регионе женщины выполняют значительную долю неоплачиваемой и домашней работы, в среднем, отводя на ее выполнение от 2,4 до 6 часов в день, тогда как мужчины тратят на выполнение такой работы от 18 минут до 2,3 часов²¹.

25. Подобное неравенство имеет многочисленные последствия для женщин, общества и экономики. На уровне отдельных лиц осуществление неоплачиваемой работы по уходу влияет на то, каким образом женщины распределяют свое время, и определяет тип выполняемой ими работы. Ввиду выполнения многочисленных обязанностей по осуществлению неоплачиваемой работы по уходу, женщины более склонны выбирать рабочие места с более гибким графиком, предполагающие меньшее количество рабочих часов и находящиеся ближе к дому, в результате чего преобладающее количество женщин оказываются занятыми в неформальном секторе экономики или на низкооплачиваемых рабочих местах в условиях весьма ограниченной социальной защиты или при ее полном отсутствии. Выполнение тяжелых трудовых обязанностей в рамках семьи, как правило, не учитывается системой

²⁰ АБР, *Asian Development Outlook 2015 Update*.

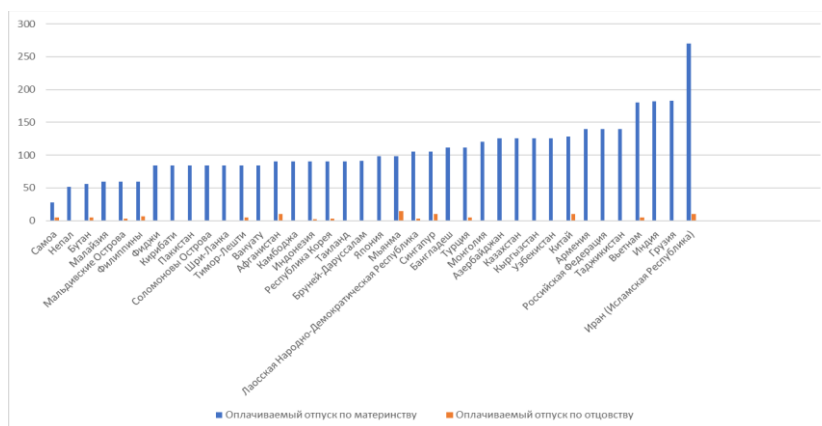
²¹ Организация Объединенных Наций, Отдел статистики, портал данных по использованию времени. См. <https://unstats.un.org/unsd/gender/timeuse/index.html> (по состоянию на 16 октября 2018 года).

национальных счетов, в результате чего происходит еще большее закрепление сложившихся гендерных ролей, а неоплачиваемая работа по уходу не принимается во внимание при разработке политики.

26. Равное распределение обязанностей, создание необходимой инфраструктуры и принятие мер по социальной защите могут сыграть важную роль в устранении несправедливых барьеров, связанных с выполнением неоплачиваемой работы, о чем напрямую говорится в задаче 5.4. Однако в Азиатско-Тихоокеанском регионе по-прежнему ощущается нехватка постановлений, поощряющих равное распределение обязанностей между мужчинами и женщинами. В разных странах политика по предоставлению отпуска по уходу может быть различной, но, как правило, она ограничивается предоставлением декретного отпуска женщинам. По данным анализа законодательства 45 стран региона, в пяти странах, а именно на Маршалловых Островах, Палау, Папуа – Новой Гвинее, Тонге и Федеративных Штатах Микронезии не предусмотрено предоставление как оплачиваемого, так и неоплачиваемого декретного отпуска. Кроме того, среди стран, в которых предусмотрено предоставление такого отпуска, в 19 странах длительность такого отпуска не соответствует минимальной продолжительности оплачиваемого декретного отпуска, составляющей 98 дней, рекомендованной в Конвенции 2000 года об охране материнства Международной организации труда (МОТ) (№ 183). В результате таких ограничений в том случае, если предоставляемый отпуск слишком короткий, увеличивается вероятность прекращения женщинами рабочей деятельности. Только 3 из 10 матерей, осуществляющих уход за новорожденными, получают материнские пособия²², что означает, что большинство женщин, проживающих в регионе, не имеют доступа к социальной защите материнства, представляющей собой базовую гарантию социального обеспечения. В то же время, практически отсутствует система предоставления оплачиваемого отпуска в связи с отцовством. В тех странах, где такая система существует, отцам предоставляется лишь небольшое количество дней после рождения ребенка. К тому же, в большинстве случаев, предоставляемый им отпуск не оплачивается (диаграмма III)²³.

Диаграмма III

Продолжительность оплачиваемого отпуска, законодательно предоставляемого в связи с материнством и отцовством, в странах Азиатско-Тихоокеанского региона, 2018 год



Источник: Всемирный банк, база данных «Женщины, бизнес и закон» за 2018 год. См. <http://wbl.worldbank.org> (по состоянию на 12 октября 2018 года).

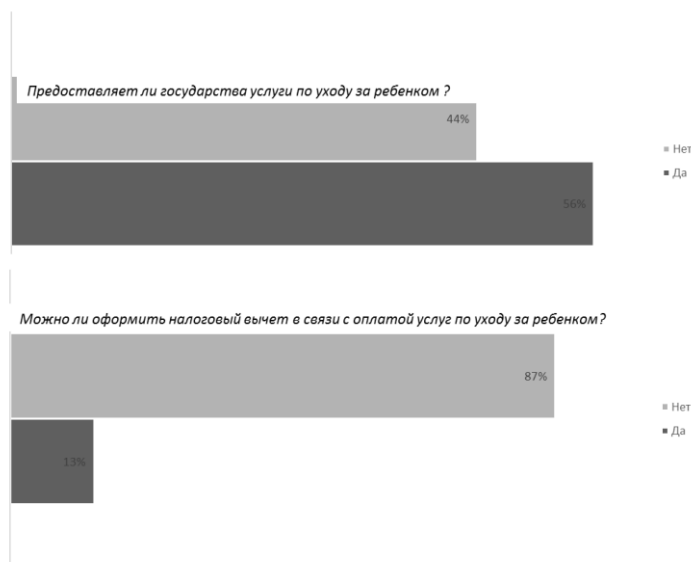
²² МОТ, *World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals* (Женева, 2017 год). См. таблицу В.6 в приложениях.

²³ Расчеты ЭСКАТО, основанные на данных Всемирного банка, база данных «Женщины, бизнес и закон», 2018 год. См. <http://wbl.worldbank.org/> (по состоянию на 12 октября 2018 года).

27. Интересно отметить, что ряд стран региона уходят от предоставления отпуска по уходу за ребенком матери или отцу, переходя к системе предоставления оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком вне зависимости от пола родителя (в частности, Австралия, Новая Зеландия, Республика Корея и Япония). В случае наличия у обоих родителей возможности взять отпуск по уходу за ребенком, такой отпуск в основном берут женщины. Без реализации надлежащих инициатив в этой области мужчины, как правило, менее склонны пользоваться этой возможностью.

Диаграмма IV

Пособия по уходу за ребенком в Азиатско-Тихоокеанском регионе



Источник: Всемирный банк, база данных «Женщины, бизнес и закон» за 2018 год (см. диаграмму III).

28. Для того чтобы у женщин была возможность успешно найти работу или продолжить свою трудовую деятельность после рождения ребенка, необходимо не только реализовывать надлежащую политику в области предоставления отпуска по уходу за ребенком, но и предоставлять возможности по организации ухода за ребенком в специализированных учреждениях. Политика, направленная на снижение стоимости и увеличение уровня доступности услуг по уходу за ребенком, включает в себя введение правил, касающихся подоходного налога, позволяющих уменьшить финансовую нагрузку, и принятие постановлений, касающихся финансируемого государством оказания услуг по уходу за ребенком или предоставления финансовой помощи желающим воспользоваться частными услугами по уходу за ребенком. По имеющимся данным, касающимся организации обеспечения ухода за ребенком в 45 странах, чуть более чем в половине из этих стран предоставляются государственные услуги по уходу за ребенком, и только в шести странах имеется возможность получения налогового вычета в связи со стоимостью услуг по уходу за ребенком (см. диаграмму IV).

4. Владение производственными активами: женщины сталкиваются с существенными препятствиями, ограничивающими их доступ к земле, собственности, финансовым услугам и информационно-коммуникационным технологиям

29. Наличие доступа к земле и собственности имеет важное значения, так как позволяет женщинам принимать свободные решения или распоряжаться своей жизнью. По данным проведенных исследований, это позволяет женщинам повысить собственную самооценку, заручиться большим уважением со стороны

других членов семьи, получить доступ к большему количеству экономических возможностей и добиться большей мобильности. Кроме того, в долгосрочной перспективе это приносит выгоду всему обществу, так как, по имеющимся данным, расширение доступа женщин к земле и собственности содействует обеспечению большего благополучия девочек: их лучшей выживаемости, повышению качества питания и образования. Кроме того, доступ к собственности дает возможность женщинам получить необходимое залоговое обеспечение для начала предпринимательской деятельности.

30. Гендерное неравенство в вопросах, касающихся владения землей, собственностью и активами, по-прежнему широко распространено. Важно обратить внимание на то, что в ряде стран региона преобладающее количество владельцев сельскохозяйственных земель составляют мужчины. В некоторой степени это связано с действующими де-факто и де-юре ограничениями доступа женщин к экономическим активам и правам по распоряжению ими. В ряде стран региона, в таких как, например, Афганистан, Бангладеш, Исламская Республика Иран и Малайзия, законом не гарантировано получение равных прав на наследство вдовами и вдовами или дочерьми и сыновьями. В ряде стран вдовы и дочери вообще не обладают никакими правами на наследство. В других странах в соответствии со сложившимися обычаями, традициями или религиозной практикой осуществляется дискриминация прав вдов и дочерей несмотря на существование законов, гарантирующих им получение равных с мужчинами прав на наследство²⁴.

31. Вопрос права собственности женщин тесно связан с тем, какие виды режимов собственности существуют применительно к браку и наследству. В ряде стран признается общее имущество супругов, в соответствии с которым большинство активов состоящих в браке лиц, приобретенных ими во время брака, считаются находящимися в общей собственности. Как правило, основными такими активами являются земля и недвижимость. В других странах все имущество считается находящимся в индивидуальной собственности за исключением тех случаев, когда собственниками были предприняты правовые шаги к тому, чтобы установить общее владение. В случае развода каждый супруг имеет право только на те, активы, которые находились в его собственности. В целом, в странах, в которых признается общее имущество супругов, женщины чаще заявляют о владении собственностью, чем в странах, в которых действуют режимы индивидуального или раздельного владения собственностью. В ряде стран был осуществлен переход к режиму общего владения собственностью супругов в целях обеспечения гендерного равенства в вопросах, касающихся владения собственностью, даже в тех случаях, когда подобная практика противоречила сложившимся обычаям и традициям. Даже в тех случаях, когда уход от режима индивидуального владения собственностью представляется затруднительным, важно признавать нематериальный вклад супругов в благополучие семьи и принимать законы, касающиеся определения стоимости такого нематериального вклада и равного распределения получившейся суммы между супругами в случае развода или смерти.

32. В Азиатско-Тихоокеанском регионе наиболее распространенным типом режима собственности является режим раздельного владения собственностью супругов (18 стран), при котором изначальный собственник на законных основаниях распоряжается супружеским имуществом. Вторым по степени распространенности является режим частичного общего имущества супругов (16 стран), при котором активы, приобретенные до брака, рассматриваются в качестве раздельного имущества, а активы и доходы, полученные после

²⁴ Всемирный банк, база данных «Женщины, бизнес и закон», 2018 год. См. <http://wbl.worldbank.org/> (по состоянию на 12 октября 2018 года).

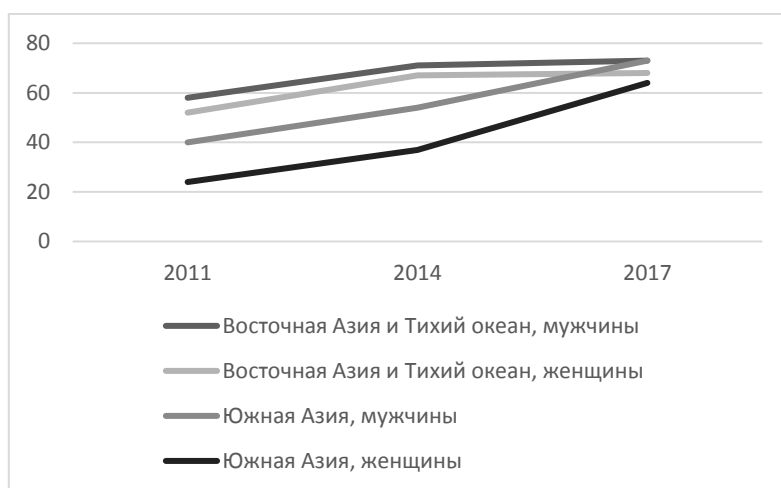
вступления в брак, рассматриваются в качестве общего имущества супружеской пары. Полный режим общего имущества супругов был введен только в одной стране региона – на Филиппинах²⁵.

33. Еще одним условием расширения экономических прав и возможностей женщин является наличие доступа к финансовым услугам. Способность женщины иметь собственный счет в банке, хранить сбережения и брать кредиты от собственного имени влияет на то, в какой степени женщина сможет вести собственный бизнес и получать доходы, особенно в тех случаях, когда поиск оплачиваемой работы затруднителен.

34. На диаграмме V показан разрыв в уровне доступа к финансовым услугам между мужчинами и женщинами в странах Восточной Азии и Тихого океана, а также в странах Южной Азии применительно к владению счетами в финансовых учреждениях, что является показателем доступа к официальным финансовым услугам. В целом, доступ к финансовым счетам как для мужчин, так и для женщин расширяется, однако гендерный разрыв в этой области сохраняется, особенно в странах Южной Азии, в которых показатели доступа к финансовым услугам для женщин значительно ниже, чем для мужчин.

Диаграмма V

Владение счетами в финансовом учреждении с разбивкой по гендерному признаку



Источник: Всемирный банк, база данных «Глобал финдекс». См. https://globalfindex.worldbank.org/index.php/#data_sec_focus (по состоянию на 12 октября 2018 года).

Примечание: показанные на диаграмме региональные группы соответствуют определениям, данным в базе данных «Глобал финдекс». Группа стран Восточной Азии и Тихого океана не включает в себя страны с высоким уровнем дохода.

35. Что касается хранения сбережений и заимствования средств финансовых учреждений, то в странах Восточной Азии и Тихого океана, а также в странах Южной Азии показатели в этой области остаются низкими. Мужчины чаще хранят сбережения в финансовых учреждениях. Гендерный разрыв в этой области составляет 6 процентов в странах Восточной Азии и Тихого океана и 5 процентов в странах Южной Азии. Аналогичным образом, уровень заимствования средств также остается низким. Общие показатели ниже 15 процентов. Уровень заимствования средств из финансовых учреждений в обоих субрегионах практически не

²⁵ Расчеты ЭСКАТО, основанные на данных Всемирного банка, база данных «Женщины, бизнес и закон», 2018 год. См. <http://wbi.worldbank.org/> (по состоянию на 12 октября 2018 года).

меняется. Гендерный разрыв как в странах Восточной Азии и Тихого океана, так и в странах Южной Азии составляет 3 процента²⁶.

36. ИКТ, включающие в себя Интернет-связь и мобильные телефоны, являются важным инструментом осуществления преобразований и раскрытия возможностей как для мужчин, так и для женщин. Интернет может быть использован для оказания финансовых услуг группам населения, которые в настоящее время не имеют доступа к этим услугам или ограничены в доступе к ним. Таким образом, также появляется возможность преодолеть барьеры, препятствующие доступу женщин к финансовым услугам. Кроме того, мобильные телефоны позволяют оказывать альтернативные финансовые услуги, включающие в себя услуги мобильных платежей и мобильного банка. В странах, таких как Индонезия и Мьянма, в которых начинают использоваться технологии мобильных платежей, эти технологии позволяют женщинам-предпринимателям быстрее и безопаснее собирать необходимые средства за счет получения денег от членов семьи и друзей, что станет одним из важнейших источников финансирования для многих предпринимателей.

37. Однако, исходя из региональных тенденций и результатов проведенных исследований, в целом, сохраняющийся гендерный разрыв, возможно, не позволит женщинам в полной мере воспользоваться преимуществами ИКТ. Применительно к технологиям мобильной связи и мобильного Интернета, по имеющимся оценкам, в странах Южной Азии наблюдается наиболее высокий уровень неравенства. В этих странах гендерный разрыв в области владения мобильными телефонами составляет приблизительно 26 процентов, а гендерный разрыв в области использования мобильного Интернета составляет 70 процентов²⁷. По данным других исследований, женщины, как правило, на 12 процентов менее осведомлены о новых технологиях²⁸. По результатам исследования, проведенного Комитетом доноров по вопросам развития предприятий, было отмечено, что для оказания поддержки женщинам-предпринимателям в области использования ИКТ реализуется незначительное количество усилий²⁹.

Ш. Стратегии, направленные на дальнейшее расширение экономических прав и возможностей женщин

38. Для содействия обеспечению более активного участия женщин в экономической деятельности необходимо принимать меры, касающиеся целого круга областей, таких как пересмотр, принятие и применение законодательства, в соответствии с которым будет установлено равенство прав и возможностей для женщин и мужчин, принятие мер, способствующих достижению баланса между трудовой деятельностью и семейной жизнью для женщин и мужчин, составление бюджета с учетом гендерной проблематики для более эффективного распределения ресурсов на финансирование программ и стратегий, направленных на расширение экономических прав и возможностей женщин, расширение доступа женщин к производственным активам, в том числе к собственности и финансовым и цифровым активам и преодоление дискриминационных социальных норм. Ниже представлена более подробная информация об этих стратегиях.

²⁶ Oliver Rowntree, "GSMA connected women: the mobile gender gap report 2018" (GSM Association, 2018 год).

²⁷ Ibid.

²⁸ Asia Foundation, *Access to Trade and Growth of Women's SMEs in APEC Developing Economies*.

²⁹ Thao Nguyen, *Scoping Study of Women's Entrepreneurship Development (WED) Interventions: Knowledge Gaps for Assessment of Project Performance* (Кембридж, Соединенное Королевство, Комитет доноров по вопросам развития предприятий, 2012 год).

А. Обеспечение равенства прав и возможностей для женщин и мужчин

39. Для дальнейшего расширения экономических прав и возможностей женщин важно вести работу по отмене дискриминационных законов и достижению равенства прав и возможностей. Законы являются точным отражением общественных приоритетов. Гарантируя равенство прав, защиту женщин и мужчин и отменяя дискриминационные законы, правительства сделают первый шаг в направлении выражения своей приверженности задаче обеспечения гендерного равенства.

40. Равенство в области трудового законодательства подразумевает увеличение количества работающих женщин и повышение уровня их доходов по сравнению с доходами мужчин. Однако в ряде государств-членов ЭСКАТО по-прежнему сохраняются дифференцированные по гендерному признаку положения трудового кодекса, включающие, например, запреты на выполнение женщинами определенных видов работ. По данным анализа положения дел в 45 странах, в большинстве стран, а именно в 27 странах, существуют те или иные запреты на выполнение женщинами тех же видов работ, что и мужчинами. В число этих ограничений входит запрет на работу в те же ночные часы, что и мужчины, а также запрет на работу на равных основаниях с мужчинами на предприятиях или в таких секторах, как горнодобывающая промышленность, сельское хозяйство, водоснабжение, энергетика, транспорт и металлообрабатывающая промышленность.

41. Обеспечение безопасности труда является еще одной областью, в которой меры, принимаемые на государственном уровне, могут позволить сократить уровень дискриминации в отношении женщин. Законы, запрещающие дискриминацию по гендерному признаку в области трудоустройства и устанавливающие равный размер труда за равнозначный труд, могут стать основой для обеспечения защиты работающих женщин. Из 45 стран Азиатско-Тихоокеанского региона в 64 процентах стран приняты законы, запрещающие дискриминацию по гендерному признаку в области трудоустройства, тогда как практически ни в одной стране не закреплен на законодательном уровне равный размер оплаты труда за равнозначный труд (исключениями являются: Австралия, Бутан, Вьетнам, Кирибати, Самоа, Таджикистан, Турция и Филиппины). Таким образом, обеспечение равенства в этих областях на законодательном уровне станет первым шагом на пути обеспечения лучшей защиты прав женщин в регионе. Кроме того, данный шаг обеспечит соблюдение соответствующих конвенций МОТ и будет способствовать достижению целей в области устойчивого развития.

42. Необходимо уделять особое внимание неформальному сектору и надомным работникам, так как в этих секторах сконцентрировано наибольшее количество работающих женщин. Законы и положения, касающиеся работников неформального сектора, должны быть направлены на их декриминализацию и преодоление стигмы при соблюдении прав и удовлетворении потребностей неформальных работников в области социальной защиты, доступа к общественному пространству, как к рабочим местам, свободы ассоциации и заключения коллективных договоров. Проблемы, с которыми сталкиваются лица, занятые в неформальном секторе экономики, были признаны в ходе ежегодной Международной конференции труда МОТ. Участники Конференции приняли Рекомендацию МОТ № 204 о переходе от неформальной к формальной экономике 12 июня 2015 года, в которой содержатся руководящие указания, касающиеся содействия переходу работников и хозяйственных единиц от неформальной к формальной экономике при соблюдении фундаментальных прав работников и при обеспечении возможности сохранения доходов, источников средств к существованию и возможности ведения предпринимательской

деятельности. Несмотря на комплексный и обусловленный конкретным контекстом характер причин, стоящих за формированием неформального сектора в каждой стране, принятие и осуществление руководящих указаний, содержащихся в Конвенции о достойном труде домашних работников 2011 года (№ 189) и Рекомендации о достойном труде домашних работников 2011 года (№ 201) станут важным шагом к расширению экономических прав и возможностей женщин.

43. Наличие сильной, учитывающей гендерную проблематику системы социальной защиты позволит решить ряд проблем, связанных с укоренившейся дискриминацией в отношении женщин, с которыми они сталкиваются в течение жизни, и укрепить равенство возможностей и прав для женщин и мужчин. Региональное сотрудничество в достижении задач 1.3 и 5.4 целей в области устойчивого развития и принятие согласованных мер правительствами стран позволит преодолеть проблему неравенства в странах Азиатско-Тихоокеанского региона и расширить возможности проживающих в регионе женщин и девочек.

В. Меры, направленные на достижение баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью

1. Стратегии, направленные на признание важности, уменьшение объема и перераспределение неоплачиваемой работы по уходу

44. В целях преодоления многочисленных проблем, связанных с выполнением неоплачиваемых трудовых обязанностей по уходу, для разработки учитывающих конкретные обстоятельства решений может быть адаптирован принцип признания важности, уменьшения объема и перераспределения неоплачиваемой работы по уходу³⁰. На первом этапе важно понять характер, последствия и вклад работников, выполняющих неоплачиваемую работу по уходу, на страновом уровне. Ниже приведены примеры конкретных мер, которые могут быть приняты в целях признания важности, уменьшения объема и перераспределения неоплачиваемой работы по уходу.

45. Признание важности подразумевает учет вклада женщин за счет повышения объема финансирования и укрепления потенциала статистических бюро, занимающихся сбором данных, в частности для проведения исследований, касающихся распределения времени.

46. Кроме того, полезным может быть проведение исследований, направленных на определение ценности неоплачиваемой работы по уходу в денежном выражении, особенно ее доли в ВВП. Это может стать первым шагом к признанию экономической ценности выполняемой женщинами неоплачиваемой работы по уходу.

47. В отношении уменьшения объема важно упомянуть следующие стратегии. Первая стратегия направлена на расширение доступа к базовой инфраструктуре для уменьшения временной нагрузки, связанной с доступом к базовым ресурсам, необходимым для удовлетворения ежедневных потребностей домашних хозяйств. Например, расширение доступа к чистой воде позволит сократить время, затрачиваемое на сбор воды, и добиться более благоприятной ситуации в области санитарии за счет снижения риска распространения инфекций, передающихся через воду. Аналогичным образом, повышение доступа к электроэнергии и к таким технологиям приготовления пищи, как эффективные с

³⁰ Diane Elson, "The three R's of unpaid work: recognition, reduction and redistribution", paper presented at the Expert Group Meeting on Unpaid Work, Economic Development and Human Well-being, United Nations Development Programme, New York, November 2008.

точки зрения использования топлива кухонные плиты, позволит сократить нагрузку, связанную со сбором биомассы для домашнего использования. Инвестиции в альтернативные источники энергии, такие как энергия солнца, биогаз и энергия ветра позволят сократить временные нагрузки, а также обеспечат более устойчивое энергопотребление.

48. Вторая стратегия, которая может быть реализована за счет повышения эффективности проведения исследований, касающихся распределения времени, направлена на сбор информации, указывающей на существующую разницу между перемещениями мужчин и женщин, и адаптацию транспортной инфраструктуры для того, чтобы сделать ее более удобной для различных групп населения, особенно, принимая во внимание потребности женщин и населения сельских районов, которые, как правило, наиболее остро нуждаются в более эффективных транспортных системах.

49. Третья стратегия направлена на проведение обзора системы оказания государственных услуг с учетом гендерных аспектов с тем, чтобы понять, предоставление каких важных услуг необходимо обеспечить или усовершенствовать с тем, чтобы сократить временные нагрузки. Примеры включают в себя повышение эффективности административных процессов за счет использования ИКТ, расширение доступа к услугам по охране здоровья и уходу за ребенком и приведение их в соответствие с потребностями женщин, оценка способности школ предоставлять услуги по оказанию поддержки, такие как предоставление питания или организация групп продленного дня.

50. Перераспределение подразумевает принятие мер, направленных на поощрение долгосрочных нормативных изменений. В центре неравного распределения неоплачиваемых обязанностей по уходу лежат социальные нормы, предусматривающие разделение труда по гендерному признаку. Это необходимо изменить, но для достижения этой конкретной долгосрочной цели было реализовано лишь небольшое количество стратегий и программ. В число мер, которые позволят перераспределить нагрузку, связанную с выполнением неоплачиваемой работы по уходу, входит предоставление родителям отпуска по уходу за ребенком (для отцов и матерей) и обеспечение доступности услуг по уходу за ребенком.

51. Кроме того, для поощрения гендерного равенства и удовлетворения особых потребностей женщин важно применять учитывающий гендерные аспекты подход к обеспечению социальной защиты, в частности минимального уровня социальной защиты. Например, накопление пенсионных взносов в период отпуска может сыграть важную роль в признании важности и ценности выполняемой женщинами и мужчинами работы по уходу. Кроме того, что это позволит повысить ценность работы по уходу, это также позволит сократить разницу в уровне пенсий по достижению пожилого возраста, связанную с прекращением трудовой деятельности одним из родителей в результате выполнения обязанностей по уходу за ребенком.

2. Нарращивание государственных инвестиций в развитие инфраструктуры оказания социальных услуг по уходу

52. Инфраструктура оказания социальных услуг по уходу представляет собой сеть учреждений и профессиональных услуг по организации ухода. В эту сеть входят центры по уходу за детьми, центры дневного пребывания детей, дошкольные учреждения, группы продленного дня, а также учреждения интернатного типа для престарелых и инвалидов. Государственные инвестиции в развитие инфраструктуры оказания социальных услуг по уходу важны не только для перераспределения и уменьшения объема неоплачиваемой работы по

уходу, но и для получения дополнительной выгоды за счет создания достойных рабочих мест, в особенности для женщин.

53. Для того чтобы это стало возможным, требуется вмешательство и финансирование со стороны государства. Без такого вмешательства рынок оказания услуг по уходу, как правило, закрепляет существующее социальное неравенство. Как правило, социальные услуги по уходу имеют высокую стоимость и низкие показатели рентабельности, что объясняет их непривлекательность для частных инвесторов. Для семей высокая стоимость этих услуг и возможность прибегнуть к варианту неоплачиваемого оказания услуг по уходу членами семьи приводят к тому, что предлагаемые рынком альтернативы становятся не привлекательными, за исключением семей, которые способны оплатить такие услуги. Эти тенденции обостряют социальное неравенство, так как женщины из более благополучных социальных групп оказываются способны оплатить качественные услуги по уходу и вернуться к трудовой деятельности, тогда как женщины, которые не могут себе позволить воспользоваться рыночными альтернативами, не могут свободно распоряжаться своим временем для выполнения какой-либо иной работы. Для лиц, нуждающихся в уходе, в особенности для детей, неравный доступ к качественному уходу также имеет серьезные последствия. Нехватка доступа к качественным услугам по раннему развитию и уходу приводит к разнице в школьной успеваемости, что в свою очередь создает неравные возможности на рынке труда и разницу в уровне оплаты.

54. Инвестиции в инфраструктуру оказания социальной помощи могут охватывать предоставление государственных услуг напрямую, либо выдачу субсидий и регулирование предоставления частных услуг по оказанию помощи. Основной проблемой, связанной с созданием необходимой инфраструктуры, вне зависимости от ее конечной формы, является выделение достаточного количества государственных средств для обеспечения всеобщего охвата. Для финансирования инфраструктуры предоставления услуг по оказанию социальной помощи на национальном уровне необходим существенный объем инвестиций, тогда как государственные средства ограничены и должны быть распределены для выполнения многочисленных задач. Однако такие инвестиции позволят добиться множества экономических преимуществ, в том числе обладая высоким потенциалом по созданию достойных рабочих мест, особенно для женщин.

55. Конкретной политической мерой в этой области является укрепление потенциала правительств по оценке расходов и выгоды, связанных с вложением государственных средств в развитие инфраструктуры оказания социальной помощи. В связи с этим моделирование различных стратегических сценариев для понимания потенциальных расходов, связанных с расширением инфраструктуры оказания социальной помощи, на основании прогнозируемых потребностей в оказании помощи позволит оценить многочисленные результаты реализации таких стратегий, такие как потенциальное создание рабочих мест, сокращение масштабов нищеты и объемов неоплачиваемой работы по уходу. В соответствии с результатами проведенных на настоящий момент исследований по оценке эффективности реализации подобных стратегий расширение инфраструктуры оказания социальной помощи приносит большее количество преимуществ в области создания дополнительных рабочих мест, сокращения масштабов нищеты и обеспечения гендерного равенства, чем, например, аналогичные инвестиции в развитие физической инфраструктуры³¹.

³¹ Ipek Ikkaracan, *Promoting Women's Economic Empowerment: Recognizing and Investing in the Care Economy* (Нью-Йорк, Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, «ООН-Женщины», 2018 год).

3. Повышение эффективности распределения ресурсов с использованием программы по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета

56. Программа по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета получила признание в качестве катализатора достижения не только цели 5 в области устойчивого развития, но и всей Повестки для на период до 2030 года в целом. Она представляет собой стратегию, направленную на поощрение гендерного равенства за счет акцентирования внимания на государственные финансовые средства применительно к увеличению поступлений и расходам. В частности, она включает в себя анализ эффективности бюджета с дифференциацией по гендерному признаку и процесс внесения поправок в связанные с бюджетом решения и приоритеты в соответствии с различными потребностями женщин и мужчин. В программе по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета учитывается тот факт, что бюджеты не могут быть нейтральными, так как реализуемые стратегии и способы их финансирования по-разному и не в равной степени воздействуют на женщин и мужчин. Это не означает, что необходимо составлять отдельные бюджеты для женщин и мужчин, и это не всегда направлено на увеличение расходов на удовлетворение потребностей женщин, но такой подход может предполагать увеличение расходов на отдельные сектора, которые отвечают интересам женщин и девочек и позволяют сократить неравенство.

57. В Азиатско-Тихоокеанском регионе реализуются новаторские стратегии, направленные на применение программы по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета. В Индонезии данный процесс был начат в рамках выполнения поручения президента по учету гендерной проблематики в 2000 году. Он сопровождается включением гендерных показателей в национальный план развития и в стратегию планирования и составления бюджета (начиная с 2009 года и по настоящий момент). На основании комплексного гендерного анализа были разработаны учитывающие гендерную проблематику программы, рассмотренные Национальным агентством планирования развития. В последующем был подготовлен учитывающий гендерную проблематику доклад о бюджете, включающий в себя анализ гендерной ситуации, задачи, план действий, мероприятия и связанные с ними бюджетные расходы, результаты, показатели эффективности и ожидаемое воздействие. На настоящий момент 28 из 38 министерств учитывают гендерную проблематику при планировании и составлении бюджета. Данный подход применяется в 33 провинциях и в 20 процентах всех округов/муниципалитетов. Основные факторы успешного применения программы по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета в Индонезии включают: а) ее институционализацию на национальном и местном уровнях с привлечением женщин и старших государственных служащих и должностных лиц из числа мужчин, б) координацию деятельности между секторами и планирование под руководством Межведомственного руководящего комитета, в) стратегические партнерские отношения и д) доклады о бюджете, включающие качественную и количественную информацию³².

58. На Филиппинах реализуемая в настоящее время бюджетная политика, ориентированная на учет гендерной проблематики и развитие, была сформирована на основании ряда нормативно-правовых предписаний, в том числе «Великой хартии женщин» 2009 года, в соответствии с которой все правительственные учреждения должны направлять как минимум 5 процентов от

³² ЭСКАТО, “Gender-responsive budgeting in Asia and the Pacific: key concepts and good practices” (Бангкок, 2018 год).

их бюджета на решение гендерных вопросов. При этом предполагается, что выделенные 5 процентов повлияют на распределение оставшихся 95 процентов. Кроме того, правительственные учреждения должны ежегодно подготавливать ориентированные на учет гендерной проблематики и развитие план и бюджет, а также доклад. Техническая поддержка и помощь в развитии потенциала правительственным учреждениям оказываются Комиссией по вопросам женщин Филиппин посредством проведения обучающих мероприятий, практикумов, предоставления консультационных услуг и руководящих указаний в письменной форме. Помимо Комиссии контролем за реализацией ориентированной на учет гендерной проблематики и развитие бюджетной политики занимаются Департамент по вопросам бюджета и управления, Департамент внутренних дел и местных органов самоуправления, Национальный орган по проблемам экономики и развития и Комиссия по аудиту. Кроме того, уникальность программы по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета на Филиппинах состоит в проведении гендерных экспертиз в рамках основных процессов проведения экспертизы, а также в принятии строгих мер в случае несоблюдения требований. Правительство Филиппин также принимает меры по поощрению применения программы по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета на субнациональном уровне, в том числе за счет оказания технической помощи в проведении гендерных анализов социально-экономической ситуации в зонах ответственности местных органов управления и в интеграции данных, дифференцированных по полу, в процесс планирования и составления местного бюджета³³.

4. Расширение доступа к производственным активам

59. В цели 5 в области устойчивого развития была признана важность обеспечения доступа к производственным активам, и государства-члены взяли на себя обязательство провести реформы в целях предоставления женщинам равных прав на экономические ресурсы, а также доступа к владению и распоряжению землей и другими формами собственности, финансовым услугам и наследуемому имуществу.

60. Женщины зачастую сталкиваются с правовыми и нормативными социальными барьерами, препятствующими владению ими активами, заключению договоров и получению кредитов. В различных странах региона положение дел в области осуществления реформ, направленных на обеспечение равного доступа к активам для женщин и мужчин, неоднородно. В соответствии с существующими нормами приобретение активов или земли по-прежнему осуществляется главами домашних хозяйств. Кроме того, существующие требования об обязательной подписи документов мужьями или членами семьи мужского пола еще более затрудняют и без того длительные и сложные процедуры подачи заявок. Для решения этих проблем важно обеспечить отмену дискриминационных законов и практик и использовать новаторские подходы к устранению барьеров для женщин. Так, например, в Индии органы управления многих штатов предоставляют льготы при оплате гербовых сборов для объектов собственности, находящихся во владении женщин, что предоставляет женщинам более широкие возможности для владения активами. Развитие налоговых стимулов для финансовых учреждений, предоставляющих кредиты женщинам-предпринимателям, является еще одним примером политической инициативы, направленной на устранение финансовых барьеров, с которыми сталкиваются женщины.

³³ Ibid; and Sheena Kanwar, *Gender Responsive Budgeting in the Asia-Pacific Region: A Status Report* (Бангкок, Региональное отделение «ООН-Женщины» для Азии и Тихого океана, 2016 год).

61. И наконец, важно полностью задействовать потенциал ИКТ для устранения гендерных барьеров. Например, цифровые финансовые услуги потенциально могут позволить сократить гендерный разрыв в уровне участия женщин в финансовой жизни. Для дальнейшего содействия обеспечению равного доступа женщин к цифровым активам необходимо разрабатывать законы, стратегии и нормы, направленные на достижение всеобщего охвата цифровыми технологиями. Например, необходимо рассмотреть возможность принятия мер по повышению доступности сети Интернет, в том числе за счет предоставления государственных субсидий, снижения цены или обеспечения свободного доступа.

5. Устранение пагубных социальных норм

62. Системные ограничения, описанные в настоящем документе, являются демонстрацией того, каким образом гендерные нормы и стереотипы приводят к неравенству в области образования, трудоустройства, занятия руководящих должностей и доступа к производственным ресурсам, что препятствует расширению экономических прав женщин. Для того, чтобы добиться позитивных преобразований в области расширения экономических прав женщин крайне важно работать над устранением пагубных социальных норм.

63. В соответствии с существующими данными описанные выше стратегии сами по себе являются катализаторами преобразований сложившихся социальных норм (например, правовые реформы и доступ к активам)³⁴. Однако важно разрабатывать стратегии, которые напрямую будут бороться с существующими нормами по многочисленным направлениям и на различном уровне, а не только в рамках отдельных мер.

64. Одной из наиболее эффективных стратегий, направленных на преобразование социальных норм, является ведение работы с детьми и подростками. В рамках реализации школьных программ, таких как «Движение за гендерное равенство» в Индии, проводятся ролевые игры, интерактивные мероприятия и уроки, посвященные теме гендерного насилия, для преодоления дискриминационных гендерных норм. В рамках других программ девочкам и женщинам рекомендуется рассмотреть возможность выбора нетрадиционных профессий. Продемонстрировала свою эффективность стратегия, предусматривающая обмен информацией о более высоком уровне заработной платы в нетрадиционных для женщин сферах занятости. Набирает темпы работа по реализации инициатив, направленных на привлечение женщин к занятию наукой, техническими дисциплинами, инженерным делом и математикой, в том числе такие программы, как «Девочки-программистки» (Girls Who Code) и «Женская сеть действий» компании Cisco (Cisco Women's Action Network), ориентированные на молодых женщин.

65. Прочие успешные стратегии включают в себя оказание содействия развитию ролевых моделей в различных областях, таких как общественная жизнь и предпринимательство. Эти стратегии могут включать в себя введение квот для обеспечения представительства женщин в органах государственного управления и в корпоративных структурах в целях привлечения большего количества женщин к участию и занятию руководящих должностей.

66. И наконец, важно привлекать мужчин к реализации усилий, направленных на преобразование социальных норм, в особенности в вопросах, касающихся борьбы с насилием в отношении женщин. Для этого необходимо привлекать мужчин к работе на различном уровне, начиная с проведения практикумов и

³⁴ United Nations, High-level Panel on Women's Economic Empowerment, "Leave no one behind: a call to action for gender equality and women's economic empowerment" (Нью-Йорк, 2016 год).

диалогов на уровне общин, и заканчивая привлечением борцов за гендерное равенство мужского пола на уровне корпоративного и государственного руководства. Примером реализуемых в этой области инициатив является инициатива «Мужчины – лидеры преобразований» в Австралии, в рамках которой к работе по поощрению гендерного равенства привлекаются группы равных по статусу влиятельных мужчин-лидеров.

67. В заключение необходимо отметить, что дальнейшее расширение экономических прав женщин может содействовать достижению целей в области устойчивого развития и обеспечению инклюзивного устойчивого развития. Устранение гендерного разрыва в том, что касается участия в экономической жизни, может способствовать росту экономики региона и позволит женщинам получить доступ к экономическим возможностям. Однако для того, чтобы это стало возможным, необходимо принимать согласованные меры по целому кругу направлений, таких как внесение изменений в дискриминационное законодательство, принятие мер по достижению баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью и учету гендерной проблематики при составлении бюджета, расширение доступа женщин к производственным активам и борьба с дискриминационными социальными нормами. В связи с этим ЭСКАТО представляет собой крайне важную региональную площадку для укрепления регионального сотрудничества и поощрения применения хорошо зарекомендовавших себя методов и эффективных стратегий для осуществления положительных преобразований в поддержку гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В сотрудничестве с системой Организации Объединенных Наций, в том числе со структурой «ООН-женщины» ЭСКАТО также оказывает содействие государствам-членам в разработке комплексных стратегических инициатив, направленных на поощрение расширения экономических прав женщин и составления бюджета с учетом гендерной проблематики в интересах достижения целей в области устойчивого развития.

IV. Вопросы для рассмотрения Комитетом по социальному развитию

68. Комитету по социальному развитию предлагается предоставить секретариату руководящие указания в отношении его последующей деятельности, касающейся расширения экономических прав и возможностей женщин. Принимая во внимание вопросы, затронутые в настоящем документе, Комитет, возможно, пожелает обсудить следующие темы:

- a) национальные стратегические рамки и механизмы, способствующие расширению экономических прав женщин;
- b) эффективные стратегии, направленные на содействие развитию предпринимательства среди женщин, вносящего важный вклад в расширение экономических прав женщин;
- c) всеохватные меры социальной защиты, поощряющие гендерное равенство и удовлетворяющие особые потребности женщин;
- d) политические меры, направленные на признание важности, сокращение объемов и перераспределение неоплачиваемого труда женщин;
- e) политические подходы к поощрению применения программ по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета в национальных условиях;
- f) области будущих исследований, развития политики и наращивания потенциала в поддержку расширения экономических прав женщин.