



Международное
бюро труда

Гендерное равенство и достойный труд



Положительный опыт на рабочем месте

Гендерное равенство и достойный труд

Положительный опыт на рабочем месте

© Международная организация труда, 2007

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

Gender Equality and Decent Work. Good Practices at the Workplace, International Labour Office 2005

ISBN 92-2-116991-X, 2005

Гендерное равенство и достойный труд. Положительный опыт на рабочем месте, Международное бюро труда, 2007.

ISBN 978-92-2-416991-0 (print)

ISBN 978-92-2-416992-9 (web pdf)

ISBN 978-92-2-420806-5 (CD ROM)

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые в них мнения.

Упоминание названия фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах. ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталог публикаций МБТ можно получить по указанному выше адресу или по электронной почте: pubvente@ilo.org.

Дополнительную информацию можно получить по адресу: pubvente@ilo.org или на сайтах: www.ilo.org/publns и www.ilo.ru

Отпечатано в России.

Содержание

От авторов	VII
Сокращения	IX
Часть I Введение и анализ	1
Введение	3
Составные элементы гендерного равенства в сфере труда	7
1 Многоплановый подход к гендерному равенству в законодательстве, политических мерах и стратегиях	7
2 Политика и планы действий по продвижению гендерного равенства	9
3 Использование данных и информации с разбивкой по полу	11
4 Компетентные структуры по гендерным вопросам, занимающие стратегически важное положение	13
5 Гендерно-ориентированные действия	15
6 Накопление знаний и наращивание потенциала в сфере продвижения гендерного равенства	18
7 Стратегическое партнерство	20
8 Принцип участия	23
Часть II 25 примеров положительного опыта	25
Пример 1 Азиатско-тихоокеанский регион	27
Продвижение гендерного равенства в профсоюзах на региональном уровне	
Пример 2 Бангладеш	31
Решение проблем гендерного равенства через развитие сельских районов	
Пример 3 Канада	37
Расширение возможностей женщин в профсоюзе, где преобладают мужчины	
Пример 4 Колумбия	43
Выявляя таланты и создавая возможности	
Пример 5 Доминика	47
Значение сотрудничества	
Пример 6 Эстония	49
Гендерное равенство в национальной политике занятости	
Пример 7 Гондурас	53
Профессиональное образование как инструмент продвижения гендерного равенства	

Пример 8	Индонезия	57
	Развитие женского предпринимательства в области малого и среднего бизнеса	
Пример 9	Иордания	61
	Специальный трудовой договор для мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги	
Пример 10	Малайзия	63
	Сокращение гендерного разрыва в сфере применения информационно-компьютерных технологий	
Пример 11	Мали	65
	Права работников-женщин – информирование и обучение	
Пример 12	Мальта	67
	Планирование равных возможностей	
Пример 13	Мексика	71
	Специальная профессиональная подготовка – для равного доступа женщин и мужчин к трудоустройству	
Пример 14	Непал	75
	Развитие женского предпринимательства на местном уровне	
Пример 15	Непал	77
	Продвижение гендерного равенства через социальный диалог	
Пример 16	Норвегия	81
	Мобилизация женских талантов	
Пример 17	Норвегия	85
	Привлечение отцов	
Пример 18	Филиппины	87
	Создание условий для развития женского бизнеса	
Пример 19	Российская Федерация	91
	Социальный диалог и гендерное равенство	
Пример 20	Регион Сахель	95
	Группы экспертов по гендерным вопросам в Буркина-Фасо, Мали, Мавритании и Сенегале	
Пример 21	Южно-Африканская Республика	99
	Гендерный анализ в Программе борьбы с детским трудом	
Пример 22	Танзания	101
	Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в сфере труда	
Пример 23	Великобритания	105
	Расширение возможностей женщин с помощью стратегии разнообразия	
Пример 24	Соединенные Штаты Америки	107
	Продвижение гендерного равенства с помощью международной рабочей солидарности	
Пример 25	Великобритания / Соединенные Штаты	109
	Гендерное равенство и разнообразие в кадровом обеспечении	

Библиография **111**

Приложение **117**

Анкета с вопросами для выявления положительного опыта в области внедрения комплексного гендерного подхода

От авторов

Бюро МОТ по вопросам гендерного равенства выражает свою признательность многочисленным организациям и лицам, помогавшим в подготовке настоящей публикации. Данная публикация была бы невозможна без горячей поддержки и постоянной помощи со стороны трехсторонних партнеров и других организаций, которые согласились поделиться с МОТ примерами своего положительного опыта в продвижении гендерного равенства в сфере труда.

Особую благодарность авторы приносят своим коллегам из подразделений МОТ на местах, среди которых директора, старшие технические специалисты, сотрудники гендерной сети и координаторы гендерных программ из различных местных бюро в Бангладеш, Индии, Индонезии, Непале, Вьетнаме, на Филиппинах, в Таиланде, Чили, Мексике, Венгрии, Российской Федерации, Ливане, Кот-д’Ивуаре, Сенегале, Танзании и Зимбабве, а также многочисленным коллегам из различных технических секторов в штаб-квартире МОТ, в том числе из Бюро в интересах деятельности трудящихся и из Бюро в интересах деятельности работодателей. Все они по-разному помогли в подготовке настоящей публикации – находили примеры положительного опыта, давали полезные комментарии, замечания и предложения, а также оказывали моральную поддержку.

Искреннюю благодарность авторы выражают многочисленным отдельным представителям трехсторонних партнеров, которые нашли время, чтобы поделиться своими взглядами и опытом. Первоначальную разработку методологии исследования, подбор примеров положительного опыта и основную работу по написанию главы с анализом гендерного равенства выполнила Рут Мария Касерес (Ruth María Cáceres). Закончила работу над главой с концептуальным анализом и придала собранным материалам форму удобного для читателя руководства Аманда Макдональд (Amanda Macdonald). В работе участвовали еще двое коллег из Бюро по вопросам гендерного равенства – Эви Мессел (Evy Messell), которая разработала концепцию и осуществляла общее руководство подготовкой публикации, и Гейр Тонстол (Geir Tonstol), который помог завершить некоторые разделы с примерами положительного опыта.

Сокращения

ACILS	Американский центр за международную рабочую солидарность (American Center for International Labour Solidarity)
APINDO	Ассоциация работодателей Индонезии
CAW	Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности (Canadian Auto Workers Union)
CENET	Национальный центр профессионального образования (Centro Nacional de Educación para el Trabajo) (Гондурас)
CSFB	Компания «Кредит Сюис Фэрст Бостон» («Credit Suisse First Boston»)
CUT	Единый профцентр трудящихся (Central Unitaria de Trabajadores) (Колумбия)
DABS	Управление социального обеспечения (Departamento Administrativo de Bienestar Social) (Колумбия)
DAGS	Программа предоставления грантов демонстрационным приложениям (Demonstrator Application Grant Scheme) (Малайзия)
DPSU	Профсоюз работников общественных служб Доминики (Dominica Public Service Union)
ETC	Корпорация занятости и профессиональной подготовки (Employment and Training Corporation) (Мальта)
FNCCI	Федерация непальских торгово-промышленных палат (Federation of Nepalese Chambers of Commerce and Industry) (Непал)
IWAPI	Ассоциация индонезийских предпринимателей-женщин (Indonesian Women Entrepreneurs' Association)
LGED	Инженерный департамент местного самоуправления (Local Government Engineering Department) (Бангладеш)
NHO	Норвежская федерация предприятий (Norwegian Federation of Enterprises)
POCET	Проект обеспечения профессиональной подготовки в департаменте Комаягуа (Proyecto Comayagua de Educación para el Trabajo) (Гондурас)
SICAT	Система профессиональной подготовки (Sistema de Capacitación para el Trabajo) (Мексика)
TUC-GEP	Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства (Trade Union Committee for Gender Equality and Promotion) (Непал)
WBCP	Совет по делам женского предпринимательства Филиппин (Women's Business Council of the Philippines)
АТРО МКСП	Азиатско-тихоокеанская региональная организация Международной конфедерации свободных профсоюзов
АФТ-КПП	Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов
АТЭС	Организация азиатско-тихоокеанского экономического сотрудничества
ВФНП	Всеобщая федерация непальских профсоюзов
ДЛНП	Демократическая конфедерация непальских профсоюзов
ЕС	Европейский Союз
ИПЕК	Международная программа по искоренению детского труда
МКСП	Международная конфедерация свободных профсоюзов
МБТ	Международное бюро труда
МОТ	Международная организация труда

Часть I

Введение и анализ

Введение

Как осуществлялся подбор примеров положительного опыта

Комплексный гендерный подход

Что такое положительный опыт в применении комплексного гендерного подхода?

Построение настоящей публикации и ее использование

Составные элементы гендерного равенства в сфере труда

- 1 Многоплановый подход к гендерному равенству в законодательстве, политических мерах и стратегиях
- 2 Политика и планы действий по продвижению гендерного равенства
- 3 Использование данных и информации с разбивкой по полу
- 4 Компетентные структуры по гендерным вопросам
- 5 Гендерно-ориентированные действия
- 6 Накопление знаний и наращивание потенциала
- 7 Стратегическое партнерство
- 8 Принцип участия

Введение

Настоящая публикация – это полезный материал, с помощью которого специалисты, занимающиеся практической деятельностью, смогут ознакомиться с успешным опытом своих коллег и затем применить его в своей работе.

В данной публикации, которая является первой частью ожидаемого Руководства МОТ по внедрению комплексного гендерного подхода в сфере труда, представлена подборка примеров положительного опыта в продвижении гендерного равенства в соответствующих областях. В совокупности эти примеры показывают, каким образом трехсторонние партнеры, т.е. правительства, профсоюзы и организации работодателей (а также деловые сообщества), разрабатывают стратегии для утверждения принципов гендерного равенства в соответствующих структурах и программах. Совместно или по отдельности они:

- разрабатывают нацеленные как на женщин, так и на мужчин политические меры и программы для продвижения гендерного равенства;
- способствуют равному представительству и участию женщин и мужчин в представительных органах и в процессах разработки стратегий преобразований;
- обеспечивают положительные изменения в сторону большего гендерного равенства по таким показателям, как статус занятости и возможности трудоустройства как для женщин, так и для мужчин.

Примеры положительного опыта, приведенные в настоящей публикации, также показывают, насколько важное место занимают вопросы гендерного равенства в продвижении выдвинутой МОТ концепции достойного труда и в достижении ее четырех стратегических целей – обеспечение прав и принципов в сфере труда, расширение возможностей занятости, обеспечение социальной защиты и ведение социального диалога.

Как осуществлялся подбор примеров положительного опыта

Информация о примерах передового опыта, которые будут приведены ниже, основывается в основном на результатах опросов, проведенных во всем мире среди членов гендерной сети МОТ и координаторов по гендерным вопросам в различных организациях, связанных с развитием и гендерной тематикой. Во второй половине 2003 года Бюро МОТ по вопросам гендерного равенства и местные подразделения в различных регионах раздали респондентам примерно 200 анкет на английском, французском и испанском языках.¹ От респондентов требовалось представить и описать ту деятельность трехсторонних партнеров, которая, по их мнению, эффективным образом способствовала внедрению комплексного гендерного подхода в политические меры и программы.

Чтобы получить информацию о внедрении комплексного гендерного подхода и соответствующих примерах положительного опыта, в дополнение к анкетному обследованию был также проведен анализ имеющейся документации. В ходе этого анализа были изучены различные публикации и сведения, представленные на различных сайтах в сети Интернет (см. раздел «Библиография»).

Первоначальные варианты настоящего издания были представлены для ознакомления и комментариев представителям трехсторонних партнеров, после чего был подготовлен окончательный вариант. Все примеры положительного опыта, приведенные в настоящей публикации, были полностью одобрены трехсторонними партнерами и являются отражением их собственных взглядов на комплексный гендерный подход как на передовую практику.

¹ См. анкету в Приложении 1.

Комплексный гендерный подход

Комплексный гендерный подход в сфере труда

Комплексный гендерный подход в сфере труда – это прикладная стратегия, с помощью которой достигается гендерное равенство. Этот подход не является самоцелью. Как стратегия, он подразумевает следующее:

- комплексное внедрение принципов гендерного равенства в связанные со сферой труда политические меры, программы, проекты, а также в институциональные механизмы и структуры;
- борьбу с гендерным неравенством в сфере труда посредством принятия гендерно-ориентированных мер, адресованных – вместе или по отдельности – мужчинам и женщинам.

На практике комплексный гендерный подход представляет собой множество разнообразных гендерно-ориентированных действий, призванных устранить все проявления гендерного неравенства.

Благодаря гендерному анализу, выявляющему разницу в опыте и потребностях между мужчинами и женщинами, необходимость в гендерно-ориентированных действиях, направленных на устранение неравенства, становится очевидной. Комплексный гендерный подход представляет собой совокупность разнообразных мер, принимаемых в силу этой необходимости.

Комплексный гендерный подход как глобальная стратегия борьбы с бедностью

Комплексный гендерный подход утвердился как признанная международным сообществом стратегия продвижения гендерного равенства.

В декларации, принятой на Саммите тысячелетия ООН в 2000 году, международное сообщество дополнительно обязалось бороться с дискриминацией в отношении женщин и продвигать идеи гендерного равенства. Это обязательство занимает центральное место в непрекращающихся глобальных усилиях по борьбе с бедностью, голодом, болезнями и неграмотностью. Оно отражено в третьей цели развития тысячелетия («Поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин»), одним из показателей которой является «доля женщин среди наемных работников в несельскохозяйственном секторе».

Комплексный гендерный подход в МОТ

Первоочередная цель МОТ – способствовать тому, чтобы все люди имели больше возможностей находить и выполнять достойную и производительную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства.

В программах МОТ утверждение принципов гендерного равенства официально признано важнейшей практической задачей. Международная организация труда стремится к применению комплексного гендерного подхода во всей своей деятельности, а также к продвижению равенства возможностей и обращения для женщин и мужчин всеми имеющимися у нее средствами.

Важным направлением деятельности МОТ является подготовка различных методических материалов и руководств, помогающих продвигать принципы гендерного равенства трехсторонним партнерам. Настоящая публикация представляет собой одно из таких руководств.²

² Более подробную информацию о применении комплексного гендерного подхода в деятельности МОТ можно найти в других публикациях МБТ.

Что такое положительный опыт в применении комплексного гендерного подхода?

Положительный опыт в применении комплексного гендерного подхода в сфере труда может включать в себя любые виды деятельности, способствующие гендерному равенству в соответствующей области и приносящие ощутимые результаты. Однако в качестве общего принципа мы предлагаем, чтобы каждый пример положительного, с точки зрения МОТ, опыта попадал в одну или несколько из четырех стратегических сфер интересов МОТ – защита и продвижение прав в сфере труда, расширение возможностей трудоустройства, усиление социальной защиты и развитие социального диалога. Такие примеры положительного опыта сами по себе будут способствовать, полностью или частично, реализации стратегии МОТ в области внедрения комплексного гендерного подхода.

Пример положительного опыта в применении комплексного гендерного подхода может быть крупного или мелкого масштаба: мелкомасштабные, тщательно нацеленные меры, сфокусированные на определенном вопросе, населенном пункте или целевой группе, способны приносить результаты в том контексте, в котором они осуществляются. Общенациональный план или программа широкого масштаба обеспечивает создание благоприятных условий для получения соответствующих результатов на местном уровне.

В настоящей публикации приведены примеры разного положительного опыта – от общенациональных планов, предусматривающих самые разнообразные виды деятельности, например, в Канаде (пример 3) и Российской Федерации (пример 19), до конкретных мер более мелкого масштаба, нацеленных на решение конкретных гендерных проблем, например, в Иордании (пример 9) и Малайзии (пример 10).

Крайне необходимо признать, что положительный опыт в применении комплексного гендерного подхода должен быть контекстно-ориентированным, т.е. зависящим от конкретных условий. Хотя некоторые базовые принципы применяются во всех случаях (например, необходимость в проведении гендерного анализа на основе данных с разбивкой по полу), тем не менее то, что «положительно» в одних условиях, не всегда бывает «положительным» в других. Вопросы гендерного равенства в каждом случае следует рассматривать с учетом конкретных социальных, политических, экономических и культурных условий. Таким образом, примеры, представленные в настоящей публикации, нельзя воспринимать как планы действий для любых ситуаций. Они, скорее, позволяют получить общее представление о том, как следует подходить к решению вопросов гендерного равенства, и, в частности, добиваться улучшения положения женщин, в различных ситуациях, возникающих в сфере труда. Авторы надеются, что эти примеры послужат читателям полезным руководством и что читатели сумеют соответствующим образом адаптировать описанные в них инициативы применительно к своим условиям.

Представленная в публикации подборка примеров положительного опыта также ясно показывает, что комплексный гендерный подход в сфере труда зачастую, но не всегда, состоит из мер, специально предназначенных для улучшения положения работников-женщин. В условиях многих стран и культур, где дискриминация в отношении женщин – как на рабочем месте, так и в других сферах – проявляется особенно явно, результаты гендерного анализа могут показать, что самая подходящая стратегия для сокращения существующих гендерных разрывов и преодоления последствий дискриминации заключается в принятии мер, специально предназначенных именно для женщин. Но во всех случаях, когда гендерный анализ приводит к подобным результатам, необходимо четко понимать и формулировать причины, по которым для продвижения гендерного равенства следует принимать меры, адресованные только женщинам. Меры, специально ориентированные на мужчин и мальчиков, также могут представлять собой эффективную стратегию продвижения гендерного равенства.

Наконец, стоит напомнить, что гендерного равенства на рабочем месте нельзя достичь за один день. Это медленный, постепенный, иногда повторяющийся процесс. Стратегия внедрения комплексного гендерного подхода в конкретных условиях может заключаться в принятии сперва мер, ориентированных на женщин, и переходу затем к мерам, более явно нацеленным на устранение неравенства между женщинами и мужчинами. Примеры положительного опыта, представленные в настоящей публикации, отражают некоторые из этапов такого пути – от первых небольших шагов в области гендерного анализа до разработки всесторонних и комплексных мер и планов по достижению гендерного равенства.

Построение настоящей публикации и ее использование

После введения следует глава с аналитической информацией. В ней представлены восемь тематических категорий, каждой из которых посвящен отдельный раздел. Эти категории характеризуют различные стратегии, которые чаще всего используются трехсторонними партнерами для внедрения принципов гендерного равенства в институциональные структуры, политические меры, программы и действия. В каждом из восьми разделов содержатся необходимые ссылки на примеры положительного опыта, которые помогают читателям установить связь между представленными разнообразными мерами по внедрению комплексного гендерного подхода и более общими задачами достижения гендерного равенства, а также определить, какие из представленных практических мер в наибольшей степени соответствуют их конкретным целям.

В Части II, состоящей из 25 разделов, представлены 25 примеров положительного опыта, которые расположены в алфавитном порядке в зависимости от названия страны (на англ. яз. – *прим. пер.*). Каждый раздел предваряет вступление, в котором приводится краткое общее описание участников действий. После вступления следует поэтапное изложение действий, предпринятых для продвижения гендерного равенства. Этапы представлены в схематическом виде – это позволяет более четко выделить различные элементы успешной деятельности по внедрению комплексного гендерного подхода и сопоставить их, а также облегчает для читателей поиск аспектов, наиболее подходящих для их конкретных ситуаций.

Все примеры положительного опыта, представленные в настоящей публикации, являются практическими инициативами, которые, как надеются авторы, послужат для трехсторонних партнеров конкретными рекомендациями в том, что касается способов продвижения гендерного равенства в их структурах, политических мерах и программах. Эти примеры могут способствовать появлению новых идей или побуждать к адаптации описанных в них мер к местным условиям.

Примеры получены из всех регионов, охваченных деятельностью МОТ, и иллюстрируют опыт, приобретенный правительствами, организациями работодателей и профсоюзами.

В десяти примерах описываются действия правительств, пять примеров относятся к деятельности работодателей, а шесть – к деятельности профсоюзов. Оставшиеся четыре примера касаются деятельности сразу нескольких трехсторонних партнеров, причем три из них служат наглядной иллюстрацией сотрудничества и партнерских отношений между этими партнерами.

Представители каждой группы трехсторонних партнеров (правительства, организации работодателей и профсоюзы), вероятно, считают наиболее актуальными те примеры, в которых описывается деятельность именно их группы. Однако во всей подборке примеров подчеркивается исключительная важность социального партнерства как стратегии действий, и это значит, что все трехсторонние партнеры вполне могут извлечь пользу и из опыта друг друга.

Мы надеемся, что представленные в настоящей публикации примеры и уроки, которые можно извлечь из них, послужат руководством и стимулом для правительств, работодателей, организаций работодателей и работников, стремящихся утвердить принципы гендерного равенства в своих политических мерах и практике.

Составные элементы гендерного равенства в сфере труда

Представленные в настоящей публикации 25 примеров положительного опыта можно распределить по восьми категориям, которые соответствуют различным стратегиям, используемым организациями для утверждения принципов гендерного равенства в своих организационных структурах и культуре, политике, программах и деятельности.

Нижеперечисленные категории представляют собой составные элементы, из которых строится гендерное равенство в сфере труда:

- 1 Многоплановый подход гендерному равенству в законодательстве, политических мерах и стратегиях;
- 2 Политика и планы действий по продвижению гендерного равенства;
- 3 Использование данных и информации с разбивкой по полу;
- 4 Компетентные структуры по гендерным вопросам, занимающие стратегически важное положение;
- 5 Гендерно-ориентированные действия;
- 6 Накопление знаний и наращивание потенциала в области продвижения гендерного равенства;
- 7 Стратегическое партнерство;
- 8 Принцип участия.

В нижеприведенных восьми разделах, посвященных этим категориям, содержатся ссылки на примеры положительного опыта правительств, работодателей, организаций работодателей и профсоюзов. Многие из этих примеров иллюстрируют сразу несколько различных стратегий и, следовательно, упоминаются в нескольких разделах.

Совершенно очевидно, что ни одна из стратегий утверждения принципов гендерного равенства не может существовать в пустоте, т.е. применяться изолированно, и поэтому все эти восемь категорий неизбежно в какой-то мере перекрывают друг друга. Использовать все стратегии – значит придерживаться фундаментального, основанного на учете прав подхода, о чем свидетельствует тот факт, что подавляющее большинство стран, упоминаемых в примерах, ратифицировало целый ряд соответствующих конвенций МОТ, и в частности одну или несколько из четырех основных конвенций, касающихся гендерного равенства – о равном вознаграждении за труд равной ценности (№ 100), о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156) и об охране материнства (№ 183). Многие из трехсторонних партнеров также принимают меры, открыто направленные против дискриминации на различных уровнях.

1 Многоплановый подход гендерному равенству в законодательстве, политических мерах и стратегиях

Утверждение принципов гендерного равенства посредством проведения общенациональной политики невозможно лишь в каких-то отдельных секторах, например, в здравоохранении,

образовании, в области трудовых отношений, на транспорте. Для согласованного и последовательного подхода к данному вопросу требуются всеобъемлющие законодательство и политика, способствующие продвижению гендерного равенства и борьбе с дискриминацией в общем.

Поэтому правительства, организации работодателей, предприятия и профсоюзы, стремящиеся обеспечить равные возможности трудоустройства, порой прибегают к мерам, основанным на многоплановом подходе к продвижению гендерного равенства: предпринимая инициативы по обеспечению равных возможностей трудоустройства, они вместе с тем стараются расширить доступ женщин к образованию и здравоохранению и добиваются надлежащего отношения к роли женщин в экономике ухода. Таким образом они пытаются устранить некоторые из препятствий, не позволяющие женщинам заниматься оплачиваемым трудом наравне с мужчинами.

Социальное партнерство также способствует выработке подхода, при котором вопросы продвижения гендерного равенства в сфере труда начинают восприниматься в более широком контексте, связанном с устранением гендерного неравенства в целом. Некоторые представители трехсторонних партнеров, упоминаемые в настоящей публикации, уже взяли такой подход на вооружение (см. раздел 6 ниже).

Правительства

К примерам положительного опыта, подпадающим под данную категорию, относятся те, в которых правительства принимают национальное законодательство, в том числе и в области занятости, запрещающее дискриминацию по признаку пола или продвигающее гендерное равенство, и тем самым способствуют устранению гендерного неравенства во всех сферах общественной жизни, включая сферы, связанные с трудовыми отношениями.

Эстония, Гондурас, Индонезия, Мальта, Норвегия, Российская Федерация и Южная Африка (примеры 7, 8, 12, 17, 19, 21) внедрили принцип гендерного равенства в свое национальное законодательство. По тому же пути следует **Непал** (пример 15), предпринимая усилия для принятия законов, утверждающих этот принцип.

Положительный опыт Норвегии, Мальты и Малайзии (примеры 17, 12, 10) также свидетельствует об успехе государственной политики и программ, способствующих созданию равных возможностей трудоустройства благодаря применению многостороннего или глобального подхода, который обеспечивает утверждение принципов равенства не только в трудовых отношениях, но и в других аспектах жизни.

Правительство Норвегии, например, проводя специальную политику в отношении мужчин (речь идет от так называемых «отцовских квотах» – отпусках для отцов детей), тем самым облегчает выполнение репродуктивной роли женщинами и, следовательно, улучшает трудовую жизнь последних. На Мальте эта цель достигается в секторе здравоохранения путем создания детских дошкольных учреждений на базе ведущих больниц общего профиля, а в Малайзии правительство оказывает финансовую поддержку работодателям, выступающим с различными инициативами, такими, как организация удаленной работы (например, по сети Интернет), которая позволяет людям выполнять свои служебные обязанности не выходя из дома, что является одним из способов обеспечить гибкость и баланс между семейными обязанностями и работой.

Правительства Гондураса и Малайзии решают проблему низкого уровня грамотности женщин путем включения соответствующих компонентов в свои программы занятости. В Малайзии Национальный совет по информационным технологиям в соответствии со своей Программой предоставления грантов демонстрационным приложениям (Demonstrator Application Grant Scheme – DAGS) финансирует проекты повышения компьютерной грамотности местных женщин. В Гондурасе Национальный центр профессионального образования (CENET) занимается как повышением грамотности женщин, так и решением вопросов, связанных с их профессиональными потребностями.

Организации работодателей и отдельные предприятия

Организации работодателей и отдельные предприятия могут предпринимать в этой области такие важные шаги, как внедрение и продвижение политических мер и практики, помогающих работникам – женщинам и мужчинам – находить баланс между оплачиваемым трудом и семейной жизнью. Сюда относится следующее: работа на условиях неполного рабочего времени, гибкие условия трудовых договоров, деление рабочего места между несколькими работниками, работа из дома, увеличенные отпуска и пособия по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком для работающих отцов, родительские отпуска и социальное обеспечение ребенка (см. также раздел 5).

Широкий набор направленных на помощь семье мер, подобных тем, которые принимает, как было отмечено выше, правительство Малайзии, демонстрирует компания «**Джей Сейнсбэри**» («**J Sainsbury plc**») из Великобритании (пример 25).

Профсоюзы

В Российской Федерации (пример 19) проводимая профсоюзами политика позволяет увязывать их усилия по повышению статуса работающих женщин с инициативами в области сохранения здоровья и обеспечения репродуктивных функций.

В Канаде (пример 3) один из способов защиты прав работников-женщин, используемых местным профсоюзом работников автомобильной промышленности (CAW), заключается в борьбе с сексуальными домогательствами и насилием над женщинами, во включении в условия коллективных договоров положений о практических выгодах для женщин, разорвавших оскорбительные для них отношения, а также в настаивании на четких формулировках о недопустимости каких-либо притеснений на сексуальной почве в текстах коллективных договоров.

2 Политика и планы действий по продвижению гендерного равенства

Под данную категорию подпадают те примеры положительного опыта, в которых правительства, организации работодателей и профсоюзы осуществляют гендерно-ориентированные политические меры и принимают планы действий в силу осознанной необходимости в продвижении гендерного равенства. Задачи, политические меры и планы действий в области продвижения гендерного равенства обычно формулируются и разрабатываются с помощью имеющих соответствующих структур, таких, как государственные учреждения по делам женщин, различные подразделения по вопросам гендерного равенства, координаторы и эксперты по гендерным вопросам.

Важнейшим элементом, влияющим на реализацию планов действий и программ в области продвижения гендерного равенства, зачастую является более сбалансированное представительство женщин и мужчин в представительных органах и среди лиц, принимающих решения.

Правительства

Многие страны (например, Бангладеш, Мали, Мексика, Филиппины) приняли общенациональные планы действий или программы в области утверждения принципов гендерного равенства, которые помогают создавать благоприятные условия для продвижения равенства в

сфере труда. Государственные учреждения нескольких стран утвердили программы и планы действий по продвижению гендерного равенства в частности в области занятости и развития предпринимательства.

К задачам таких программ и планов обычно относится следующее:

Внедрение принципов гендерного равенства в организационные структуры занятости и трудовой жизни, например, в Эстонии, Норвегии (*примеры 6, 16*);

Внедрение принципов гендерного равенства в различные проекты развития путем определения гендерно-чувствительных задач и индикаторов, плановых показателей, бюджета, обязанностей и т.д., например, в Бангладеш (*пример 2*);

Создание или укрепление компетентных государственных структур по гендерным вопросам, например, в Эстонии, на Мальте, в Мексике (*примеры 6, 12, 13*), см. также раздел 4;

Расширение доступа женщин к экономическим ресурсам с помощью программ кредитования, образования, профессиональной подготовки и т.п., например, в Гондурасе, Мексике, на Филиппинах (*примеры 7, 13, 18*);

Создание систем квот или численных показателей, т.е. резервирование мест для женщин в представительных органах, например, в Бангладеш, Индонезии, Танзании (*примеры 2, 8, 22*);

Распространение информации и профессиональных знаний, например, в Мали, Танзании (*примеры 11, 22*).

Организации работодателей и отдельные предприятия

Организации работодателей, а также многие предприятия принимают различные программы и планы в области продвижения гендерного равенства, главная задача которых – реализовать экономический потенциал женщин, присутствующих на рынке труда.

В настоящей публикации приводятся примеры отдельных работодателей и их организаций, осуществляющих политику и планы со следующими основными целями:

Обеспечить справедливое и равное обращение на рабочем месте, без притеснений и дискриминации – например, «Кредит Сюис Фэрст Бостон» («Credit Suisse First Boston» – CSFB), «Джей Сейнсбэри» («J Sainsbury plc») (*примеры 23, 25*);

Улучшить возможности профессионального развития, сохранения рабочего места, продвижения по службе и успешного построения карьеры для работников-женщин – например, Совет по делам женского предпринимательства Филиппин (WBSP), «Кредит Сюис Фэрст Бостон» («Credit Suisse First Boston» – CSFB) (*примеры 18, 23*);

Поддержать и укрепить учреждения, отвечающие за развитие женщин, – например, Федерация непальских торгово-промышленных палат (FNCCI) (*пример 14*);

Обеспечить развитие женского предпринимательства – например, Ассоциация работодателей Индонезии (APINDO), Совет по делам женского предпринимательства Филиппин (*примеры 8, 18*).

Профсоюзы

Примеры положительного опыта, накопленного профсоюзами, показывают, что последние проводят политику и осуществляют планы действий со следующими основными целями:

Создание гендерно-чутких условий в профсоюзе на всех уровнях – например, Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности (CAW) (*пример 3*);

Создание уполномоченных структур, компетентных в области гендерных вопросов, – например, Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности (CAW), Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) (*пример 19*);

Обеспечение равного представительства путем установления квот или резервирования мест для женщин в представительных органах – например, Азиатско-тихоокеанская региональная организация Международной конфедерации свободных профсоюзов и ее отделения, Профсоюз работников общественных служб Доминики (DPSU), Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства (TUC-GEP), Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) (*примеры 1, 5, 15, 19*);

Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте – например, Азиатско-тихоокеанская региональная организация Международной конфедерации свободных профсоюзов, Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности (CAW), Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства (TUC-GEP) (*примеры 1, 3, 15*);

Обеспечение равного участия женщин и мужчин в деятельности профсоюзов на всех уровнях путем гендерного образования профсоюзных лидеров и активистов – например, Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности (CAW), Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Сенегал (*пример 20*);

Обеспечение постоянного пересмотра различных видов профсоюзной деятельности с точки зрения гендерного равенства – например, Американский центр за международную рабочую солидарность (ACILS) (*пример 24*).

3 Использование данных и информации с разбивкой по полу

Точка зрения о том, что сбор и использование данных с разбивкой по полу и контекстно-ориентированной информации о неравенстве между женщинами (девочками) и мужчинами (мальчиками) – это единственная прочная основа для точного и гендерно-чувствительного ситуационного анализа, а также для гендерно-чуткого планирования, мониторинга и оценки в любой организации и на любом рабочем месте, находит все большее признание.

Гендерный анализ на основе информации такого рода помог многим из организаций, упоминаемых в настоящей публикации, в построении стратегий внедрения комплексного гендерного подхода, в пересмотре законодательства и условий коллективных договоров, а также в оценке достигнутых результатов и возникающих проблем.

Правительства

Несколько примеров положительного опыта показывают, что правительства осуществляют сбор данных с разбивкой по полу и качественной информации для выявления и мониторинга гендерных различий в социальной и экономической сферах.

В Бангладеш (*пример 2*) Инженерный департамент местного самоуправления (Local Government Engineering Department – LGED) применяет разбивку по полу при мониторинге всей своей деятельности и использует полученные данные для отчетности, улучшения работы и планирования новых проектов.

В Южной Африке (пример 21) Министерство труда собрало и проанализировало количественные и качественные данные, чтобы обнаружить разницу в положении девочек и мальчиков, работающих в домашнем хозяйстве (в процессе выявления случаев неоплачиваемого репродуктивного труда девочек), и затем провело гендерный анализ результатов исследования, чтобы определить основные сферы, где необходимо применение мер борьбы с детским трудом.

В Колумбии (пример 4) Управление социального обеспечения Боготы проводит свой гендерный анализ на основе статистических данных с разбивкой по полу, получаемых из национальных и местных органов планирования.

В Иордании (пример 9) благодаря гендерному анализу процессов трудовой миграции была получена необходимая информация, позволившая Министерству труда разработать форму договора, которая обеспечивает защиту прав трудящихся мигрантов-женщин.

Организации работодателей и отдельные предприятия

Соответствующие примеры положительного опыта показывают, что организации работодателей и отдельные предприятия осуществляют сбор данных с разбивкой по полу, а также качественной информации в целях продвижения своих стратегий гендерного равенства и оценки их результативности.

Так, например, **международный банк** (пример 23) проводит ежегодную аттестацию работников, в процессе которой руководители анализируют данные о своих сотрудниках и пользуются обратной связью для получения информации о ситуации с разнообразием.

Норвежская федерация предприятий (ННО) (пример 16) аналогичным образом собирает и анализирует данные о составе работников и следит за их успехами.

Ассоциация работодателей Индонезии (APINDO) (пример 8) проводит широкомасштабное исследование, охватывающее как количественные, так и качественные факторы, чтобы получить представление о женском предпринимательстве и о тех ограничениях, с которыми сталкиваются индонезийские предприниматели-женщины.

Призывы **Совета по делам женского предпринимательства Филиппин (WBSP)** к использованию данных с разбивкой по полу (пример 18) привели к тому, что такая разбивка данных по полу была произведена в годовом исследовании предприятий с численностью работников свыше 20 человек.

Профсоюзы

Примеры положительного опыта, накопленного профсоюзами, показывают, что последние используют данные с разбивкой по полу и контекстно-ориентированную качественную информацию в следующих целях:

Анализ равновесия между представителями разных полов в том, что касается членства в профсоюзах и участия в различных видах деятельности, таких, как программы профессиональной подготовки; примером является Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности (CAW) (пример 3), который впервые исследовал состав своих членов и руководителей на рабочих местах с разбивкой данных по полу в 2003 году.

Проведение гендерного анализа и исследование вопросов гендерного равенства: соответствующий пример можно найти в Российской Федерации, где для проведения гендерного анализа и исследований в области гендерного равенства был создан

Консультативный научный комитет Генерального совета Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), который оказывает помощь Постоянной комиссии ФНПР по гендерному равенству (*пример 19*).

Мониторинг положения членов профсоюзов: примерами здесь могут служить Азиатско-тихоокеанская региональная организация Международной конфедерации свободных профсоюзов (азиатско-тихоокеанский регион) (*пример 1*) и Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности; первая к тому же проводит обширное исследование в области сексуальных домогательств.

Оценка гендерного воздействия программ, осуществляемых профсоюзами, на различные группы их членов – мужчин и женщин: например, Американский центр за международную рабочую солидарность (ACILS) (*пример 24*) в 1999 году провел оценку гендерного воздействия своих программ международной помощи, которая выявила различия между потребностями женщин и мужчин.

Сотрудничество организаций

В Танзании (*пример 22*) все три трехсторонних партнера в сотрудничестве друг с другом разработали Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода, которое помогает собирать данные с разбивкой по полу и использовать их при формировании, планировании, реализации и мониторинге политики. Руководство включает в себя специальный раздел, в котором объясняется, зачем и как надо собирать данные с разбивкой по полу для формирования, планирования, реализации и мониторинга политики.

4

Компетентные структуры по гендерным вопросам, занимающие стратегически важное положение

Под данную категорию подпадают те примеры положительного опыта, где рассказывается о создании компетентных в гендерной проблематике структур, которые помогают организациям осуществлять программы и стратегии в области продвижения гендерного равенства, консультируют их по вопросам реализации и контролируют ход выполнения таких программ. К подобным структурам относятся гендерные или женские комитеты, комиссии или подразделения, в состав которых обычно входят координаторы или консультанты по гендерным вопросам, отвечающие за руководство, координацию и обеспечение всей работы, связанной с продвижением гендерного равенства.

Примеры положительного опыта из данной категории показывают, что если подобные структуры занимают в соответствующих организациях стратегически важное положение, пользуются поддержкой вышестоящих инстанций и обладают всеми необходимыми ресурсами, то они оказывают позитивное влияние и способны воздействовать на решения и планы, порой выходящие за пределы компетенции тех организаций, в которые они входят.

Правительства

В ряде примеров положительного опыта рассказывается о создании компетентных в гендерной проблематике структур государственными учреждениями, связанными со сферой труда, но не отвечающими конкретно за все вопросы гендерного равенства в стране.

На Филиппинах Министерство торговли и промышленности создало Совет по делам женского предпринимательства (*пример 18*), а Инженерный департамент местного

самоуправления **Бангладеш** учредил форум по гендерным вопросам и развитию, возглавляемый помощником главного инженера (*пример 2*). Эти примеры показывают, как специфическое положение гендерных структур позволяет координаторам по гендерным вопросам влиять на стратегию и политику основных министерств.

К структурам с более ограниченными функциями, создаваемым министерствами труда для специальных целей, относятся различные организационные комитеты на национальном уровне, как, например, в **Иордании** (*пример 9*).

Еще один путь заключается в назначении специального работника, главная обязанность которого – изучение и решение гендерных вопросов на рынке труда. Именно это было сделано на **Мальте** (*пример 12*), где была учреждена соответствующая должность высокого ранга в национальной Корпорации занятости и профессиональной подготовки.

Несколько примеров демонстрируют роль государственных учреждений по делам женщин, занимающих более привычное местоположение:

В Норвегии (*пример 17*) такая организация – отдел по гендерному равенству – существует в Министерстве по делам детей и семьи, однако при этом она входит в более широкую межведомственную систему государственных специализированных учреждений и министерских структур, отвечающих за утверждение принципов гендерного равенства во всех министерствах.

В Эстонии (*пример 6*) одна из задач местного бюро по гендерному равенству заключается в контроле за внедрением принципов гендерного равенства в законодательство и планы действий. Такая контролирующая функция имеет особенно важное значение.

В Мали (*пример 11*) государственное учреждение по делам женщин в 1997 году было преобразовано в результате создания Министерства по улучшению положения женщин, детей и семьи взамен прежней Комиссии по делам женщин. Это министерство занимается, совместно с социальными партнерами, утверждением принципов равенства возможностей и обращения для всех работников.

Организации работодателей и отдельные предприятия

В Непале (*пример 14*) Федерация непальских торгово-промышленных палат (FNCCI) разместила гендерные структуры в стратегически важных местах, создав подразделения по развитию женского предпринимательства в районных и муниципальных торгово-промышленных палатах. Эти подразделения способствуют расширению участия непальских женщин в производственной и предпринимательской деятельности.

Примеры деятельности «Кредит Сюис Фэрст Бостон» («Credit Suisse First Boston» – CSFB) на глобальном уровне и «Джей Сейнсбэри» («J Sainsbury plc») в **Великобритании** и **США** (*примеры 23, 25*) показывают также, что результативность структур, отвечающих за политику и меры продвижения гендерного равенства в компаниях, зависит целиком от их поддержки высшим руководством. В обоих этих случаях в состав корпоративных подразделений по гендерному равенству (разнообразию) входят руководители высшего звена. В «Кредит Сюис Фэрст Бостон» имеется Европейский руководящий комитет по разнообразию (European Diversity Steering Committee) – группа для решения стратегических вопросов, которая состоит из высокопоставленных сотрудников разных подразделений компании и руководит инициативой под названием «Перемены в целях расширения возможностей женщин» («Empowering Change for Women»). В «Джей Сейнсбэри» Координационную группу по равенству и разнообразию (Equality and Diversity Steering Group) возглавляют несколько директоров.

Эти два примера положительного опыта также показывают, что для того, чтобы заставить избранную стратегию действовать, необходимы соответствующие людские и финансовые ресурсы.

Профсоюзы

Профсоюзные структуры, компетентные в области гендерных вопросов, обычно принимают форму комиссий или комитетов по делам женщин или гендерному равенству. Как и в случаях с правительствами и работодателями, примеры положительного опыта профсоюзов показывают, что эти структуры также должны занимать заметное и/или стратегически важное положение в профсоюзных организациях и пользоваться поддержкой профсоюзных лидеров.

В Канаде в профсоюзе работников автомобильной промышленности (*пример 3*) давно существует отдел по делам женщин, который возглавляет работу по продвижению гендерного равенства во всей организации, кроме того там имеется несколько других структур, помогающих женщинам играть более активную роль в профсоюзной жизни (например, местные профсоюзные комитеты по делам женщин, женские объединения, а также женский комитет в совете этого профсоюза). Другими примерами служат **Доминика** (*пример 5*), **Непал** (*пример 15*), где профсоюзный комитет по вопросам продвижения гендерного равенства является единственным форумом для отделов по делам женщин из трех профсоюзных конфедераций, а также **Сенегал** (*пример 20*), где две главных профсоюзных конфедерации создали отделы по гендерным вопросам.

5

Гендерно-ориентированные действия

В примерах, подпадающих под эту категорию, организации, связанные со сферой труда, для устранения неравенства между женщинами и мужчинами используют меры и программы, нацеленные только на первых или только на вторых. То, что женщины страдают от дискриминации больше, чем мужчины, является общепризнанным фактом. Поэтому на практике гендерно-ориентированные меры применяются чаще всего в отношении женщин или девочек. С помощью таких мер трехсторонние партнеры пытаются уменьшить то неравенство на гендерной почве, которое не позволяет женщинам использовать равные возможности, предоставляемые им национальным и международным законодательством. Тем самым правительства, организации работодателей и профсоюзы создают условия для того, чтобы женщины могли искать и устраиваться на работу на условиях полной занятости наравне с мужчинами. Тем не менее, в сложном деле утверждения принципов гендерного равенства мужчин необходимо воспринимать как партнеров, и некоторые примеры положительного опыта, приведенные в настоящей публикации, показывают, что меры, адресованные мужчинам, вполне способны стать уместным и эффективным средством продвижения гендерного равенства.

Стратегии применения гендерно-ориентированных мер могут также включать в себя установление квот для женщин, или резервирование мест для них, в представительных органах, в особенности на уровнях принятия решений (см. также раздел 2). Но для того, чтобы участие женщин в работе этих органов было значимым и наполненным смыслом, требуется еще наращивание определенного потенциала, позволяющего женщинам в полной мере играть свою роль и выполнять руководящие функции (см. также раздел 6).

Можно будет заметить, что меры, подпадающие под данную категорию, частично совпадают с мерами категории 1. В значительной степени это является отражением всеобъемлющего характера гендерного неравенства и необходимости борьбы с ним не только в сфере труда, но и во всех остальных сферах общественной жизни.

Правительства

Ниже перечислены некоторые из путей, которыми правительства, упоминаемые в настоящей публикации, пытаются уравнивать правила игры для женщин и мужчин с помощью гендерно-ориентированных мер.

Совершенствование внутренней организации

В Танзании (*пример 22*) правительство разослало в 2003 году циркуляр, в котором предлагается издать официальные должностные инструкции, где подчеркивается, что Министерство труда и по делам молодежи и спорта, отвечающее за государственные учреждения по делам женщин, играет координирующую роль в усилиях по внедрению комплексного гендерного подхода в сфере труда.

Наращивание собственного потенциала для эффективного продвижения гендерного равенства

В Бангладеш в рамках Проекта-21, посвященного развитию сельских районов (*пример 2*), для руководителей-мужчин из Инженерного департамента местного самоуправления (LGED) организуются занятия и семинары по вопросам реализации плана гендерных действий. В ходе этих занятий и семинаров мужчины получают подготовку по вопросам гендерного равенства и становятся более восприимчивыми к ним. Кроме того, в рамках данного проекта проводится обучение подрядчиков (большинство из которых – мужчины) правилам составления должностных инструкций и гендерно-чувствительной практике построения трудовых отношений.

В Буркина-Фасо, Мали и Мавритании (*пример 20*) созданы специальные группы экспертов по гендерным вопросам для повышения компетентности персонала соответствующих организаций в области внедрения комплексного гендерного подхода.

Обеспечение гендерно-сбалансированного представительства в органах, принимающих решения

Еще одной стратегией, взятой на вооружение правительствами некоторых стран, является установление квот, или резервирование мест, для женщин в общенациональных и местных структурах управления.

По конституции **Танзании** (*пример 22*) в центральных и местных органах управления для женщин резервируется соответственно 25% и 33% мест. В **Колумбии и Индонезии** (*примеры 4, 8*) для женщин аналогичным образом зарезервировано 30% мест в парламенте.

В Бангладеш (*пример 2*) для того, чтобы реализовать систему резервирования мест, посчитали необходимым устроить для представителей-женщин в местных органах самоуправления отдельные входы и зоны размещения. В этой стране, где изоляция женщин является обычной практикой, такие меры, ориентированные на женщин, необходимы, поскольку позволяют им участвовать в работе местных органов самоуправления наравне с мужчинами.

Повышение уровней грамотности и образования женщин

Эту стратегию по-разному иллюстрируют программы занятости в **Эстонии, Гондурасе, Малайзии, Мали и Мексике** (*примеры 6, 7, 10, 11, 13*). В данных программах предусматриваются меры по распространению начального образования (Гондурас), компьютерной грамотности (Малайзия), по обучению пострадавших от экономических преобразований женщин в целях расширения их возможностей (Эстония), по разнообразной технической подготовке ищущих работу женщин и мужчин с учетом различий в их потребностях (Мексика), а также по распространению правовой грамотности (Мали).

Поддержка в связи с рождением детей и выполнением обязанностей по уходу за детьми

В **Норвегии и Танзании** (примеры 17, 22) правительства с этой целью прибегают к таким мерам, как введение отцовских и материнских отпусков. Поскольку репродуктивной работой повсеместно занимаются в большей степени женщины, меры, ориентированные только на них, сами по себе не могут полностью устранить разрыв между женщинами и мужчинами в сфере труда, и это хорошо демонстрирует система предоставления родительских льгот в Норвегии. Норвежский опыт со всей очевидностью свидетельствует о том важном значении, которое имеют в продвижении гендерного равенства в сфере труда меры, направленные на мужчин.

Организации работодателей и отдельные предприятия

Организации работодателей и предприятия используют гендерно-ориентированные меры для обеспечения большего гендерного равновесия среди руководителей и обычных работников.

В примере с **Норвежской федерацией предприятий** (пример 16) рассказывается об осуществляемой этой федерацией программе «Женское будущее», в рамках которой оказывается помощь женщинам-кандидатам на руководящие посты путем различных мер по наращиванию потенциала и укреплению доверия, а также путем наставничества. Кроме того, все женщины-кандидаты в обязательном порядке должны проходить специальный курс обучения, касающийся работы в составе советов директоров. Аналогичным примером является компания **«Кредит Сюис Фэрст Бостон» («Credit Suisse First Boston»)** (пример 23), которая в рамках своей инициативы под названием «Перемены в целях расширения возможностей женщин» организует различные мероприятия для женщин в университетах, чтобы обеспечить продвижение гендерного равенства с помощью особых процедур принятия на работу.

Некоторые работодатели также считают целесообразным и выгодным применение специальных мер, помогающих как женщинам, так и мужчинам гармонично сочетать их профессиональные и семейные обязанности.

Лучшей иллюстрацией этого служит ряд мер по поддержке семьи, предназначенных как для работников-женщин, так и для работников-мужчин и разработанных компанией **«Джей Сейнсбэри» («J Sainsbury plc»)** (пример 25) (отпуска и пособия по беременности и родам, отпуска в связи с отцовством, родительские отпуска, создание условий для ухода за ребенком).

Некоторые организации работодателей, особенно в южных странах, сосредоточивают свои усилия на продвижении женского предпринимательства и содействии ему.

Программы действий и исследований такого рода осуществляют **Ассоциация работодателей Индонезии** (пример 8), **Федерация непальских торгово-промышленных палат** (пример 14) и **Совет по делам женского предпринимательства Филиппин** (пример 18).

Профсоюзы

Малая доля женщин среди членов профсоюзов, а также их недостаточное представительство в профсоюзных структурах, принимающих решения, представляют собой постоянную проблему, которую признает большинство профсоюзов. Поэтому наиболее распространенной стратегией среди представленных в настоящей публикации профсоюзов являются меры, направленные на обеспечение большего равновесия между женщинами и мужчинами среди членов профсоюзов и в их руководящих органах.

Примеры положительного опыта **Азиатско-тихоокеанской региональной организации Международной конфедерации свободных профсоюзов, Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности, Профсоюза работников общественных служб Доминики и Федерации независимых профсоюзов России** (примеры 1, 3, 5, 19) показывают, что профсоюзы стремятся обеспечить увеличение числа женщин в своих структурах путем позитивных мер, таких, как введение систем квот, зарезервированных мест или обязательств достичь сбалансированного членства к определенному времени, а также путем поощрения активности женщин и их участия в процессах принятия решения на высоком уровне.

Важное значение здесь имеет и такая стратегия, как наращивание потенциала как среди женщин, так и среди мужчин (см. раздел 6).

Новый подход к решению этой проблемы представляет собой соответствующая стратегия **Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности** – налаживание связей между женщинами-членами профсоюза (пример 3).

6

Накопление знаний и наращивание потенциала в области продвижения гендерного равенства

Во многих примерах в настоящей публикации показано, как трехсторонние партнеры используют меры по наращиванию потенциала в области внедрения комплексного гендерного подхода в сфере труда и соответствующие средства и инструменты для совершенствования внутренней структуры своих организаций (в частности, путем повышения уровня информированности о проблемах гендерного равенства на тех уровнях руководства, где преобладают мужчины), а также для повышения статуса женщин и расширения их возможностей на рабочем месте.

Правительства

В большинстве случаев примеры положительного опыта показывают, что правительства используют меры по наращиванию потенциала в области внедрения комплексного гендерного подхода для повышения собственной компетентности в гендерных вопросах и способности реализовывать стратегии комплексного гендерного подхода.

Они делают это по следующим двум основным причинам.

Для информирования сотрудников государственных учреждений о вопросах гендерного равенства и для повышения их восприимчивости к этим вопросам

На Филиппинах (пример 18) главная задача местной инициативы под названием «Кредитное окно для женщин» заключается в том, чтобы повысить гендерную чувствительность процессов кредитования в государственных финансовых учреждениях.

Еще один пример положительного опыта в этой области демонстрирует **Эстония** (пример 6). В этой стране для правительственных чиновников и других работников были разработаны специальные руководства по наращиванию потенциала, помогающие создавать более благоприятные и равные условия занятости.

Для расширения технического опыта и знаний сотрудников государственных учреждений в области применения комплексного гендерного подхода

Государство **Мали** (*пример 11*) открыто сосредоточило свои усилия на распространении знаний о гендерном равенстве и о правах женщин во всем обществе в целом, в то время как в **Танзании** Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода (*пример 22*), как предполагается, должно помочь правительству в более эффективном проведении гендерного анализа и составлении гендерного бюджета в программах, связанных со сферой труда.

Положительный опыт **региона Сахель** (Буркина-Фасо, Мали и Мавритания) (*пример 20*) показывает также, как правительства (и профсоюзы – в Сенегале) могут повысить свой гендерный потенциал за счет создания специальных групп экспертов по гендерным вопросам. Первоочередная задача таких групп – повысить способность соответствующих структур к внедрению комплексного гендерного подхода.

Значительный вклад в наращивание потенциала в области внедрения комплексного гендерного подхода правительства вносят также путем финансирования различных программ обучения и подготовки, специально предназначенных для обеспечения равных возможностей трудоустройства для мужчин и женщин.

Бангладеш, Колумбия, Эстония, Гондурас, Малайзия и Мексика (*примеры 2, 4, 6, 7, 10, 13*) включили разного рода меры по наращиванию потенциала, подготовке и обучению в свои программы поддержки занятости и предпринимательства. Иногда такое обучение направлено на конечные целевые группы проекта (например, в Бангладеш, Мексике), иногда его целью является также повышение гендерной чувствительности персонала проекта, например, в Колумбии, где сотрудники, занятые в проектах, посещают семинары, на которых в ходе проектного цикла изучают вопросы гендерного равенства.

Организации работодателей и отдельные предприятия

Работодатели тоже наращивают потенциал и используют соответствующие инструменты и средства для повышения компетентности своего персонала в гендерных вопросах и для расширения их технического опыта и знаний в области применения комплексного гендерного подхода.

В частности, в **Мали** (*пример 11*) среди специалистов по кадровым вопросам на предприятиях, а также членов ассоциаций работодателей был распространен специальный учебный модуль, посвященный правам работников-женщин. Цель этого мероприятия – повысить чувствительность персонала в том, что касается прав работников-женщин и равного обращения на рабочем месте.

Аналогичный пример существует в **Великобритании**, где компания «Кредит Сюис Фэрст Бостон» («Credit Suisse First Boston») осуществляет инициативу под названием «Перемены в целях расширения возможностей женщин» (*пример 23*), которая включает в себя обязательный учебный курс для всех управляющих и директоров под названием «Достоинство на работе». В **Индонезии** же Ассоциация работодателей Индонезии (APINDO) (*пример 8*) сосредоточила свои усилия на наращивании потенциала работодателей-женщин и менеджеров-женщин, а также на расширении технических знаний и опыта в области продвижения гендерного равенства на рабочем месте.

В **Норвегии** Норвежская федерация предприятий (ННО) использует меры по наращиванию потенциала для увеличения числа женщин на руководящих постах. Ее программа «Женское будущее» (*пример 16*) имеет своей целью повышение компетентности женщин путем проведения для них ряда учебных курсов и семинаров.

Наращивание потенциала имеет весьма важное значение для женщин-предпринимателей, особенно в сфере малого и микропредпринимательства, а также в бедных странах, где они часто сталкиваются с изоляцией и отсутствием деловой поддержки – явлениями, хорошо знакомыми работникам неформального сектора экономики (информацию о данной проблеме в Индонезии см. в *примере 8*).

Совет по делам женского предпринимательства **Филиппин** (*пример 18*) организует обучение женщин предпринимательской деятельности, которое включает в себя курсы по созданию и развитию предприятий. Кроме того, для комплексной поддержки предпринимателей-женщин этот Совет создал женский бизнес-центр.

Профсоюзы

Для совершенствования своей организации профсоюзы используют разные способы наращивания потенциала:

Повышают правовую грамотность своих членов и их осведомленность о гендерных вопросах, правах женщин, гендерной политике профсоюзов и других вопросах, имеющих отношение к гендерному равенству – например, **Азиатско-тихоокеанская региональная организация Международной конфедерации свободных профсоюзов, Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности, Профсоюз работников общественных служб Доминики, Федерация независимых профсоюзов России** (*примеры 1, 3, 5, 19*). Отдел по делам женщин Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности договаривается о том, чтобы для усиления мер, направленных против дискриминации, в условия коллективных договоров включались положения о проведении обучения по вопросам борьбы с притеснениями на рабочем месте и о подготовке лиц, осуществляющих расследование случаев подобных притеснений.

Поощряют активность своих членов и прививают им навыки защиты и лоббирования своих интересов (например, **Канадский профсоюз работников автомобильной, Федерация независимых профсоюзов России** в *примере 3*). В **Танзании** совместно разработанное трехсторонними партнерами **Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода** выполняет роль инструмента по наращиванию потенциала, который можно использовать для включения соответствующих положений о равном представительстве и участии в профсоюзные уставы (*пример 22*).

Распространяют знания об опыте и методах внедрения комплексного гендерного подхода, сосредоточивая внимание на гендерном обучении, исследованиях, анализе и мониторинге. Примерами здесь могут служить **группы преподавателей по гендерным вопросам в Сенегале** (*пример 20*), **руководство по составлению гендерных программ, разработанное Американским центром за международную рабочую солидарность** (*пример 24*).

7

Стратегическое партнерство

В большинстве примеров положительного опыта, о которых рассказывается в настоящей публикации, используется сразу несколько из восьми стратегий построения гендерного равенства. Всеобъемлющий и жизнеспособный подход к гендерному равенству и его продвижению в сфере труда предполагает, в числе прочего, и сотрудничество в целях развития социального диалога по гендерным вопросам. Это усиливает связь и согласованность между теми способами, которые различные организации, имеющие отношение к сфере труда, используют для «ре-

ализации» комплексного гендерного подхода. При этом сводится к минимуму ненужное дублирование усилий и устраняются противоречия в методиках.

Каждая организация привносит в общее дело достижения равенства между мужчинами и женщинами свой специфический опыт и понимание проблем. Несомненную экономическую выгоду дает также совместное использование финансовых, технических и, в некоторых случаях, людских ресурсов. Социальное партнерство, причем, как правило, с партнерскими организациями сразу нескольких видов, присутствует в большинстве примеров положительного опыта, приведенных в настоящей публикации. Ниже приведены некоторые примеры различных вариантов такого партнерства.

Сотрудничество с правительственными учреждениями

Трехсторонние партнеры МОТ нередко работают в сотрудничестве с другими министерствами и государственными учреждениями. Например, Национальный центр профессионального образования (CENET) в **Гондурасе** (*пример 7*) при реализации проекта сотрудничает с партнерами из сектора здравоохранения, а программа «Таланты и возможности» в **Колумбии** (*пример 5*) наладила партнерские отношения с другими государственными учреждениями для трудоустройства женщин и мужчин, прошедших обучение.

Различные министерства активно консультируются друг с другом, в частности, при составлении планов действий в области продвижения гендерного равенства, например, на **Мальте и в Эстонии** (*примеры 12, 6*). Таким образом они способствуют повсеместному осознанию гендерных проблем и распространению ощущения причастности к планам продвижения гендерного равенства во всех государственных структурах.

В **Бангладеш** (*пример 2*) сотрудничество между центральным правительством и местными органами власти, а также общинными организациями сыграло ключевую роль в отрыве сельских женщин от домашнего хозяйства и в привлечении их к участию в проекте.

Правительство и организации работодателей

Примеры положительного опыта показывают, что социальное партнерство между правительственными учреждениями и организациями работодателей помогает не только распределять бремя финансовой и технической поддержки, необходимой для гендерно-чуткой подготовки безработных и неполностью занятых, но и создавать в более широких масштабах равные возможности трудоустройства.

Именно это наблюдается в **Колумбии, Мексике и на Филиппинах**. В Колумбии (*пример 4*) благодаря такому партнерству обеспечивается устройство участников программы на работу как в государственном, так и в частном секторе, а в Мексике (*пример 13*) работодатели, совместно несущие расходы на организацию учебных курсов, предоставляют работу примерно 70 процентам тех, кто прошел обучение по программе SICAT (национальная программа профессиональной подготовки – *прим. пер.*). Совет по делам женского предпринимательства Филиппин (*пример 18*) совместно с тремя государственными финансовыми учреждениями прилагает усилия по расширению доступа предпринимателей-женщин к кредитованию.

Профсоюзы и правительство

Примеры положительного опыта Федерации независимых профсоюзов **России** (*пример 19*) и Профсоюза работников общественных служб **Доминики** (*пример 5*) показывают, что сотрудничество профсоюзов с компетентными государственными структурами по гендерным вопросам способствует усилению технического потенциала и политического влияния первых. В **Колумбии** (*пример 4*) в результате сотрудничества между программой «Таланты и воз-

возможности» и женской секцией главной профсоюзной федерации страны было создано примерно 500 новых рабочих мест.

Как показывает опыт **Азиатско-тихоокеанской региональной организации Международной конфедерации свободных профсоюзов** (пример 1) и **Непальского профсоюзного комитета по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства** (пример 15), важной составной частью взаимоотношений между правительствами, профсоюзами и работодателями являются защита интересов и социальный диалог.

Профсоюзы и организации работодателей

Хорошим примером продуктивного сотрудничества между организациями работников и работодателей является программа оплачиваемых учебных отпусков **Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности** (пример 3). Эта программа финансируется работодателями и реализуется вышеупомянутым профсоюзом, в котором она сыграла ключевую роль в повышении активности женщин.

Трехстороннее сотрудничество

Эффективным механизмом продвижения гендерного равенства в соответствующих организациях является также трехстороннее сотрудничество между правительством, работодателями и профсоюзами.

Опыт **Мали и Танзании** (примеры 11 и 22) демонстрирует позитивную роль трехстороннего социального сотрудничества в наращивании потенциала в области внедрения комплексного гендерного подхода и в разработке соответствующих методических материалов. В частности, разработка руководства по внедрению комплексного гендерного подхода в Танзании с самого начала являлась примером такого трехстороннего сотрудничества.

Сотрудничество с государственными учреждениями по делам женщин и с женскими организациями

Все трехсторонние партнеры сотрудничают с государственными и негосударственными женскими организациями.

Национальный центр профессионального образования (CENET) в Гондурасе (пример 7) в разное время сотрудничал с женскими организациями на общенациональном и провинциальном уровнях, а также с Национальным женским институтом.

Среди организаций работодателей можно упомянуть об **Ассоциации работодателей Индонезии (APINDO)**, сотрудничество которой с **Ассоциацией индонезийских предпринимателей-женщин** (пример 8) сыграло важнейшую роль в проведенном ею исследовании положения и потребностей индонезийских деловых женщин.

Среди профсоюзов можно упомянуть о **Профсоюзе работников общественных служб Доминики** (пример 5), который считает женские и общественные организации своими главными социальными партнерами и работает в сотрудничестве как с государственным Бюро по делам женщин, так и с неправительственным Национальным советом женщин. **Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности** (пример 3) сотрудничает с общинными и женскими организациями, в частности, по вопросам борьбы с насилием над женщинами.

Международное сотрудничество

Наконец, имеются самые убедительные доказательства того, что все трехсторонние партнеры выигрывают также и от международного сотрудничества по вопросам продвижения гендерного равенства.

Это хорошо иллюстрируют примеры положительного опыта **Эстонии и Соединенных Штатов** (примеры 6, 24): результатом осуществляемого ими международного сотрудничества по гендерным вопросам стали наращивание технического потенциала в этой области, финансовое содействие и расширение возможностей для продвижения профсоюзных ценностей. На более общем уровне международное и региональное сотрудничество – например, осуществляемое **Федерацией независимых профсоюзов России и Советом по делам женского предпринимательства Филиппин** соответственно (примеры 18, 19), – представляет собой полезный механизм для обмена информацией и передовым опытом.

В этом смысле Международная организация труда сама выступает в роли партнера в области международного развития во многих из случаев, описанных в настоящей публикации. Вот лишь несколько примеров:

Осуществляя свою программу **«Женщинам – больше рабочих мест и работу лучшего качества» (More and Better Jobs for Women)**, МОТ сотрудничает с организациями, продвигающими гендерное равенство в Эстонии, Танзании и в субрегионе Сахель (примеры 6, 22, 21).

Программа статистической информации и мониторинга по детскому труду, существующая в рамках ИПЕК (Международная программа МОТ по искоренению детского труда), оказав соответствующую техническую поддержку, помогла провести гендерный анализ положения с детским трудом в Южной Африке (пример 21).

Наконец, примером того, как целенаправленное содействие помогает в утверждении принципов гендерного равенства и в расширении доступа женщин к занятости, служит программа Национального центра профессионального образования (CENET) в Гондурасе (пример 7), которая является продолжением и развитием **Проекта профессиональной подготовки в департаменте Комаягуа (Проект РОСЕТ), пользовавшегося поддержкой МОТ.**

8 Принцип участия

В этом разделе, посвященном последней из восьми категорий, внимание обращается на важность таких факторов, как долговечность и непрерывность усилий по внедрению комплексного гендерного подхода, а также сохранение у трехсторонних партнеров ощущения причастности к этим усилиям. Для обеспечения и того, и другого принимаются меры по активному вовлечению заинтересованных сторон в основные процессы исследований, планирования и оценки.

Правительства, работодатели и профсоюзы, стремящиеся к продвижению гендерного равенства, способствуют также распространению процессов совместных исследований, планирования и оценки.

В частности, в примере положительного опыта **Гондураса** (пример 7) рассказывается о том, как Национальный центр профессионального образования (CENET) способствует участию женщин в обсуждении своих программ на местах.

В **Южной Африке** (пример 21) правительство при подготовке проекта «Белой книги» о программе борьбы с детским трудом применило основанный на принципе участия подход, позволивший привлечь к работе представителей самих целевых групп (мальчиков и девочек). И этот подход оказался самым эффективным способом сбора информации о проблемах детей. Впоследствии многие заинтересованные стороны также приняли участие в ряде семинаров, организованных для обсуждения специально опубликованного для этой цели документа.

Аналогично этому, опыт **Танзании и Мали** (примеры 22, 12) показывает, как трехсторонние партнеры, обеспечивающие участие заинтересованных сторон в совместной разработке руководств по наращиванию потенциала, могут положительным образом повлиять на широкое ощущение причастности к этим руководствам и на их жизнеспособность после завершения проекта. Предоставив возможность самым разным заинтересованным сторонам принять участие в разработке руководств, трехсторонние партнеры обеспечили высокую степень понимания этих руководств пользователями, а также появление у последних ощущения причастности к ним.

Примеры положительного опыта работодателей и профсоюзов демонстрируют, как трехсторонние партнеры могут облегчить процесс оценки гендерной политики и программ за счет вовлечения в него обычных работников.

Компания «Джей Сейнсбэри» («J Sainsbury plc») в Великобритании (пример 25) судит о своих успехах в продвижении гендерного равенства по откликам и отзывам коллег, проводя для этой цели полугодовые опросы.

В примере с **Американским центром за международную рабочую солидарность в США** (пример 24) представители персонала этого Центра разработали стандартную схему опросов, которая затем использовалась для сбора информации при реализации проекта гендерной оценки. Под руководством консультанта вышеупомянутый Центр провел двухдневный обучающий семинар, основной целью которого было ознакомление персонала с процессом гендерной оценки и с гендерной терминологией.

Часть II

25 примеров положительного опыта

Пример 1

Азиатско-тихоокеанский регион Инициатива конфедерации профсоюзов

Продвижение гендерного равенства в профсоюзах на региональном уровне

Пример 2

Бангладеш Инициатива правительства

Решение проблем гендерного равенства через развитие сельских районов

Пример 3

Канада Инициатива профсоюза

Расширение возможностей женщин в профсоюзе, где преобладают мужчины

Пример 4

Колумбия Инициатива правительства

Выявляя таланты и создавая возможности

Пример 5

Доминика Инициатива профсоюза

Значение сотрудничества

Пример 6

Эстония Инициатива правительства

Гендерное равенство в национальной политике занятости

Пример 7

Гондурас Инициатива правительства

Профессиональное образование как инструмент продвижения гендерного равенства

Пример 8

Индонезия Инициатива организации работодателей

Развитие женского предпринимательства в области малого и среднего бизнеса

Пример 9

Иордания Инициатива правительства

Специальный трудовой договор для мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги

Пример 10

Малайзия Инициатива правительства

Сокращение гендерного разрыва в области информационно-компьютерных технологий

Пример 11

Мали Инициатива правительства, работодателей и профсоюзов

Права работников-женщин – информирование и обучение

Пример 12

Мальта Инициатива правительства

Планирование равных возможностей

Пример 13

Мексика Инициатива правительства

Специальная профессиональная подготовка – для равного доступа женщин и мужчин к трудоустройству

Пример 14

Непал Инициатива организации работодателей

Развитие женского предпринимательства на местном уровне

Пример 15

Непал Инициатива профсоюза

Продвижение гендерного равенства через социальный диалог

Пример 16

Норвегия Инициатива организации работодателей

Мобилизация женских талантов

Пример 17

Норвегия Инициатива правительства

Привлечение отцов

Пример 18

Филиппины Инициатива правительства и организации предпринимателей

Создание условий для развития женского бизнеса

Пример 19

Российская Федерация Инициатива профсоюза

Социальный диалог и гендерное равенство

Пример 20

Регион Сахель Инициатива правительства и профсоюзов

Группы экспертов по гендерным вопросам в Буркина-Фасо, Мали, Мавритании и Сенегале

Пример 21

Южно-Африканская Республика Инициатива правительства

Гендерные данные и гендерный анализ в Программе борьбы с детским трудом

Пример 22

Танзания Инициатива правительства, организаций работодателей и профсоюзов

Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в сфере труда

Пример 23

Великобритания Инициатива работодателя

Расширение возможностей женщин с помощью стратегии разнообразия

Пример 24

Соединенные Штаты Америки Инициатива профсоюза

Продвижение гендерного равенства с помощью международной рабочей солидарности

Пример 25

Великобритания и Соединенные Штаты Инициатива работодателя

Гендерное равенство и разнообразие в кадровом обеспечении

Пример 1

Продвижение гендерного равенства в профсоюзах на региональном уровне

В данном примере рассказывается о том, как профсоюзы стараются обеспечить равное представительство и участие женщин и мужчин в своих представительных органах и деятельности.

Азиатско-тихоокеанская региональная организация (АТРО) – это одно из региональных подразделений Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКПС).

Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП была создана в 1951 году. Ее главная цель – добиваться построения справедливого общества с высоким уровнем жизни, отстаивая и продвигая права и интересы работников, а также защищая их достоинство и повышая их статус в процессе расширения профсоюзного движения. Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП насчитывает примерно 30 миллионов членов в 41 отделении в 28 странах.

Формулирование задач в области продвижения гендерного равенства

Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП сформулировала ряд задач в области продвижения гендерного равенства:

- Расширить участие женщин в процессах принятия решений и получить в отношении этого поддержку мужчин;
- Повысить информированность женщин и мужчин в области гендерного равенства;
- Оказать содействие своим отделениям в их усилиях по продвижению гендерного равенства;
- Оказать содействие своим отделениям в формировании гендерной политики;
- Обеспечить увеличение числа женщин на руководящих постах;
- Укрепить потенциал молодых женщин и мужчин для успешной работы в профсоюзах и на руководящих постах. Данная задача является измеримой в том плане, что на ее выполнение у организации имеется два года. Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП рассчитывает существенным образом увеличить представительство молодых женщин в Молодежном комитете к своей 18-й региональной конференции, запланированной на 2005 год.

Проведение гендерных исследований

Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП проводит три основных вида обследований, связанных с гендерными вопросами:

- обследование членов профсоюзов с разбивкой данных по полу (проводится перед региональными профсоюзными встречами по женским и гендерным вопросам);
- обследование по вопросу сексуальных домогательств;
- обследование по вопросу «достойный труд и гендер».

Все эти обследования проводятся на основе информации, собираемой с помощью рассылаемых по отделениям анкет.

Принятие позитивных мер для содействия гендерно-сбалансированному участию женщин и мужчин в профсоюзной деятельности

Резервирование определенного числа мест для женщин

Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП проводит политику, в соответствии с которой как минимум 30% слушателей ее ежегодных курсов по развитию лидерских навыков должны быть женщинами. Данная политика декларируется в письме с приглашением на эти курсы, и если отделения АТРО МКСП не соблюдают ее, предложенные ими кандидатуры отклоняются.

Отделения АТРО МКСП также принимают позитивные меры для обеспечения более сбалансированного представительства женщин и мужчин. Например, Индийский национальный конгресс профсоюзов в целях увеличения представительства женщин на руководящих постах установил 10-процентную квоту. Это является значительным шагом вперед, поскольку до принятия такой позитивной меры в высшем руководящем органе этого конгресса была только одна женщина. Конгресс профсоюзов Филиппин аналогичным образом установил 35-процентную квоту для женщин во всех сферах профсоюзной деятельности и учебных программах. Корейская конфедерация профсоюзов ввела 30-процентную квоту для женщин на всех уровнях руководства, в результате в состав ее нового руководящего органа, избранного в январе 2004 года, вошли четыре мужчины и три женщины.

Привлечение женщин к процессам принятия решений на верхнем уровне

Заседания Исполнительного совета Азиатско-тихоокеанской региональной организации МКСП и ее Женского комитета проводятся всегда одно за другим. Это делается для того, чтобы все девять членов Женского комитета могли принимать более активное участие в процессах принятия решений на верхнем уровне АТРО МКСП. На заседаниях Исполнительного совета помимо входящих в его состав трех выборных должностных лиц Женского комитета (председатель, его 1-й и 2-й заместители) могут присутствовать в качестве наблюдателей и все остальные его члены.

Расширение участия женщин в работе конференций

В сотрудничестве с Японским международным фондом труда Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП проводит ежегодную региональную встречу молодых женщин совместно с заседанием Молодежного комитета АТРО МКСП, который в настоящее время отличается отсутствием гендерного равновесия. Проведение такой встречи молодых женщин на региональном уровне весьма способствует распространению информации о несбалансированном составе Молодежного комитета АТРО МКСП и помогает привлечь внимание к необходимости конкретных мер по обеспечению в нем большего равновесия между женщинами и мужчинами.

Обеспечение участия как женщин, так и мужчин в деятельности, связанной с гендерными вопросами

Признавая, что в работе по продвижению гендерного равенства должны участвовать как женщины, так и мужчины, Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП считает крайне необходимым, чтобы на различные заседания и собрания, на которых рассматриваются вопросы гендерного равенства, приглашались профсоюзные руководители-мужчины.

Например, в нескольких региональных, субрегиональных и национальных семинарах по вопросам защиты материнства и борьбы с сексуальными домогательствами на работе принимали активное участие как женщины, так и мужчины.

Распространение сведений о гендерной политике профсоюзов как средство повышения уровня информированности в области гендерных вопросов

На многих встречах Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП распространяет свой программный документ о сексуальных домогательствах.

Отделения АТРО МКСП, такие как Корейская конфедерация профсоюзов и Федерация корейских профсоюзов, также занимаются распространением информации о гендерной политике, ежегодно предоставляя своим организациям-членам образцы руководств по порядку заключения гендерно-чувствительных коллективных договоров.

Профилактический мониторинг положения женщин и их прав как работников

Каждые четыре года перед очередной региональной конференцией **Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП оценивает положение женщин в своих отделениях**, а также имеющиеся в них структуры и политику продвижения гендерного равенства. Сделанные выводы затем предоставляются отделениям для рассмотрения и принятия необходимых мер.

Защита и лоббирование мер продвижения гендерного равенства

Азиатско-тихоокеанская региональная организация МКСП и ее отделения приняли резолюцию, призывающую МОТ и другие международные организации разработать и принять специальный международный стандарт, касающийся сексуальных домогательств.

В 2001 году на 74-м заседании Исполнительного совета АТРО МКСП была принята *«Резолюция о мерах против связанных с работой сексуальных домогательств»*, которая адресована правительствам, организациям работодателей, всем профсоюзам и общественным организациям. Лоббированием мер продвижения гендерного равенства на рабочем месте занимаются также такие отделения АТРО МКСП, как «Хистадрут» (Всеобщая федерация труда Израиля). «Хистадрут» предлагает устранить разницу в пенсионном возрасте для мужчин и женщин (в настоящее время он составляет 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин) и пытается повлиять на израильское правительство с тем, чтобы оно внесло изменения в существующее законодательство и установило одинаковый возраст выхода на пенсию для мужчин и женщин.

Пример 2

Решение проблем гендерного равенства через развитие сельских районов

Вданном примере рассказывается о том, как департамент местного самоуправления принимает и реализует стратегию продвижения гендерного равенства и соответствующий план действий.

С 1997 года Инженерный департамент местного самоуправления Бангладеш осуществляет Проект-21 по развитию сельских районов (Проект-21). В этом проекте предпринимаются первые попытки удовлетворить гендерные потребности населения в сельской местности путем организации обучения и создания специальных секторов для женщин на сельских рынках³. Для выполнения поставленных задач в рамках проекта существует инфраструктурная программа, в соответствии с которой осуществляются строительство и улучшение подъездных путей, ремонт дорог и мостов, посадка деревьев, а также возведение различных объектов и сооружений, в том числе зданий Юнион паришадов⁴, укрытий от наводнений со специальными удобствами для женщин, а также причалов для выгрузки сельхозпродукции с лодок.

Проект-21 создает возможности как краткосрочного, так и долгосрочного трудоустройства для женщин в сельской местности не только за счет улучшения условий торговли для них, но и за счет расширения их участия в различных инфраструктурных проектах. Инфраструктурные программы сами по себе зачастую не нацеливаются непосредственно на продвижение гендерного равенства. Поэтому очень важно, что и Инженерный департамент местного самоуправления, и Проект-21 разработали ряд стратегий продвижения гендерного равенства путем предоставления соответствующих возможностей трудоустройства и организации обучения по специальностям, связанным с инфраструктурой, а также с другими более традиционными видами доходной рыночной деятельности.

Формулирование задач в области продвижения гендерного равенства

Инженерный департамент местного самоуправления Бангладеш сформулировал следующие задачи в области продвижения гендерного равенства:

- Добиваться равенства между женщинами и мужчинами в том, что касается распределения полномочий и участия в процессах принятия решений на всех уровнях;
- Добиваться соответствующих изменений в отношении, структурах, политике, законах и практике с тем, чтобы устранить препятствия на пути к утверждению принципов равенства и уважения человеческого достоинства в семье, обществе и государстве;
- Обеспечить равные права для женщин и мужчин во всех сферах развития, в том числе в доступе к информации, профессиональным знаниям, ресурсам и возможностям.

На собственном уровне политика Проекта-21 состоит в расширении участия женщин в развитии и обслуживании инфраструктуры, в строительстве и управлении.

³ Под «сельскими рынками» понимаются специально оборудованные места торговли в Бангладеш, где предусмотрены такие дополнительные удобства, как подъездные дороги и пешеходные зоны, помосты, навесы, система водоснабжения и канализации, санузлы, а также уборка мусора (см. <http://www.lged.org/growthcentre.htm>).

⁴ Юнион паришады (Комитеты союзов) в Бангладеш являются органами местного самоуправления самого нижнего уровня.

Принятие планов действий по разработке стратегии продвижения гендерного равенства

Инженерный департамент местного самоуправления и собственно Проект-21 разработали планы действий в области продвижения гендерного равенства.

Стратегия гендерной справедливости и План гендерных действий (2002-2007 гг.), разработанные Инженерным департаментом местного самоуправления, относятся как к нему самому, так и к его сельскому, городскому и водному секторам. Все отраслевые проекты действуют в соответствии с этими Стратегией и Планом действий, в которых определяются цели, бюджет, обязанности, задачи и показатели прогресса в продвижении гендерного равенства.

Принципы и нормы Стратегии и Плана действий были разработаны специальной группой из шести человек, двое из которых – женщины. В 2000 году Проект-21 в соответствии с такими же принципами разработал свой собственный План гендерных действий на проектный период.

Гендерный анализ процессов разработки, реализации и оценки проектов

Инженерный департамент местного самоуправления собирает информацию с разбивкой по полу по всем видам деятельности, включая обучение и создание новых рабочих мест.

Например, его сотрудники без предварительного уведомления посещают сельские рынки, где производят подсчет женщин, торгующих своей продукцией на оборудованных навесах открытых местах, и периодически проводят исследования конкретных случаев. Полученные данные с разбивкой по полу и результаты исследований затем используются для мониторинга и составления квартальных и годовых отчетов, совершенствования процессов управления и обслуживания, а также для планирования новых проектов.

Создание и укрепление структур, компетентных в гендерных вопросах

Инженерный департамент местного самоуправления создал Форум по гендерным вопросам и проблемам развития, в состав которого вошли высокопоставленные должностные лица.

Семеро из 25 членов этого Форума, включая заместителя руководителя проекта, являются женщинами. Данный Форум, пользующийся поддержкой главного инженера Инженерного департамента местного самоуправления, возглавил усилия по формированию стратегии гендерной справедливости. Он также помогает высокопоставленным чиновникам ориентироваться в соответствующих вопросах. Некоторые проекты, кроме того, назначили у себя специалистов по гендерным проблемам, которые координируют и контролируют реализацию Плана гендерных действий.

Поддержка со стороны национального механизма по делам женщин

Министерство по делам женщин и детей Бангладеш и его Департамент по делам женщин сотрудничают с Инженерным департаментом местного самоуправления и Проектом-21 по нескольким направлениям.

«Джатъо мохила сангстха» (Jatiyo Mohila Sangstha – структура, входящая в Министерство по делам женщин и детей и занимающаяся развитием женского предпринимательства) и Проект-21 подписали меморандум о понимании, касающийся предоставления кредитов женщинам, торгующим в женских секторах рынков.

Подразделения Министерства по делам женщин и детей публикуют и распространяют различные информационные материалы по таким вопросам, как злоупотребления с прида-

ным, ранние браки, регистрация рождений, юридическая помощь, торговля женщинами и детьми.

Работники Министерства по делам женщин и детей приглашаются на семинары и симпозиумы, организуемые Инженерным департаментом местного самоуправления или организациями-донорами.

Департамент по делам женщин и Проект мелкомасштабного освоения водных ресурсов Инженерного департамента местного самоуправления подписали меморандум о понимании, который также предусматривает различные виды сотрудничества, в том числе организацию обучения и обмен документами, взглядами и идеями. В соответствии с подписанным документом будут проводиться обучающие семинары для преподавателей местного уровня из Департамента по делам женщин, которые, в свою очередь, будут обучать женщин, входящих в целевую группу проекта, поскольку последних в настоящее время никто на местах не обучает.

Наращивание потенциала в области внедрения комплексного гендерного подхода

Для руководящих работников Инженерного департамента местного самоуправления организуются семинары и симпозиумы в целях распространения информации о Плане гендерных действий.

Программа регулярного обучения, организуемого для персонала Инженерного департамента местного самоуправления на базе учебного центра, включает в себя модуль, посвященный гендерным вопросам и проблемам развития.

Гендерные вопросы, связанные с реализацией проектов, рассматриваются на совещаниях с участием старших инженеров и их помощников, которые проводятся три раза в год для обсуждения результатов работы.

Каждый проект прививает представителям своих целевых групп гендерную чувствительность и развивает их навыки в соответствующей области.

В рамках проекта также организуется обучение в области управления финансами и мобилизации ресурсов для председателей, секретарей и членов (мужчин и женщин) Юнион паришадов (органы местного самоуправления нижнего уровня – *прим. пер.*).

Раздельные меры для женщин и мужчин, способствующие переменам в гендерных отношениях

В данном проекте усилия по продвижению гендерного равенства нередко принимают форму действий, направленных либо на женщин, либо на мужчин. Проект выявил различия между женскими и мужскими потребностями и принимает соответствующие разнообразные меры, в том числе и с учетом культурных факторов, таких, как разделение женщин и мужчин в общественных местах.

Благодаря сочетанию инфраструктурных программ и программ обучения, помогающих женщинам вливаться в основное русло местной экономики, были расширены **возможности их трудоустройства**. В рамках проекта были предприняты усилия по строительству на сельских рынках специальных секторов для торговцев-женщин. Лавки в этих секторах предоставлялись женщинам, для которых также организовывалось обучение в области управления бизнесом и организовывались курсы по развитию навыков торговли. Кроме того, проект предоставил самым бедным женщинам возможность размещаться и торговать сельхозпродукцией со своих участков на открытых площадках рынков (см. врезку).

В области строительства подрядчики принимают на работу женщин и платят им **равную зарплату за труд равной ценности**. Женщины также участвуют в работах по обслуживанию инфраструктуры, в том числе в таких, как посадка придорожных деревьев и уход за

ними. Эта часть проекта гарантирует женщинам занятость на два года и дает возможность получить подготовку в области планового обслуживания инфраструктурных объектов и посадки деревьев. Благодаря системе обязательных сбережений и программе профподготовки в области информационно-разъяснительной и приносящей доход деятельности после завершения своего двухгодичного периода работы по найму и обучения женщины могут становиться самозанятыми работниками.

Особые меры принимались для расширения **участия и представительства женщин в органах местного самоуправления**. С этой целью в рамках проекта осуществлялось строительство зданий Юнион паришадов с отдельными входами и зонами размещения для представительств женщин. Поскольку в бангладешском обществе мужчины и женщины обычно разделены, без таких особых мер участие последних в работе органов местного самоуправления⁵, да и вообще в общественной жизни, было бы невозможно. Кроме этого, принимаются меры, чтобы обеспечить необходимое представительство женщин-владельцев лавок в ассоциациях торговцев сельских рынков, строительством которых занимается Проект-21.

Проводится работа по повышению восприимчивости мужчин к гендерным вопросам и по их обучению методам продвижения гендерного равенства. В рамках проекта организуются **занятия и семинары для руководителей-мужчин** из Инженерного департамента местного самоуправления (LGED) по распространению и применению плана гендерных действий. В рамках Проекта-21 также проводится обучение подрядчиков (большинство из которых – мужчины) способам соблюдения требований, касающихся учета гендерных проблем при составлении должностных инструкций, а также – в более широком смысле – гендерно-чувствительной практике построения трудовых отношений (например, прием на работу большего числа женщин и выплата работникам-женщинам справедливой заработной платы).

Развитие сотрудничества с партнерскими организациями

Инженерный департамент местного самоуправления и Проект-21 сотрудничают со многими учреждениями и ведомствами, в числе которых местные органы власти, неправительственные, донорские и общинные организации. Такое сотрудничество принимает самые разнообразные формы – от подписания меморандумов о понимании с другими государственными и негосударственными организациями до непрерывной координации действий и постоянного обсуждения вопросов с организациями-донорами, а также обмена отчетами и другой информацией.

В частности, **важным фактором, повлиявшим на успех проекта, стало сотрудничество с местными организациями и инициативами**. То, что многие сельские женщины смогли выйти из своих домов, стали пользоваться социальным обеспечением и начали заниматься предпринимательством в специально отведенных для них секторах на рынках или торговать собственной продукцией в оборудованных навесами открытых местах, в значительной степени является результатом инициатив местных общин. Председатели Юнион паришадов и административных комитетов рынков оказывают женщинам-продавцам и женщинам-покупателям прямую поддержку.

На каждом местном рынке имеются свой административный комитет и ассоциация торговцев, в которых женский рыночный сектор представлен председателем административного комитета женского сектора рынка. Такое представительство женщин в административных комитетах рынков является обязательным, поскольку соответствующее положение о нем включено в принципы государственной политики и утверждено Министерством по делам органов местного самоуправления, развития сельских районов и кооперативов.

⁵ В результате того, что правительство Бангладеш узаконило резервирование мест для женщин в Юнион паришадах, на выборах 1997 года в эти органы местного самоуправления было избрано свыше 12000 женщин. Выборы 1997 года считаются ключевым событием в расширении доступа женщин к участию в политической жизни Бангладеш.

Как проект способствует созданию равных возможностей для женщин и мужчин

Проект-21 создает рабочие места и способствует равенству возможностей для женщин и мужчин разными путями, некоторые из которых перечислены ниже.

- По состоянию на февраль 2004 года, места для торговли на рынках были выделены 768 женщинам.
- 40% оборудованных навесами открытых мест на сельских рынках используются женщинами, временно торгующими собственной продукцией.
- 733 женщины, занимающиеся торговлей в женских секторах рынков, прошли подготовку в области управления бизнесом и развития навыков торговли.
- 1830 женщин, охваченных программой создания сообществ работников по контракту⁶, прошедших однодневное обучение на рабочем месте и имеющих индивидуальные сберегательные банковские счета, были привлечены к участию в программе планового обслуживания объектов инфраструктуры и посадки деревьев.
- 935 женщин прошли подготовку в области информационно-разъяснительной и приносящей доход деятельности. По завершении этой подготовки некоторые женщины-члены сообществ работников по контракту создали свои собственные предприятия, приносящие доход, используя для этой цели средства, накопленные в системе обязательных сбережений.
- В январе 2004 года начали действовать специальные учебные курсы для лиц, избранных в члены Юнион паришадов. Эти курсы продлятся до конца года. В программу обучения входят такие темы, как работа местных органов власти, деревенские суды, мобилизация ресурсов, управление финансами и т.п. В феврале 2004 года такое обучение прошли уже около 700 председателей и членов Юнион паришадов, из которых 78 были женщинами с зарезервированными местами. В конечном счете это обучение должно охватить 996 Юнион паришадов в 13 районах, где действует Проект-21.
- В общей сложности обучение прошли 4038 председателей, секретарей и членов Юнион паришадов, из которых 938 человек являются женщинами.
- Партнеры Инженерного департамента местного самоуправления теперь считают его гендерно-чувствительной организацией.

⁶ Еще одна программа профессиональной подготовки Инженерного департамента местного самоуправления; см. веб-сайт <http://www.bdnetwork.com/etda/activiti.htm>.

Пример 3

Расширение возможностей женщин в профсоюзе, где преобладают мужчины

Вданном примере рассказывается о том, как профсоюз продвигает гендерное равенство и защищает права человека на рабочем месте путем сочетания комплексного гендерного подхода с позитивными мерами, направленными на женщин.

Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности (CAW), насчитывающий примерно 260 тыс. членов, является крупнейшим профсоюзом Канады, действующим в частном секторе. В его состав входят 300 местных отделений с более чем 1800 группами работников, объединенных коллективными договорами. После того, как в конце 90-х годов к Канадскому профсоюзу работников автомобильной промышленности присоединились работники сектора услуг, доля женщин среди его членов стала составлять 30%. Это в два с лишним раза больше по сравнению с уровнем 80-х годов (14%).⁷ Благодаря созданию в 1970 году отдела по делам женщин Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности имеет теперь долгий и богатый опыт в области защиты прав работников-женщин, продвижения гендерного равенства в своей организации и выдвижения женщин на руководящие посты. Деятельность отдела по делам женщин координируется из штаб-квартиры, но осуществляется по всей стране в тесном взаимодействии с другими отделами, штатными сотрудниками и высшим руководством профсоюза.

Политика продвижения гендерного равенства и разнообразия

На своем съезде в 2003 году Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности утвердил политику разнообразия и гендерного равенства, которая представляет собой обновленный вариант его политики позитивных действий, проводившейся с 1991 года. Ниже перечислены некоторые из основных задач в области продвижения гендерного равенства, поставленных новым политическим курсом.

Продолжать усилия, направленные на то, чтобы штатный персонал Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности, руководство его местных отделений, советы и комитеты отражали разнообразие состава его членов.

Способствовать гендерно-сбалансированному представительству членов в профсоюзных структурах, добиваясь, чтобы составы Исполнительного совета Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности, Исполнительного совета профсоюза в провинции Квебек и Национального исполнительного комитета отражали существующее в профсоюзе соотношение между женщинами и мужчинами.

Продвигать концепцию гендерно-чувствительного ведения коллективных переговоров, добиваясь того, чтобы во все коллективных договоры, заключаемые Канадским профсоюзом работников автомобильной промышленности, были включены, среди прочего, положения о мерах против притеснений на сексуальной почве, профподготовке, формулировках, касающихся насилия над женщинами, о женских адвокатах, равенстве при трудоустройстве, равенстве в оплате, об уходе за детьми и пожилыми членами семьи.

⁷ “Building our union through diversity, equality and solidarity”, CAW gender equality policy statement, CAW Constitutional Convention 2003 [«Построим наш профсоюз на принципах разнообразия, равенства и солидарности», программное заявление Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности по вопросу гендерного равенства на съезде профсоюза в 2003 году].

Способствовать сбалансированному представительству женщин и мужчин в программах обучения Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности.

Обеспечивать, чтобы состав профсоюзных организаторов отражал разнообразие рабочих мест, среди которых они проводят свою работу, особенно в секторе услуг, отличающемся многообразием и преобладанием женщин.

Проведение гендерных исследований

В 2003 году Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности провел свое первое исследование среди членов и руководителей низового уровня с разбивкой данных по полу. Сбор информации осуществлялся с помощью анкет, разосланных по местным отделениям профсоюза.

Использование позитивных мер для обеспечения сбалансированного представительства и участия женщин и мужчин в профсоюзной деятельности

Создание структур, способствующих повышению активности женщин

В целях продвижения гендерного равенства внутри всей своей организации Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности в 1982 году создал **женский комитет в своем центральном совете**. В состав этого комитета входят женщины, избранные в местных отделениях делегатами в центральный совет профсоюза. Кандидаты для избрания в совет должны занимать заметное положение в своих местных отделениях и представлять интересы их членов-женщин. После их избрания делегатами в центральный совет профсоюза женщины могут заседать в его женском комитете. Члены комитета организуют конференции, форумы местных профсоюзных отделений и различные общественные мероприятия, связанные с продвижением гендерного равенства.

В соответствии с Уставом Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности в каждом его местном отделении должен быть **свой женский комитет**, способствующий повышению активности женщин и расширению их участия в профсоюзной деятельности. Устав гарантирует определенный минимальный уровень финансирования таких комитетов. Эти комитеты помогают женщинам налаживать связи друг с другом и создавать объединения для оказания взаимной поддержки на рабочих местах и в обществе. Благодаря регулярным заседаниям и работе подкомитетов по таким вопросам, как образование, заключение коллективных договоров, участие в общественной жизни и охрана здоровья, женщины-члены профсоюза могут узнавать о затрагивающих их мерах, принимаемых профсоюзом (например, в области борьбы с домогательствами, позитивных действий, продвижения равенства и разнообразия).

Женские объединения дают возможность женщинам-членам разных местных отделений профсоюза в одном и том же населенном пункте или в соседних населенных пунктах проявлять большую активность в профсоюзной и общественной жизни. Эти объединения просвещают женщин по таким вопросам, как гендерное равенство, уход за детьми, семейные проблемы, охрана здоровья женщины, борьба с насилием над женщинами, стратегии борьбы против домогательств и политическое образование, а также проводят семинары, помогающие женщинам участвовать в лоббировании муниципальных и провинциальных органов власти и оказывать поддержку другим женщинам в своем профсоюзе и обществе.

В 2003 году Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности разработал еще две программы обучения в области позитивных действий, которые специально предназначены для развития у женщин чувства уверенности и формирования у них лидерских навыков, – **Программу для активных женщин (Women Activists Program)** и **Программу для женщин-лидеров (Women's Leadership Program)**.

Резервирование мест для женщин

На своем съезде в 1991 году Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности утвердил положение, гарантирующее женщинам как минимум два места в его Национальном исполнительном комитете. Это положение также требует, чтобы в составе комитетов, ведущих переговоры о коллективных трудовых договорах от лица групп работников, на 30% состоящих из женщин, была по крайней мере одна женщина.

Увеличение числа женщин на руководящих профсоюзных постах – трудная задача

Женщины на руководящих постах в Канадском профсоюзе работников автомобильной промышленности представлены по-разному. В 150 его местных организациях, принявших участие в обследовании, посвященном позитивным мерам и проведенном профсоюзом в 2003 году, женщины занимали должность председателя в 21% случаев. Должности заместителей председателей местных организаций оказались занятыми женщинами также лишь в 20% случаев. Женщины представлены недостаточно и на руководящих постах на уровне рабочих мест. Данные, полученные от членов профсоюза, показывают, что на долю женщин приходится лишь 15% таких руководящих постов. Тем не менее, результаты обследования показали, что женщинами в профсоюзе являются 52% секретарей-регистраторов, 29% доверенных лиц и 34% финансовых секретарей.

Источник: “Building our union through diversity, equality and solidarity”, 2003.

Защита прав человека и утверждение принципа гендерной чувствительности при заключении коллективных трудовых договоров

Инструменты, способствующие заключению гендерно-чувствительных коллективных договоров

В качестве основного инструмента для оценки коллективных трудовых договоров перед проведением соответствующих переговоров и для ориентирования своих членов относительно приоритетов на этих переговорах, касающихся защиты прав человека на рабочем месте, Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности использует **аудит (проверку) справедливости коллективного договора**.

Борьба с насилием над женщинами

В процессе заключения коллективных трудовых договоров Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности поднимает вопрос о насилии над женщинами на рабочем месте. Профсоюз договаривается с работодателями о выплате женщинам, разорвавшим оскорбительные для них отношения, пособий, таких, как пособие по болезни или по несчастному случаю, с первого дня их нахождения в приюте для пострадавших женщин. Кроме того, он договаривается с работодателями о мерах поддержки женщин, сталкивающихся с жестоким обращением (например, женские адвокаты на рабочих местах), а также о мерах защиты от административных наказаний для тех членов профсоюза, которые попадают в ситуацию насилия вне работы, что неблагоприятно отражается на их работоспособности или присутствии на рабочем месте.

Меры, направленные против дискриминации

Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности договаривается с работодателями о внесении в тексты коллективных договоров положений, запрещающих дискриминацию, а также об использовании в них четких формулировок о недопустимости домогательств.

Соответствующие **формулировки о недопустимости домогательств** на рабочем месте дают работникам право отказываться от выполнения работы. На многих рабочих местах Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности успешно договаривается с работо-

дателями о проведении **обучения по вопросам борьбы с домогательствами** (4-часовая, 8-часовая и 3-дневная учебные программы, разработанные профсоюзом). Такое обучение проводится представителями профсоюза в рабочее время. Кроме этого, профсоюз договаривается об организации **обучения для лиц, осуществляющих расследование** (представители по вопросам гендерного равноправия, женские адвокаты, профсоюзные уполномоченные, члены комитетов по правам человека и т.д.), и о предоставлении им свободного времени для продвижения соответствующей политики, соблюдения процедур, проведения расследований и быстрого принятия решений.

Договариваясь с работодателями о **планах обеспечения равного права на труд**, Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности способствует справедливости при приеме на работу и равенству обращения на рабочем месте. Первая часть таких планов заключается в выявлении препятствий на пути к равным возможностям трудоустройства. С этой целью проводится анализ требований, предъявляемых к рабочему месту, и практики найма работников. Необходимо, чтобы работодатели устранили препятствия, мешающие трудоустройству женщин, представителей цветного и коренного населения, а также лиц с ограниченными физическими возможностями. Вторая часть планов обеспечения равного права на труд требует, чтобы работодатели определили цели и сроки приема на работу квалифицированных работников.⁸

Еще одна важная задача профсоюза – **путем внесения в тексты коллективных договоров положений о равенстве в оплате добиваться применения принципа равной оплаты за труд равной ценности** независимо от того, является ли это требованием закона.⁹ В соответствии с такими положениями работодатели обязаны производить оценку работы, выяснять, имеет ли место дискриминация, и находить соответствующие решения для устранения существующей разницы в зарплате.

Кроме того, Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности заключает **соглашения о льготах** для лиц, сожительствующих с людьми одного с ними пола. Такие соглашения касаются обычных отпусков, отпусков в связи со смертью близкого человека, пособий, пенсий, отпусков при усыновлении, пособий на иждивенцев и т.д.

Институт женских адвокатов, существующий с 1993 года

Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности договорился об учреждении института женских адвокатов на предприятиях «Бристол Эроспейс» (Bristol Aerospace), «Кэми Отомотив» (Cami Automotive), «Вентра Пластикс» (Ventra Plastics), «Сент-Гобейн Текникал Фэбрикс» (Saint Gobain Technical Fabrics) и «Премко Мэшин» (Premco Machine). Женские адвокаты – это учрежденные в результате переговоров должности, для которых предусматриваются оплачиваемое отсутствие на работе (при полной занятости, частичной занятости или работе по вызову), служебные помещения с конфиденциальной телефонной линией и обучение в области адвокатской практики. Женские адвокаты – это работники, которые прошли специальную подготовку в качестве коллег-защитников, имеют связь с программами общественной поддержки и оказывают помощь членам профсоюза в кризисных ситуациях.

Источник: SAW/TCA Canada, Collective Bargaining Convention (Toronto, 7–10 May 2002), chapter 10, “Equality programs”.

⁸ Федеральный закон о равном праве на труд вступил в силу в Канаде в 1986 году.

⁹ История канадского законодательства о равенстве в оплате восходит к 50-м годам прошлого столетия. Это законодательство действует в основном в отношении государственного сектора, хотя в некоторых провинциях распространяется частично и на частный сектор. Оно требует, чтобы работодатели вносили в тексты коллективных договоров соответствующие положения о равенстве в оплате. (Источник: Harvey Krahn and Graham Lowe, *Work, industry & Canadian society*. Scarborough, Ontario: Nelson, 2002.)

Участие работодателей в финансировании мер, направленных на повышение информированности в области гендерного равенства и призванных повысить активность женщин и их стремление к участию в профсоюзной деятельности

Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности признает, что **обучение, финансируемое работодателями, является чрезвычайно важным средством продвижения принципов разнообразия и гендерного равенства** среди его членов и руководителей.

В соответствии с Конвенцией МОТ об оплачиваемых учебных отпусках (№ 140)¹⁰ Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности договаривается с работодателями о выделении ими средств на финансирование и осуществление своей программы оплачиваемых учебных отпусков (для прохождения учебных курсов с проживанием). Хотя все финансирование этой программы осуществляется компаниями, ее разработкой и практическим осуществлением занимается профсоюз. Благодаря такой договоренности члены Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности проходят организованную им подготовку и при этом получают заработную плату за период отсутствия на работе и не тратят свое отпускное время. Оплачиваемые учебные отпуска предоставляются членам профсоюза в том случае, если их профсоюзный комитет, проводивший переговоры о заключении коллективного договора на уровне предприятия, договорился с работодателем о включении соответствующих положений в коллективный трудовой договор.

Программа оплачиваемых учебных отпусков: продвижение гендерного равенства и разнообразия с помощью профсоюзного обучения

Программа обучения во время оплачиваемых учебных отпусков, осуществляемая Канадским профсоюзом работников автомобильной промышленности, состоит из десяти недельных курсов по методике, двух двухнедельных курсов по позитивным действиям и четырехнедельного основного курса (проводится в течение трех месяцев).

Ключевую роль в продвижении принципов разнообразия и равенства играет четырехнедельный основной курс обучения с проживанием (т.е. с отрывом от производства), благодаря которому члены профсоюза – женщины и мужчины – повышают свой уровень информированности в области гендерных вопросов. Его предваряют вводные занятия, которые проводятся в выходные дни в конце недели с целью вызвать у участников заинтересованность в прохождении всего четырехнедельного курса, а также заручиться поддержкой их мужей (жен), которые во время обучения будут оставаться дома.

Курсы по позитивным действиям, способствующие повышению активности и стремления к участию в профсоюзной деятельности, также помогают женщинам и работникам из числа представителей цветного населения противостоять проявлениям сексизма и расизма.

Сотрудничество в целях продвижения гендерного равенства и прав человека

В целях продвижения принципов гендерного равенства и прав человека на рабочем месте и в обществе в целом Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности сотрудничает также с женскими и местными общественными организациями. Являясь одним из главных авторитетов в области борьбы с насилием над женщинами, этот профсоюз ежегодно выделяет свыше 90 тыс. канадских долларов на содержание приютов для пострадавших женщин на всей территории Канады и выступает за предоставление доступного жилья женщинам, ставшим жертвами насилия. Каждый год профсоюз также принимает участие в международной кампании «Белая лента», в ходе которой мужчины обязуются остановить насилие над женщинами, поддерживая соответствующие инициативы на рабочем месте и в обществе.

¹⁰ Эту конвенцию Канада еще не ратифицировала.

Пример 4

Выявляя таланты и создавая возможности

Вданном примере рассказывается о том, как в результате сотрудничества между государственным и частным секторами и гражданским обществом создаются возможности трудоустройства для бедных женщин и мужчин.

Программа «Таланты и возможности» (*Talentos y Oportunidades*) – это коммерческий проект городского Управления социального обеспечения Боготы (*Departamento Administrativo de Bienestar Social - DABS*). Проект начал действовать в июне 2001 года. Его основная цель – развитие навыков трудоустройства у представителей беднейших и наименее благополучных групп населения Боготы.

Хотя данный проект нацелен на выявление и признание человеческих, гражданских и производственных талантов среди женщин и мужчин, особое внимание в нем уделяется развитию социального партнерства между государственным и частным секторами в целях расширения доступа женщин к рынку труда и возможностям заниматься приносящей доход деятельностью. Еще одна особо важная задача проекта заключается в налаживании партнерских связей между государственными и частными предприятиями в целях создания возможностей трудоустройства для представителей социально уязвимых групп.

Многосторонний, социально-ориентированный подход к продвижению принципов гендерного равенства в социальной политике

В своей социальной политике и программах Управление социального обеспечения Боготы использует не отраслевой подход, а подход «ориентированный на человека».

Проект «Таланты и возможности» основан на принципах социальной интеграции, соблюдения прав человека и гендерного равенства. Позиция Управления социального обеспечения Боготы в отношении гендерного равенства строится на том, что женщины должны быть не просто пассивными адресатами мер, принимаемых в рамках социальных программ, а активными агентами социальных перемен. И этот принцип играет в реализации проекта определяющую роль.

Использование гендерного анализа для сопоставления талантов участников с возможностями заработка

При планировании, реализации и оценке работ по проекту Управление социального обеспечения Боготы использует гендерный анализ.

Для получения информации по гендерным вопросам общенационального уровня Управление использует статистические данные с разбивкой по полу, имеющиеся в Национальном департаменте планирования. Что же касается информации муниципального уровня, то необходимые количественные и качественные данные поступают через местный Департамент планирования. Управление социального обеспечения опубликовало научное исследование, посвященное положению женщин в Боготе и озаглавленное «*Mujeres. estado del arte, Bogotá 1990–2002*» (в переводе с испанского – «Положение женщин в Боготе, 1990–2002 гг.»). Теперь оно использует гендерно-аналитическую информацию из этого исследования в своем проекте «Таланты и возможности», дополняя ее данными о городском рынке труда и целевых группах.

База данных о талантах – это система, с помощью которой Управление социального обеспечения Боготы ведет учет талантов, навыков и способностей различных представителей целевых групп, а также потенциальных возможностей заработка для них. Управление собирает информацию о талантах и способностях отдельных людей путем опроса участников проекта. База данных о талантах позволяет персоналу проекта подбирать участников, соответствующих требованиям потенциальных работодателей. Поскольку экономическая информация об узкоспециализированных секторах рынка труда на муниципальном уровне весьма ограничена, Управление социального обеспечения в настоящее время занимается разработкой альтернативных вариантов для более эффективного учета этих секторов и потенциальных возможностей трудоустройства.

Расширение возможностей трудоустройства женщин путем обучения, способствующего позитивным изменениям в их статусе

Программа «Таланты и возможности» расширяет возможности трудоустройства женщин благодаря следующему двустороннему подходу к обучению:

Обучение тем видам деятельности, которые традиционно считаются «женскими» (например, профессиональный уход за детьми, больными и престарелыми, работа в качестве домашней прислуги). После завершения обучения женщины сравнительно легко получают доступ к возможностям трудоустройства в соответствующих сферах.

Профессиональное обучение тем специальностям, которые традиционно считаются «мужскими» (например, в сфере строительства). Возможности трудоустройства по таким специальностям позволяют женщинам самоутвердиться, продемонстрировать свой потенциал и способности и изменяют представление о традиционном распределении гендерных ролей.

Наращивание потенциала в области гендерного анализа и планирования

Программа «Таланты и возможности» решает проблемы с гендерным равенством не только путем профессионального обучения женщин, участвующих в проекте, но и **путем наращивания потенциала как женщин, так и мужчин** в целях повышения их осведомленности и компетентности в гендерных вопросах.

Как для технического персонала проекта, так и для его участников были разработаны учебные модули, посвященные вопросам гендерной справедливости. Персонал, задействованный в осуществлении проекта, посещает цикл семинаров, на которых ему предлагается рассмотреть и обсудить ситуацию с гендерным равенством на разных этапах работы по проекту. Как бы то ни было, наращивание потенциала – это непрерывный процесс, в ходе которого воплощение принципов гендерного равенства на практике будет происходить постепенно.

В рамках своей образовательной программы, посвященной теме прав и гражданства, Управление социального обеспечения Боготы проводит семинары также и для участников проекта. На этих семинарах рассматриваются такие вопросы, как положение женщин в обществе, обязанности и права женщин и мужчин, законодательство, касающееся женщин и расширения их возможностей.

Развитие социального партнерства в целях совместного использования финансовых и технических ресурсов

Благодаря налаженному сотрудничеству Управление социального обеспечения Боготы и его социальные партнеры могут совместно использовать финансовые и технические ресурсы.

Благодаря тому, что на протяжении трех лет финансирование осуществляется совместно с социальными партнерами, Управление социального обеспечения получило дополнительные

средства, покрывшие суммарные расходы на проект на 47%. Отношения с социальными партнерами оформляются путем подписания договоров, меморандумов о понимании и т.п.

К концу 2003 года Управление социального обеспечения Боготы установило партнерские отношения с 13 другими государственными учреждениями, работодателями, профсоюзами и отдельными общественными организациями (см. врезку). В семи случаях такого партнерства адресатами мер являются только женщины, в одном случае – только мужчины и в пяти случаях – одновременно женщины и мужчины.

Управление социального обеспечения Боготы разработало механизм мониторинга для учета достижений и трудностей, с которыми приходится сталкиваться при налаживании отношений с социальными партнерами. С помощью специальной «регистрационной формы» работники Управления могут регистрировать мнения и отзывы участников о партнерских институтах. Эта система была опробована в 2003 году.

Как создаются возможности трудоустройства для женщин и мужчин в процессе сотрудничества с социальными партнерами

Для создания возможностей трудоустройства Управление социального обеспечения использует три разных пути:

- организует профессиональную подготовку и обучение предпринимательской деятельности (теоретические и практические курсы);
- налаживает связи между адресатами мер и коммерческими ассоциациями, такими, как кооперативы;
- осуществляет для адресатов мер поиск рабочих мест на предприятиях.

Сотрудничество с местными органами государственного управления

Управление социального обеспечения Боготы организовало подготовку 417 женщин и мужчин в области обслуживания паркового хозяйства (совместно с Муниципальным институтом спорта и отдыха), 273 женщин и мужчин – в области работ по охране окружающей среды и ремесленной деятельности (совместно с Административным управлением по охране окружающей среды), 268 женщин и мужчин – в области садоводства (совместно с Ботаническим садом Боготы), 240 женщин – в области использования водных ресурсов (совместно с Канализационной компанией Боготы), 160 женщин и мужчин – в области профессиональной утилизации отходов (совместно с Отделом коммунального обслуживания).

Управление социального обеспечения Боготы помогло 166 лицам наладить связи с четырьмя кооперативами государственного сектора (Муниципальный институт спорта и отдыха, Ботанический сад Боготы, Отдел коммунального обслуживания), а 240 женщинам – с пятью производственными организациями местного уровня (Канализационная компания Боготы).

Системой «посредничества в поисках работы» (результат совместной деятельности Управления социального обеспечения Боготы и Института городского развития) успешно воспользовались 67 мужчин.

Сотрудничество с работодателями

Совместно с компаниями текстильной промышленности Управление социального обеспечения Боготы проводит соответствующее обучение 47 женщин, которые благодаря этому смогут расширить свои возможности заработка.

Сотрудничество с профсоюзами

В рамках своего проекта «Таланты и возможности» Управление социального обеспечения Боготы наладило сотрудничество с Организацией трудящихся женщин (Casa de la Mujer Trabajadora – CUT), которая является женским отделением главной профсоюзной федерации Колумбии – Единого профцентра трудящихся (Central Unitaria de Trabajadores, сокращенно – CUT). Благодаря этому сотрудничеству 297 женщин получили профессиональную подготовку в области уборки в домах и учреждениях и 50 женщин прошли курсы обучения строительным специальностям. Кроме того, Организация трудящихся женщин помогла 75 женщинам наладить связи с кооперативами.

Сотрудничество с неправительственными организациями

Благодаря сотрудничеству с фондом «Фундасьон Минуто де Диос» (Fundaciyn Minuto de Dios, FMD) 424 женщины смогли получить подготовку в области швейного производства, а в результате сотрудничества, налаженного с фондом развития предпринимательства «Фондо Десароло Эмпресариал Корона» (Fondo Desarrollo Empresarial Corona, FDEC), 150 женщин закончили курсы вязания. При участии «Фондо Десароло Эмпресариал Корона» Управление социального обеспечения Боготы помогло 75 женщин наладить связи с кооперативами.

Использование благоприятной ситуации с организационной структурой и планированием

План развития Боготы предусматривает создание благоприятных условий для деятельности, способствующей расширению возможностей женщин и гендерному равенству.

В основе плана на период 2001–2003 гг. лежало семь главных целей: культура гражданства (*cultura ciudadana*), производительность, социальная справедливость, образование, охрана окружающей среды, семья и дети, государственное управление.

Закон Колумбии № 581 (2000 г.), известный под названием «Закона о квотах», гласит, что 30% всех государственных постов на уровне принятия решений должны занимать женщины.

Этот закон самым положительным образом отразился на женском присутствии на должностях, дающих право принимать решения во многих сферах. В настоящее время женщины занимают около 60% всех руководящих постов (директорского уровня) в муниципалитете Боготы. Важные посты они занимают также и в самом Управлении социального обеспечения: в период подготовки настоящей публикации его генеральным директором была женщина, и женщины возглавляли четыре отдела – социальных мер, планирования, местного развития, управления и финансов.

Пример 5

Значение сотрудничества

Вданном примере показано, как профсоюз, осуществляющий стратегию гендерного равенства, выигрывает от сотрудничества с государственным учреждением по делам женщин и женскими ассоциациями.

Профсоюз работников общественных служб Доминики представляет большинство государственных работников в Содружестве Доминики. В настоящем примере рассказывается о стратегиях, с помощью которых этот профсоюз продвигает в своих рядах принципы гендерного равенства.

Комитет по гендерным вопросам, созданный при участии правительства

Профсоюз работников общественных служб Доминики создал комитет, который помогает ему учитывать вопросы гендерного равенства во всей деятельности.

В состав этого комитета входят члены исполнительного совета профсоюза, профсоюзные работники и государственные служащие из Бюро по делам женщин и Национального совета женщин. Все они прошли подготовку по вопросам внедрения комплексного гендерного подхода на местном и региональном уровнях.

Члены комитета проводят семинары и занятия на темы гендерного равенства в сфере труда, которые помогают просвещать членов профсоюза в области вопросов, касающихся прав женщин, равноправия, стратегий продвижения гендерного равенства. Эти семинары и занятия также помогают членам профсоюза разобраться в различных понятиях и терминах, применяемых в гендерном анализе и планировании. Деятельность комитета находит признание и поддержку всего профсоюза.

Развитие сотрудничества в целях повышения информированности членов профсоюза в гендерных вопросах

Профсоюз работников общественных служб Доминики признает, что основными социальными партнерами в продвижении гендерного равенства на рабочем месте являются как другие профсоюзы, так и правительство, общественные и женские организации.

Профсоюз работников общественных служб Доминики сотрудничает с другими профсоюзами на уровне общенациональных представителей, а также осуществляет совместную деятельность с такими социальными партнерами, как государственное учреждение по делам женщин (Бюро по делам женщин) и Национальный совет женщин. Национальный совет женщин Доминики – это неправительственная организация, которая, среди прочего, ведет просветительскую деятельность по вопросам домашнего насилия и оказывает консультационные и посреднические услуги мужчинам и женщинам. Сотрудничество с этими организациями помогает Профсоюзу работников общественных служб Доминики сосредоточивать свои усилия на таких вопросах, как дискриминация в отношении лиц, работающих в качестве домашней прислуги, и положение женщин, работающих в ночные смены. Проблемами женщин, работающих в ночные часы, профсоюз активно занимается примерно с 1998 года, руководствуясь при этом конвенциями МОТ о ночном труде женщин.¹¹

¹¹ Хотя правительство Доминики пока еще не приняло никакой национальной политики по этому вопросу, оно проводит по нему семинары и форумы с участием профсоюзов, Федерации работодателей Доминики и других социальных партнеров.

Профсоюз работников общественных служб Доминики при необходимости обращается в Национальное бюро по делам женщин и в Национальный совет женщин для получения данных с разбивкой по полу. Данные и результаты исследований обычно публикуются и используются на учебных семинарах, проводящихся для членов профсоюза – как мужчин, так и женщин.

Формулирование количественно измеримых стратегических задач в области продвижения гендерного равенства

Профсоюз работников общественных служб Доминики сформулировал две задачи в области продвижения гендерного равенства:

Помочь **штатным сотрудникам и членам профсоюза осознать и воспринять** его позицию по вопросам гендерного равенства.

Способствовать равному участию женщин и мужчин в профсоюзной деятельности на местном и региональном уровнях. Эта задача требует добиваться, чтобы состав участников различных встреч, конференций и семинаров был по возможности максимально гендерно-сбалансированным. После того, как Профсоюз работников общественных служб Доминики поставил эту стратегическую задачу, численность женщин, занимающих в нем руководящие посты, увеличилось на 10%, и в результате представительство женщин и мужчин почти сравнялось.

Принятие плана действий, направленных на выполнение стратегических задач по продвижению гендерного равенства

Профсоюз работников общественных служб Доминики принял план действий, согласующийся с планом действий Международного союза работников общественных служб (Public Service International Union).

В этом плане, рассчитанном на три года, предусматриваются действия по выполнению вышеперечисленных стратегических задач в области продвижения гендерного равенства. Жизнеспособность плана гарантируется тем, что данные задачи были сформулированы по решению, принятому на самом высоком уровне.

Пример 6

Гендерное равенство в национальной политике занятости

Вданном примере рассказывается о том, как способствуют продвижению гендерного равенства в сфере труда законодательные меры правительства.

С 2001 года Эстония принимает ежегодные **планы занятости**, в стратегический замысел которых входит внедрение принципов гендерного равенства во все сферы занятости и трудовой жизни. Этот процесс происходит под руководством **Бюро по гендерному равенству в Министерстве социального обеспечения**. Значительное внимание при этом уделяется созданию благоприятной и гендерно-чувствительной политической среды путем разработки и применения законодательства в соответствии с международными стандартами, а также наращиванию потенциала, особенно в том, что касается занятости и предпринимательской деятельности женщин.

Пересмотр и разработка законодательства в соответствии с международными стандартами гендерного равенства

В 1996 году Эстония ратифицировала Конвенцию МОТ №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. К 2000 году в рамках проекта ПРООН по гендерному равенству Эстония также пересмотрела свое законодательство на предмет его соответствия Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и ратифицировала пересмотренную Европейскую социальную хартию. В 2003 году, выполняя условия будущего вступления в Европейский Союз, Эстония подготовила свой первый национальный доклад о соблюдении этой Хартии.

В апреле 2004 года Эстония приняла Закон о гендерном равенстве, который запрещает дискриминацию по признаку пола во всех сферах общественной жизни, включая рынок труда и прием на работу. Этот закон предусматривает определенные позитивные меры, призванные уравнивать правила игры для женщин, которые находятся в менее выгодном по сравнению с мужчинами положении. В нем также определены способы обращения за судебной помощью в случаях дискриминации по признаку пола.

Национальная структура по делам женщин и использование ее опыта для внедрения принципов гендерного равенства в государственную политику

Бюро по гендерному равенству было создано в Эстонии в 1996 году в соответствии с документами ООН, Совета Европы и Европейского Союза и других международных организаций. Его главная задача – координировать усилия по внедрению комплексного гендерного подхода в стране путем:

- контроля за соблюдением принципов гендерного равенства в законодательстве;
- создания институциональной сети для решения вопросов гендерного равенства;
- организации работ по разработке планов действий (программ), направленных на продвижение гендерного равенства;
- организации междисциплинарных исследований для гендерного анализа;
- участия в международном сотрудничестве в целях продвижения гендерного равенства.

Разработка гендерно-чувствительных планов действий

В этом отношении существуют два основных плана действий.

Национальный план по принятию *Acquis communautaire* (правовые и нормативные стандарты ЕС)¹²

Эстонское правительство включило в свой национальный план по принятию *Acquis communautaire* отдельный подраздел, посвященный равенству обращения для женщин и мужчин. Это было необходимым элементом подготовки страны к вступлению в Европейский Союз.

Данный план предусматривает внедрение принципа гендерного равенства во всех сферах эстонского общества в соответствии с Амстердамским договором. В 2003 году был создан Межведомственный комитет по продвижению гендерного равенства, первоочередная задача которого состоит в разработке национальной программы по внедрению принципа гендерного равенства во всех сферах общества.

План занятости

Как уже говорилось выше, с 2001 года Эстония принимает ежегодные планы занятости, нацеленные на внедрение принципа гендерного равенства во все сферы занятости и трудовой жизни. В этом процессе Министерство социального обеспечения сотрудничает с другими министерствами (образования, экономики, внутренних дел) и социальными партнерами. Несмотря на то, что эти планы строятся в соответствии с принципами занятости ЕС, содержащиеся в них рекомендации относительно принимаемых мер основаны на потребностях эстонского рынка труда. Такой формат позволяет сравнивать меры, принимаемые в Эстонии, с мерами других членов ЕС.

Разработка материалов и руководств по гендерному равенству, помогающих наращивать соответствующий потенциал

Для того, чтобы помочь правительственным чиновникам и всем заинтересованным сторонам в создании более благоприятных и равных условий для развития предпринимательства, **совместно с МОТ было разработано несколько инструментов.**

Была создана база данных, в которой учитываются государственные служащие и представители социальных партнеров, прошедшие подготовку по вопросам продвижения гендерного равенства.

Были подготовлены несколько пособий и руководств, в том числе следующие:

- «Предпринимательство как вариант трудоустройства женщин»;
- «Трудоустройство женщин старшего возраста в Эстонии: материалы для семинара и учебно-методическое пособие по поиску, найму женщин старшего возраста и руководству ими»;
- «Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства» (перевод публикации Международного бюро труда «ABC of women workers' rights and gender equality»);
- «Женское предпринимательство как возможность создания рабочих мест и сотрудничество между женскими организациями и местными органами муниципальной власти в целях его продвижения».

¹² Под термином «*acquis communautaire*» понимается общий свод законодательных актов Европейского Союза. В него входят все договоры, нормативные акты и директивы, принятые учреждениями ЕС, а также решения, вынесенные Европейским судом.
http://news.bbc.co.uk/1/hi/in_depth/europe/euro-glossary/1216329.stm (доступ осуществлялся 27 января 2004 г.)

Меры, адресованные женщинам и мужчинам, и наращивание потенциала

В целях повышения уровня информированности Эстония **в соответствии со своим планом занятости** провела к 2003 году свыше 50 курсов, семинаров и учебных занятий с государственными служащими и представителями организаций граждан (министерства сельского хозяйства, образования и внутренних дел, региональные советы по развитию, трудовые советы, центры предпринимательства, группы работодателей и работников). Эта деятельность осуществлялась с помощью проекта под названием **«Эстонский план действий: женщинам – больше рабочих мест и работу лучшего качества»**. Данный проект входит в международную программу МОТ «Женщинам – больше рабочих мест и работу лучшего качества» и призван способствовать продвижению гендерного равенства и расширению экономических возможностей женщин-предпринимателей.

В уездах Вильянди и Валга в процесс планирования работы по расширению возможностей и обучению женщин проект «Женщинам – больше рабочих мест и работу лучшего качества» привлекал самих адресатов мер – женщин, больше всего пострадавших в переходный период.

Проект взял на вооружение комплексный подход к расширению возможностей женщин, сосредоточив усилия не только на развитии навыков предпринимательства, но и на самых разнообразных аспектах общей подготовки, которые должны предшествовать обучению собственной предпринимательской деятельности (например, формирование групп и налаживание связей, укрепление уверенности в себе, а также повышение информированности по таким вопросам, как равенство, дискриминация, правовая грамотность и насилие).

При осуществлении проекта использовался подход, основанный на участии всех заинтересованных сторон, в соответствии с которым в совместной работе участвовали группы женщин, специалисты по составлению планов местного уровня и заинтересованные представители бизнеса. Например, представители банковских кругов Эстонии принимали участие в обсуждении вопросов о доступе женщин к финансам, а различные группы женщин и лица, ответственные за принятие решений, на дискуссионных форумах обсуждали необходимость принятия Закона о гендерном равенстве» и его позитивные последствия для женщин и мужчин.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Внешняя техническая и финансовая поддержка, оказываемая ПРООН и МОТ, например, через программу МОТ «Женщинам – больше рабочих мест и работу лучшего качества», способствует налаживанию институциональных партнерских отношений между основными министерствами и соответствующими заинтересованными сторонами.

Пример 7

Профессиональное образование как инструмент продвижения гендерного равенства

Вданном примере рассказывается о том, как способствует гендерному равенству и расширению доступа женщин к занятости государственная программа профессионального обучения.

Национальный центр профессионального образования (Centro Nacional de Educación para el Trabajo, CENET), созданный в 2001 году в Гондурасе, – это национальная программа, реализация которой входит в компетенцию Секретариата образования. Центр организует обучение и профессиональную подготовку молодых и взрослых мужчин и женщин в населенных пунктах с высокими уровнями неграмотности и бедности.

Национальный центр профессионального образования является продолжением Проекта профессиональной подготовки в департаменте Комаягуа (Proyecto Comayagua de Educación para el Trabajo, POCET), который осуществлялся Секретариатом образования и Национальным институтом профессиональной подготовки (INFOP) при поддержке МОТ, ПРООН и правительства Нидерландов. В настоящее время Национальный центр профессионального образования осуществляет свою деятельность в различных департаментах, или провинциях, Гондураса – Комаягуа, Ла-Пас, Интибука, Лемпира, Йоро и Санта-Барбара.

Определение задач в области продвижения гендерного равенства

Национальный центр профессионального образования сформулировал две основные задачи, имеющие отношение к гендерному равенству:

Разрабатывать программы профессионального подготовки, повышать уровень грамотности, обучать трудящихся, способствовать развитию предпринимательских навыков и обеспечивать образование бедных жителей Гондураса в сельской и городской местности с учетом гендерных и экологических аспектов;

Обеспечивать профессиональную подготовку молодых и взрослых мужчин и женщин в сельской и городской местности в соответствии с их потребностями.

Признать значение репродуктивной роли женщин – значит способствовать изменению их статуса

Образовательная методология Национального центра профессионального образования нацелена на то, чтобы способствовать возникновению новой культуры гендерных отношений, основанной на правильном понимании и распределении репродуктивных обязанностей женщин в обществе, а также на признании их равного положения в области выполнения производственных задач.

Внедрение принципа гендерного равенства в процессы местного общественного развития

Для внедрения принципа гендерного равенства на уровне местных общин Национальный центр профессионального образования использует следующие пути:

- Устанавливает контакты с женщинами и мужчинами, возглавляющими местные общины, на этапе рекламно-пропагандистской подготовки своей программы;
- Побуждает женщин принимать участие в обсуждениях программы Национального центра, проводящихся в местных общинах;
- Привлекает женщин и мужчин, возглавляющих местные общины, к созданию комитетов по исследованиям на местном уровне;
- Обеспечивает, чтобы в собственные планы развития общин включались и планы по подготовке женщин.

Использование гендерно-чувствительных образовательных и учебных материалов

Национальный центр профессионального образования внедряет комплексный гендерный подход на разных уровнях своей программы путем разработки и использования различных материалов для наращивания потенциала. Кроме того, он осуществляет пересмотр образовательных материалов (пособия, руководства, учебные программы по повышению грамотности) в том, что касается содержания и трактовки гендерных вопросов, и разрабатывает программы и инструментарию по гендерному равенству. В рамках общей учебной программы проводятся специальные обучающие семинары по гендерным вопросам для преподавателей местного уровня.

Наращивание гендерного потенциала преподавателей

Одним из технических компонентов программы Национального центра профессионального образования является наращивание гендерного потенциала на местном уровне путем соответствующего обучения местных преподавателей.

Проведение гендерных исследований и аудитов

В 2001 году Национальный центр профессионального образования завершил исследование под названием «Новые возможности образования для женщин в сельской местности». Результаты этого исследования были опубликованы и распространены по всей стране в 2002 году. Такая публикация способствовала повышению информированности о состоянии дел с образованием и профессиональной подготовкой женщин и пролиvalа свет на те проблемы, которые должен был преодолеть Национальный центр профессионального образования в своей методике, чтобы добиться более результативного воздействия на женское население.

Несколько выявленных проблем и некоторые найденные решения:

Медленное включение женщин в образовательный процесс

Поскольку мужчины имели больший доступ к публичной информации, они обычно подключались к процессам обучения в первую очередь, в то время как женщины приходили на курсы профессиональной подготовки лишь на последних этапах – после того, как до них просачивалась соответствующая информация, или после принятия в отношении их специальных мер.

У женщин сильно ограничен доступ к финансам и кредитам

Женщины-производители продукции имели доступ лишь к 7% всех кредитов, предоставленных в период с 1995 по 2000 год, в то время как доли кредитов, полученных мужчинами и смешанными группами, оказались гораздо больше (48% и 45% соответственно). С другой сто-

роны, женщинам сложно получить контроль над ресурсами и в том случае, если они входят в смешанные или семейные группы. В социальных проектах данная проблема решалась путем создания женских групп, что облегчало женщинам доступ к кредитованию. В производственных проектах единственным решением для облегчения доступа к кредитам стало создание смешанных групп, но для повышения информированности и наращивания потенциала с членами этих групп проводились соответствующие занятия на тему гендерного равенства, и в некоторых из них у мужчин отмечалось постепенное изменение отношения к женщинам.

Неспособность погашать кредиты

Данная проблема оказалась более острой для мужчин, чем для женщин, но, тем не менее, многие из опрошенных женщин заявили, что покинули проект профессионального образования именно по этой причине. Найденное решение заключалось в том, чтобы передать управление кредитами в руки банка и тем самым отделить процесс обучения от финансовых отношений между персоналом Национального центра профессионального образования и женщинами местных общин.

У женщин, входивших в смешанные группы вместе с мужчинами, также были ограничены возможности по наращиванию потенциала

Данная проблема решалась, однако, не путем создания чисто женских групп для конкретных производственных проектов, а путем укрепления потенциала существующих женских предприятий.

Наконец, был рассмотрен вопрос о непрерывности учебного процесса, организованного Национальным центром профессионального образования.

Для того, чтобы обеспечить непрерывность учебного процесса, были созданы ассоциации местных наставников. Проведенное исследование выявило, что многие женщины – когда они были привязаны к домашнему хозяйству, либо когда им не разрешалось покидать свои дома или общины, либо когда у них не было средств на формальное образование – продолжали учиться и после получения подготовки начального уровня, слушая у себя дома радиопередачи, такие, как «Образование для всех» («Educa todos») или «Учитель в доме» («El maestro en casa»). Это продемонстрировало потребность в выработке более широкой стратегии интеграции и вовлечения женщин в общественную жизнь, например, путем координации усилий по разработке проектов содействия женщинам, объединившимся в сообщества.

Как Национальный центр профессионального образования продвигает гендерное равенство путем расширения возможностей женщин

На уровне общины. Национальный центр профессионального образования способствует усилению роли женщин в разработке общинных социальных проектов и в руководстве ими. Например, как показало исследование новых возможностей образования для сельских женщин, в выборке из 86 женщин, являвшихся наставниками и общинными активистами, 57% занимали в своих группах лидирующие позиции. Лидирующего положения достигли, в частности, почти 85% наставников в выборке.

На уровне семьи. Полученное начальное образование и приобретенный в связи с этим доступ к занятости и кредитам позволяют женщинам улучшать физическую инфраструктуру своего домашнего хозяйства и покупать землю и домашних животных. Кроме того, улучшаются питание и состояние здоровья женщин, а также возрастают их возможности по покупке товаров личного и домашнего пользования (например, кухонная утварь).

На уровне отдельного человека. Национальный центр профессионального образования помогает женщинам приобретать знания и навыки, необходимые для занятия оплачиваемым производительным трудом, а также повышает их информированность по вопросам гендерного равенства, тем самым давая им возможность играть новую роль в социальной, семейной и личной жизни.

Реализация гендерно-ориентированных мер совместно с социальными партнерами

С 2003 года Национальный центр профессионального образования работает в тесном взаимодействии с Ассоциацией сельских женщин Йоро. Благодаря участию 700 женщин, входящих в эту организацию, доля женщин среди лиц, охваченных деятельностью Национального центра профессионального образования, подскочила с 36% в 2000 году до 46% в 2003 году.

В 2002 году Национальный центр профессионального образования совместно с государственным учреждением по делам женщин Гондураса – Национальным институтом женщины (Instituto Nacional de la Mujer) – проводил работу по анализу положения девочек, девушек и женщин в пяти городах страны. Впоследствии выводы этого исследования обсуждались и использовались по всей стране.

Национальный центр профессионального образования сотрудничает с социальными партнерами также в целях продвижения и осуществления прав женщин.

В 1999 году вместе с партнерами из сектора здравоохранения Национальный центр профессионального образования принимал участие в проекте под названием «Совместное обучение ради мира в семье». Этот проект был направлен на борьбу с домашним насилием в департаменте Комаягуа и осуществлялся муниципальными властями Комаягуа, Региональной комиссией по правам человека и семейной консультацией при медицинском центре Министерства здравоохранения Гондураса. Вклад Национального центра профессионального образования состоял в проведении профессиональной подготовки по соответствующей просьбе и в оказании персоналу проекта помощи в оттачивании навыков гендерного образования, создания местных общественных организаций и совместного обучения. В ответ работники Национального центра профессионального образования обучались интегрировать такие темы, как права человека, домашнее насилие и соответствующие социальные проблемы, в свои программы профессиональной подготовки, предназначенные для жителей сельских общин.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Интеграция гендерного компонента во все сферы деятельности Национального центра профессионального образования началась благодаря **техническому содействию, оказанному Проектом РОСЕТ (Проект профессиональной подготовки в департаменте Комаягуа), который пользовался поддержкой МОТ**. За пятилетний период Проект РОСЕТ добился постепенного увеличения доли участвующих в нем женщин. Эта доля достигла 35%, и после 2000 года она не только сохранилась, но и увеличилась.

Пример 8

Развитие женского предпринимательства в области малого и среднего бизнеса

Вданном примере рассказывается о том, как ассоциация работодателей способствует развитию женского предпринимательства.

Ассоциация работодателей Индонезии (APINDO) является самой представительной организацией работодателей в стране. Хотя она и признает, что подавляющее большинство ее членов – мужчины, тем не менее в ее структуре имеется подразделение, занимающееся проблемами работодателей-женщин, работников-женщин, гендерными и социальными вопросами. Под воздействием регионального проекта МОТ под названием «Содействие развитию женского предпринимательства с помощью организаций работодателей в азиатско-тихоокеанском регионе» («Promoting women's entrepreneurship development through employers' organisations in the Asia-Pacific region») и ввиду высокого процента женщин в секторе индонезийских малых и средних предприятий Ассоциация работодателей Индонезии стала проявлять интерес к развитию женского предпринимательства в сфере малого и среднего бизнеса.

В условиях подъема индонезийской национальной экономики правительство и деловые круги все больше осознают тот потенциал, которым обладают малые и средние предприятия в области создания достойных рабочих мест. Во время недавнего экономического кризиса многие из этих предприятий сумели не только выжить, но и повысить свою производительность. Значительной частью таких предприятий руководят женщины.

Женщины и мужчины в составе рабочей силы Индонезии

- Экономически активное население: женщины – свыше 71 млн., мужчины – свыше 69 млн.
- Доля занятого населения: 51% женщин, 84% мужчин
- Большинство трудящихся женщин заняты в сельском хозяйстве и сфере услуг (главным образом в неформальной экономике)
- Работники физического труда¹³, в процентах от общей численности рабочей силы: женщины – 33,9%, мужчины – 58,8%
- Работники умственного труда¹⁴, в процентах от общей численности рабочей силы: женщины – 3,18%, мужчины – 5,17%

Источник: Labour Force Survey in Indonesia, 2002, BPS.

¹³ Включая торговых работников, работников сферы обслуживания, работников сельского хозяйства, животноводства и лесного хозяйства, рыбаков и охотников, производственных и вспомогательных рабочих, операторов транспортного оборудования, чернорабочих.

¹⁴ Включая специалистов, технических работников и работников смежных специальностей, административно-управленческих работников, конторских и прочих служащих.

Выявление препятствий, связанных с гендерными вопросами и сдерживающих развитие женского предпринимательства

В ходе исследования, проведенного в рамках регионального проекта МОТ по содействию развитию женского предпринимательства с помощью организаций работодателей,¹⁵ выяснилось, что индонезийские женщины-предприниматели занимаются самой разнообразной деловой деятельностью, включая производство, розничную торговлю, электронные средства массовой информации и услуги.

Хотя небольшое число очень успешных деловых женщин и сумели благополучно пережить экономический кризис, тем не менее **у большинства женщин-предпринимателей в секторах неформальной экономики, микро- и малого бизнеса почти нет перспектив подняться на более высокие уровни развития.**

База данных Ассоциации индонезийских предпринимателей-женщин (IWAPI) показывает, что самой распространенной проблемой, с которой сталкиваются 38,4% ее членов, является отсутствие капиталов и кредитов. Затем следуют проблемы с маркетингом (17,7%), людскими ресурсами (16,5%), качеством управления (10,5%), доступом к технологиям (8%), материальными затратами (4,6%), знанием законов и правительственных постановлений (4,2%) и транспортом. Кроме того, женщины-предприниматели испытывают затруднения при получении информации о рынке, при расширении своих предприятий и диверсификации производства, а также сталкиваются с некачественными службами и услугами по развитию бизнеса.

Некоторые из этих трудностей касаются как женщин, так и мужчин, однако **индонезийским предпринимателям-женщинам в своей деловой жизни приходится сталкиваться со специфическими препятствиями**, проистекающими из традиционных ценностей, социальных представлений, культурных предубеждений и стереотипов (например, мнение о том, что главная задача женщины – заботиться о членах семьи) и способными усугубить общие проблемы. Эти и другие препятствия культурного плана мешают предпринимателям-женщинам в проведении переговоров с коллегами-мужчинами, в получении доступа к профессиональной подготовке и в совершении деловых поездок.

По этой причине Ассоциация работодателей Индонезии проводит очередное исследование состояния дел в области развития женского предпринимательства. Собранные при этом информация будет использована для выявления связанных с гендерными вопросами правовых, культурных, религиозных и образовательных ограничений, с которыми сталкиваются в данный момент женщины-предприниматели и женщины-работники, а также последствий этих ограничений для корпоративной политики. Результаты исследования также лягут в основу стратегии Ассоциации по развитию женского предпринимательства.

Выяснение потребностей предпринимателей-женщин

Меры поддержки предпринимателей-женщин в Индонезии необходимо рассматривать с учетом их потребностей. Для выяснения этих потребностей требуется задавать соответствующие вопросы, например, нижеследующие:

С какими дополнительными ограничениями приходится сталкиваться предпринимателям-женщинам в отличие от их коллег-мужчин?

Как предприниматели-женщины оценивают свои потребности и существующие для них службы поддержки по сравнению с потребностями и службами поддержки мужчин?

Насколько успешно удастся предпринимателям-мужчинам и предпринимателям-женщинам осуществлять переход из неформального в формальный сектор экономики?

¹⁵ *Promoting Women's entrepreneurship through employers' organisations in the Asia-Pacific region*, final report, October 2002 [«Содействие развитию женского предпринимательства с помощью организаций работодателей в азиатско-тихоокеанском регионе», заключительный доклад, октябрь 2002 г.].

Тесное сотрудничество с женской ассоциацией в целях получения гендерно-чувствительных данных и проведения гендерного анализа

Ассоциация работодателей Индонезии признает, что в ее составе в настоящее время наблюдается сильное преобладание мужчин, и поэтому она осуществляет тесное сотрудничество с Ассоциацией индонезийских предпринимателей-женщин, в частности, по следующим направлениям:

- совместное проведение полевых исследований (обследований на местах);
- члены Ассоциации индонезийских предпринимателей-женщин включаются в состав фокусных групп для обсуждения результатов исследований;
- члены Ассоциации индонезийских предпринимателей-женщин, а также члены других женских ассоциаций приглашаются на семинары для обмена результатами исследований и подтверждения выводов;
- создание стратегических альянсов с организациями, заинтересованными в продвижении и развитии женского предпринимательства;
- подписание с Ассоциацией индонезийских предпринимателей-женщин меморандумов о понимании;
- члены Ассоциации индонезийских предпринимателей-женщин входят в состав Консультативного комитета по женскому предпринимательству Ассоциации работодателей Индонезии.

Продвижение гендерного равенства в деятельности Ассоциации работодателей Индонезии

На более общем уровне заинтересованность Ассоциации работодателей Индонезии в продвижении гендерного равенства в своих программах была вызвана ее регулярным участием в мероприятиях технического сотрудничества МОТ. Ассоциация работодателей Индонезии участвует в разнообразных мероприятиях по продвижению гендерного равенства в сфере труда с 1998 года. Сюда относятся:

- расширение потенциальных возможностей женщин-работодателей и женщин-менеджеров путем их обучения и распространение информации и технологий по продвижению гендерного равенства на рабочем месте;
- проведение встреч и учебных семинаров, способствующих пониманию гендерных проблем как работодателями, так и общественностью Индонезии.

Использование благоприятных условий

В Индонезии произошло несколько событий более широкого политического масштаба, способствующих более энергичным и целенаправленным усилиям по продвижению женского предпринимательства, например:

- в плане национального развития на 2000–2004 гг. (PROPENAS) официально признана роль женщин в экономике страны;
- новый Закон Индонезии о труде (№13/2003) содержит статью, провозглашающую равные права работников мужчин и женщин;
- для всеобщих выборов 2004 года определена цель – обеспечить, чтобы 30% мест в парламенте были заняты женщинами.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Важную роль в осуществляемой Ассоциацией работодателей Индонезии деятельности по внедрению комплексного гендерного подхода играет техническая и финансовая поддержка со стороны МОТ.

Часть работы по наращиванию потенциала, обучению и распространению информации выполнялась в рамках проекта «Расширение возможностей трудоустройства для женщин в Индонезии». Реализация регионального проекта «Содействие развитию женского предпринимательства с помощью организаций работодателей в азиатско-тихоокеанском регионе» привела к разработке ряда конкретных рекомендаций относительно того, как Ассоциация работодателей Индонезии могла бы удовлетворить потребности предпринимателей-женщин и увеличить их представительство в своих рядах.

Пример 9

Специальный трудовой договор для мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги

Вданном примере показано, как правительство продвигает принцип гендерного равенства в мерах по защите прав трудящихся-мигрантов.

В январе 2003 года **Министерство труда Иорданского Хашимитского Королевства** одобрило форму **специального трудового договора для лиц, работающих в качестве домашней прислуги и не являющихся гражданами Иордании**.

Общая цель такого договора – усилить защиту работающих в качестве домашней прислуги мигрантов, очень многие из которых являются женщинами. Подписание этого договора считается необходимым условием для иностранных работников, желающих получить вид на жительство, разрешение на работу и визу для въезда в Иорданию.

Как специальный трудовой договор защищает права работников

Договор подтверждает, что права мигрантов-женщин должны соблюдаться в соответствии с международными стандартами в области прав человека.

Договор не допускает попыток обмана и содержит положения о праве работников-мигрантов на страхование жизни, медицинское обслуживание, определенный выходной день каждую неделю, дни отдыха и возвращение на родину по истечении срока действия договора.

В договор включено положение о минимальной заработной плате, которое решает проблему дискриминации в оплате труда, требуя, чтобы мигрантам, работающим в качестве домашней прислуги, выплачивалась такая же зарплата, как и жителям Иордании, выполняющим аналогичную работу. Данное положение полностью устраняет дискриминацию, присутствовавшую в прежних договорах, которые позволяли устанавливать дифференцированную оплату труда для граждан определенных стран.

Изменение законодательства на основе результатов гендерного анализа

В целях принятия политических мер в стране было проведено исследование, проанализировавшее модели миграции работников-женщин из ряда стран (включая Непал, Индию, Индонезию, Филиппины и Шри-Ланку) в Иорданию.

В этом исследовании:

- описан процесс миграции,
- перечислены проблемы трудящихся женщин-мигрантов и факторы, затрагивающие их,
- представлены рекомендации относительно способов защиты прав всех сторон.

Положение о специальном трудовом договоре включено в поправку к новому закону, касающемуся регистрации агентств по трудоустройству. Этот закон позволяет Министерству труда контролировать деятельность таких агентств и предусматривает меры судебного воз-

действия в отношении тех, кто нарушает правила, защищающие работников-мигрантов и работодателей. Кроме того, правительство согласилось ввести специальный трудовой договор для лиц, работающих в качестве домашней прислуги, еще и потому, что положения, защищающие таких лиц, в иорданском трудовом законодательстве отсутствуют.

Участие организаций, компетентных в гендерных вопросах, в процессе социального диалога

Специальный трудовой договор стал результатом сотрудничества между Министерством труда Иордании и Организационным комитетом по расширению прав и возможностей трудящихся мигрантов-женщин в Иордании.

В состав Организационного комитета вошли представители министерств планирования и внутренних дел, департамента полиции, отдела по защите семьи, посольств Шри-Ланки, Индонезии и Филиппин, иорданской Национальной комиссии по делам женщин, Союза женщин Иордании, Женского фонда ООН (ЮНИФЕМ) и Международной организации труда.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Налаживанию институциональных партнерских отношений между основными министерствами и соответствующими заинтересованными сторонами способствовала **программа по расширению прав и возможностей трудящихся мигрантов-женщин, осуществляемая Женским фондом ООН (ЮНИФЕМ).**

Данный проект является частью региональной программы, которая охватывает такие страны-поставщики мигрантов, как Непал, Индия, Индонезия, Филиппины и Шри-Ланка, и которая нацелена на продвижение прав мигрантов-женщин путем применения подхода, основанного на уважении прав, и усиления процессов и механизмов отчетности в отношении мигрирующих из этих стран лиц, работающих в качестве домашней прислуги.

Пример 10

Сокращение гендерного разрыва в области информационно-компьютерных технологий

Вданном примере показано, как государственная программа предоставления грантов способствует равному участию женщин в общинном развитии благодаря использованию информационно-коммуникационных технологий.

В 1998 году правительство Малайзии приступило к осуществлению Программы предоставления грантов демонстрационным приложениям и предусмотрело выделение необходимых финансовых средств на это в 8-м плане развития Малайзии (2001–2005 гг.).

Главная цель этой программы заключается в том, чтобы показать, как использование новейших достижений информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) может придать новый смысл развитию общины. Считается, что данная программа вносит основной вклад в выполнение задач, поставленных Национальной стратегией Малайзии в области развития информационных технологий, поскольку она помогает расширить применение и повысить продуктивность информационных технологий во всех трех секторах экономики страны – государственном, частном и общинном. Руководство программой осуществляет секретариат Национального совета по информационным технологиям Малайзии, который предоставляет гранты проектам, признанным «демонстрационными приложениями». Речь идет о небольших, целенаправленных, краткосрочных проектах, нацеленных на формирование, развитие и продвижение новых идей, концепций и методов с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Определение стратегических приоритетов для гендерно-чувствительного развития общин

Национальный совет по информационным технологиям рассматривает информационные технологии как средство стимулирования общинного развития и сокращения бедности среди женского населения Малайзии.

В качестве одного из своих трех новых стратегических приоритетов Программа предоставления грантов демонстрационным приложениям назвала «социальную цифровую интеграцию». В соответствии с этой приоритетной задачей Программа стремится повысить интерес жителей к местной общественной жизни и обеспечить развитие общин с участием возможно большего числа людей за счет применения информационных технологий. У Программы три главные целевые группы:

- маргинальные или плохо обеспеченные сообщества, в том числе люди с ограниченными физическими возможностями,
- женщины с низким уровнем доходов,
- молодые женщины и мужчины.

Участие женских организаций в сотрудничестве трех секторов

Программа предоставления грантов демонстрационным приложениям руководствуется стратегией сотрудничества трех секторов. Для того, чтобы проект мог получить грант, он

должен предполагать участие всех трех секторов – государственного, частного и общинного. В соответствии с Программой предоставления грантов до 70% всей сметной стоимости проекта финансируется государством, а остальная часть расходов распределяется между социальными партнерами. Возвращать предоставленные средства не требуется, проектное субсидирование основывается на механизмах возмещения затрат или форвардного финансирования.

Национальный совет по информационным технологиям налаживает партнерские связи с государственными, частными и общинными организациями женщин в целях создания центрального органа, который будет заниматься существующими инициативами в области применения информационно-коммуникационных технологий. С помощью этого органа Национальный совет по информационным технологиям рассчитывает улучшить качество работы и координацию деятельности Программы предоставления грантов. Кроме того, для устранения гендерного разрыва в других непрерывно осуществляемых инициативах будут разрабатываться новые программы.

Работа по повышению уровня грамотности женщин в области информационно-коммуникационных технологий, проводимая совместно с национальным механизмом по делам женщин

Одним из демонстрационных приложений является **проект «Сеть женщин»**, который поддерживается Национальным советом женских организаций. Этот проект начал осуществляться в июне 2000 года в целях создания электронной сети женщин, для чего происходило налаживание связей между различными местными общественными организациями, включая, среди прочих, Национальную ассоциацию женщин-предпринимателей Малайзии. Благодаря этому проекту женщины стали осознавать выгоды и преимущества использования информационно-коммуникационных технологий.

Сотрудничество с работодателями в целях гармоничного сочетания работы и семейной жизни

Малайзийское предприятие «Перантара Джалинан» (Perantara Jalinan) создало **Т-Центр** – одно из разрабатываемых в настоящее время демонстрационных приложений. Являясь «первым порталом для телеработы в Малайзии», Т-Центр представляет собой площадку в Интернете, где так называемые дистанционные, или виртуальные, работники могут предлагать свои услуги, а работодатели – варианты работы в сети. Т-Центр начал действовать в 2002 году в качестве пилотного проекта, призванного помогать безработным женщинам, молодежи и пенсионерам зарабатывать деньги путем дистанционной работы с использованием своих знаний и навыков в области информационно-коммуникационных технологий.

Пример 11

Права работников-женщин — информирование и обучение

Вданной примере показано, как могут взаимодействовать трехсторонние партнеры для продвижения гендерного равенства в процессах составления и реализации своих планов.

В 1997 году **правительство Мали** сделало большой шаг вперед в сторону установления равенства возможностей и обращения для работников мужчин и женщин, создав **Министерство по улучшению положения женщин**¹⁶ взамен прежней Комиссии по делам женщин (Commissariat de la Femme).

Новое министерство в сотрудничестве с работодателями, профсоюзами и другими заинтересованными сторонами запустило непрерывный процесс продвижения гендерного равенства на рабочем месте, разработав и претворяя в жизнь национальный план, который предусматривает самые разнообразные меры и действия, например, такие, как повышение правовой грамотности, информирование и обучение в области прав работников-женщин.¹⁷

Учебный модуль по правам работников-женщин был разработан таким образом, чтобы максимально облегчить процесс передачи информации от преподавателей к обучаемым, из которых далеко не все отличаются правовой грамотностью.

Этот учебный модуль был предоставлен преподавателям, представляющим общенациональные и региональные государственные учреждения, органы местного самоуправления, специалистов по работе с кадрами частных и государственных предприятий, членов ассоциаций работников и работодателей, а также неправительственные организации. Кроме того, Министерство по улучшению положения женщин включило предназначенные для преподавателей обучающие семинары по правам работников-женщин в свою собственную программу обучения. Был также подготовлен упрощенный вариант учебного модуля в виде небольшой брошюры, которая предоставлялась работающим женщинам, коммерческим предприятиям, государственным учреждениям, неправительственным организациям, ассоциациям работодателей и работников и местным радиостанциям.

Повышение информированности и создание структур, компетентных в гендерных вопросах

При поддержке МОТ будущие члены Национального организационного комитета программы по правам работников-женщин принимали участие в **активной информационно-разъяснительной кампании, посвященной вопросам гендерного равенства**. После завершения этой работы был создан вышеупомянутый Национальный организационный комитет. В его состав вошли представители правительственных структур (министерства труда, юстиции и по улучшению положения женщин), неправительственных организаций, занимающихся вопросами гендерного равенства, организаций работодателей и работников, а также Обсерватории занятости.

¹⁶ Полное название – Министерство по улучшению положения женщин, детей и семьи (Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille).

¹⁷ В 1997–1999 гг. Министерство по делам женщин Мали занималось реализацией проекта МОТ под названием «Обучение и распространение информации о правах работников-женщин». В 2003 году, то есть после завершения проекта, результаты этой работы – например, использование опубликованных руководств – были все еще вполне ощутимы.

Пересмотр законодательства и определение потребностей женщин

Для разработки учебного модуля потребовался гендерный анализ существующего в Мали законодательства о статусе женщин. Этот анализ выявил в законодательстве целый ряд противоречий. Наиболее существенным является то, что в Семейном кодексе прослеживается стремление подчинить жену ее мужу, хотя Конституция страны запрещает дискриминацию по социальному происхождению, цвету кожи, языку, полу или расе. На основе анализа потребностей работников-женщин в разных частях страны осуществлялась разработка национальной стратегии.

Национальный организационный комитет тщательно проанализировал законодательство Мали и предоставил информацию о том, как действующие законы отражаются на положении работников-женщин в различных слоях общества. Члены Национального организационного комитета также сыграли важную роль в утверждении учебных материалов и в разработке долгосрочной национальной стратегии в области организации обучения и распространения информации.

Принятие долгосрочного национального плана действий

Национальный организационный комитет разработал национальный план по организации обучения и распространению информации о правах работников-женщин. Этот план был принят в качестве долгосрочной стратегии, которая со временем будет реализовываться в масштабе всей страны.

Выигрыш от политической заинтересованности и благоприятных гендерно-чувствительных условий

Большую пользу инициативам в области распространения информации и организации обучения приносят такие факторы, как заинтересованность политического руководства Мали в продвижении гендерного равенства и благоприятные гендерно-чувствительные условия. Помимо укрепления государственного учреждения по делам женщин в 1997 году, заинтересованность политического руководства страны в продвижении гендерного равенства проявляется в последовательной ратификации правительством конвенций, касающихся гендерного равенства, а также в строгом соблюдении им соответствующих рекомендаций.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Реализации общенациональной стратегии Мали в области организации обучения и распространения информации о правах работников-женщин способствовала внешняя техническая и финансовая поддержка, оказанная Международной организацией труда. МОТ помогала координировать и согласовывать действия членов Национального организационного комитета через координатора проекта, содействовала в проведении гендерного анализа законодательства страны, а также давала рекомендации относительно разработки учебных материалов.

Планирование равенства

В этом примере показано значение плана действий по продвижению гендерного равенства как средства обеспечения равных возможностей на рынке труда.

Мальтийская Корпорация занятости и профессиональной подготовки (Employment and Training Corporation, ETC), созданная в 1991 году, предоставляет по всей стране услуги по трудоустройству. Она предлагает программы профподготовки и услуги по трудоустройству всем, кто ищет работу, а также помогает работодателям в найме работников. Одна из стратегических целей Корпорации заключается в создании равных возможностей на рынке труда и во внедрении принципа гендерного равенства во все сферы своей деятельности. В Плане действий по продвижению гендерного равенства, разработанном Корпорацией на 2003–2004 гг., определены мероприятия по внедрению комплексного гендерного подхода, которые она реализует на протяжении этих двух лет. К таким мероприятиям относятся различные инициативы в области трудоустройства и профподготовки, научно-исследовательские проекты и информационно-разъяснительные кампании.

Использование гендерного анализа при планировании и оценке услуг

Повышение своей компетентности в области анализа рынка труда является для Корпорации занятости и профессиональной подготовки непрерывным процессом. Этот анализ должен проводиться на регулярной основе с упором на роль женщин на рынке труда. Подразделения Корпорации также прикладывают усилия к тому, чтобы все используемые в работе данные были с разбивкой по полу. Это позволяет Корпорации устанавливать ориентиры, по которым можно проследить прогресс в том, что касается расширения доступа к ее услугам как для мужчин, так и для женщин и получаемых от этих услуг преимуществ и выгод.

В соответствии с вышеупомянутым планом было проведено несколько различных исследований и опросов, например:

- исследование, посвященное тем, кто преждевременно прекращает обучение в школе, их намерениям и опыту;
- исследование результатов работы системы ремесленного ученичества за период с 1990 по 2003 год, с гендерной точки зрения;
- исследование рабочего опыта нетипичных работников в тех местах, где наблюдается большая концентрация женщин.

В период подготовки данной публикации (апрель 2004 года) проводилось два исследования:

- исследование степени готовности и желания экономически неактивных женщин на Мальте устроиться на работу и условий, которые, по их мнению, должны позволить им сделать это (проводилось совместно с Национальным бюро статистики);
- исследование женщин, занятых низкоквалифицированным трудом на производстве, главным образом текстильном и кожевенном (проводилось в целях сохранения их занятости при отраслевой перестройке).

Учреждение специальной должности высокого ранга для внедрения комплексного гендерного подхода

В октябре 2002 года Корпорация занятости и профессиональной подготовки **приняла на работу руководителя высокого ранга, вся деятельность которого должна быть сосредоточена исключительно на гендерных проблемах рынка труда Мальты**. Этот новый сотрудник способствует внедрению комплексного гендерного подхода в Корпорации путем организации внутреннего обучения и поддержки. Кроме того, он отвечает за реализацию разработанного Корпорацией Плана действий по продвижению гендерного равенства.

Укрепление партнерских отношений между учреждениями

Хорошим примером партнерских отношений является то, что План действий по продвижению гендерного равенства составлялся в процессе консультаций с Комиссией по продвижению женщин (Commission for the Advancement of Women), Департаментом по улучшению положения женщин в обществе (Department for Women in Society), Министерством социальной политики, Министерством здравоохранения и Комитетом по политике на рынке труда (Labour Market Policy Committee).

Использование благоприятных и гендерно-чувствительных политических условий

Приверженность делу продвижения равных возможностей в сфере труда, демонстрируемая Корпорацией занятости и профессиональной подготовки, подкрепляется различными положениями, существующими на национальном и международном уровнях и призванными продвигать равные возможности трудоустройства женщин.

Разработка законодательства и политических мер в соответствии с международными стандартами гендерного равенства

Ниже перечислены основные шаги, сделанные в области внедрения принципа гендерного равенства в законодательство Мальты и в ее политику в отношении занятости:

Канцелярия Премьер-министра выпустила циркуляр, который провозглашает политику правительства, направленную на продвижение гендерного равенства и устранение дискриминации.

В связи с ратификацией Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин **Мальта внесла изменения в свою Конституцию, включив в нее положение о запрете дискриминации по признаку пола**. Кроме того, Мальта ратифицировала Конвенции МОТ № 100 о равном вознаграждении и № 111 о дискриминации в области труда и занятий.

В рамках своей подготовки к вступлению в Европейский Союз (ЕС) Мальта составила **Доклад о совместной оценке приоритетов страны в политике обеспечения занятости**. Этот доклад был подписан представителем правительства Мальты и европейским комиссаром по занятости и социальным вопросам в октябре 2001 года. Результатом такого доклада, в котором страна обязалась повысить уровень занятости, в особенности среди женщин, стал вышеупомянутый План действий по продвижению гендерного равенства.

В январе 2004 года Мальта начала подготовку своего **Национального плана обеспечения занятости**. Этот программный документ, в котором раскрывается существующее в стране положение на рынке труда, должен ежегодно представляться в Европейскую комиссию. В число тех, кому предлагается направлять в группу по подготовке плана свои предложения и рекомендации, касающиеся вопросов гендерного равенства, входят и женские организации.

Закон о гендерном равенстве

В феврале 2002 года вышла «Белая книга», в которой предлагалось принять **закон о гендерном равенстве, запрещающий любые формы прямой или косвенной дискриминации по признаку пола**. В соответствии с предлагавшимся законом правительство было бы обязано предпринимать меры по продвижению гендерного равенства во всех сферах общественной жизни. **Такой закон был опубликован в феврале 2003 года и вступил в силу в декабре того же года.**

В соответствии с предложениями, содержащимися в «Белой книге», **в январе 2004 года была создана Национальная комиссия по продвижению равенства между мужчинами и женщинами**. Ее задача – продвигать гендерное равенство в экономической жизни и способствовать равному участию и представительству женщин и мужчин в гражданско-правовой жизни.

Как мальтийский План действий по продвижению гендерного равенства способствует равенству возможностей в области получения профессиональной подготовки и трудоустройства

В Плате действий по продвижению гендерного равенства предусмотрены нижеперечисленные четыре инициативы, реализация которых разбита на этапы, охватывающие двухгодичный период действия плана. Каждый этап посвящен какой-то теме и сопровождается информационно-разъяснительной кампанией. По каждой инициативе приведены результаты, достигнутые к апрелю 2004 года.

1. Сделать обоснованный выбор

- Наладить сотрудничество с преподавателями
- Составить план действий по продвижению профессионального образования
- Разработать пособие по гендерному равенству в профориентации
- Провести индикаторное исследование женщин, занимающихся научно-технической работой
- Разработать программу отраслевых исследований

Достигнутые результаты

- Налажено надежное сотрудничество с преподавателями.
- Вместе с консультантами по вопросам профориентации разработан план действий в области профессионального образования, призванный повысить их информированность в гендерных проблемах с помощью публикаций и учебных курсов. Летом 2003 года с использованием радио, телевидения и рекламных щитов были проведены общенациональные кампании, призывавшие девушек продолжать свое образование и выбирать нетрадиционные для них учебные дисциплины.
- Завершена разработка пособия по гендерному равенству в профориентации, и в марте-апреле 2004 года проведены учебные занятия с консультантами и преподавателями дисциплин, касающихся личного и социального развития.

2. Гармония между работой и семейной жизнью возможна

- Разработать и внедрить систему присмотра за детьми
- Создать службы, помогающие гармонично сочетать служебные и семейные обязанности
- Разработать социально-ориентированную программу действий Корпорации занятости и профессиональной подготовки
- Провести семинары по гендерному аудиту

Достигнутые результаты

- Корпорация занятости и профессиональной подготовки является активным партнером Технического комитета по детским учреждениям в Министерстве социальной политики, и она представила проект учреждения фонда экономической поддержки, призванного побуждать работодателей к созданию детских садов и яслей на рабочих местах и оказывать им помощь в этом.
- Совместно с Ассоциацией работодателей Мальты и Комиссией по делам семьи осуществляется проект, просвещающий работодателей по вопросам гармоничного сочетания работы и семейной жизни.
- В рамках проекта по оказанию помощи безработным женщинам из бедных районов для них организируются курсы профессиональной подготовки и работают наставники и консультанты по трудоустройству.
- Весь старший руководящий персонал Корпорации занятости и профессиональной подготовки прошел подготовку по методике внедрения комплексного гендерного подхода.

3. Развивать свою карьеру

- Оценить и усовершенствовать процесс обучения, расширяющий возможности обучаемых
- Ввести курс обучения навыкам карьерного роста (профессионального развития)
- Начать осуществление программы подготовки наставников
- Провести исследование «стеклянного потолка» на Мальте
- Провести лонгитюдные исследования

Достигнутые результаты

- Для безработных женщин, ищущих работу, организовано бесплатное обучение, расширяющее их возможности.
- Корпорация занятости и профессиональной подготовки обучила группу наставников, которые используются, например, в программах развития предпринимательства и социально-ориентированных программах помощи неимущим.

4. Знать свои права

- Разработать и разрекламировать методику оценки работы
- Подготовить и распространить руководства по равенству в оплате труда
- Распространить публикации, посвященные правам нетипичных работников
- Проанализировать возможности дистанционной работы (телеработы)
- Разработать и реализовать программу обучения в области гендерных вопросов для профсоюзов

Достигнутые результаты

- Мероприятия в этой области запланированы на более поздний период в 2004 году.

Источник: Employment and Training Corporation, *Gender Equality Action Plan 2003–2004. Promoting equal opportunities in the labour market*, см. сайт <http://www.etc.org.mt/aboutus/publications/covers.pdf>.

Пример 13

Специальная профессиональная подготовка – для равного доступа женщин и мужчин к трудоустройству

В этом примере показано, как национальная служба занятости помогает безработным и неполностью занятым женщинам и мужчинам получить квалификацию, необходимую для полной занятости.

SICAT (Sistema de Capacitación para el Trabajo, Система профессиональной подготовки) – это программа профподготовки, осуществляемая национальной службой занятости Мексики и тесно связанная с услугами по трудоустройству, предоставляемыми на уровне штатов. Партнерами программы SICAT являются Министерство труда и социального обеспечения, Министерство просвещения и исполнительные комитеты по труду на уровне штатов (состоят из представителей местных торговых палат, органов власти, ассоциаций работников административно-управленческого аппарата, учебных учреждений и профсоюзов).

Программа SICAT помогает безработным и неполностью занятым женщинам и мужчинам получить квалификацию, необходимую для полной занятости в производственном секторе, а также приобрести навыки, необходимые для самостоятельной занятости и создания малых предприятий. Методика этой программы включает в себя теоретическую подготовку в местных школах, техническую подготовку и обучение по месту работы. Лица, проходящие обучение по данной программе, получают стипендию, а также финансовую поддержку, покрывающую расходы на транспорт и страхование от несчастных случаев.

Продвижение равных возможностей трудоустройства в рамках национальной стратегии гендерного равенства

Национальная программа «Проэкидад» (Proequidad),¹⁸ осуществляемая мексиканским правительством, объявляет гендерное равноправие одним из государственных приоритетов в области политики и планирования. Программа «Проэкидад» – это комплексная подпрограмма, предусмотренная Планом национального развития на 2000-2006 гг. Тот факт, что она реализуется во многих отраслях и секторах, свидетельствует о приверженности принципам гендерного равенства всего государственного аппарата страны. Программа «Проэкидад» определяет цели, приоритеты, стратегии и мероприятия, направленные на достижение гендерного равенства, координирует свою деятельность с властями штатов и гражданским обществом и взаимодействует с органами законодательной и судебной власти. Кроме того, она контролирует и продвигает соблюдение Мексикой международных документов по гендерному равенству, таких, как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Министерство труда и социального обеспечения принимает участие в программе «Проэкидад» через свое Управление по равноправию и гендерным вопросам.¹⁹ При этом оно обращает особое внимание на такие аспекты, как продвижение равенства на рабочем месте, что согласуется с целью, поставленной Планом национального развития – добиваться равноправия и равенства возможностей путем «использования критериев, которые признают социальные различия и неравенство, для разработки мер социальной политики, призванных обеспечить равные возможности для всех мужчин и женщин Мексики».

¹⁸ Полное название программы – Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Национальная программа по созданию равных возможностей и ликвидации дискриминации в отношении женщин).

¹⁹ Полное название на испанском языке - Dirección General de Equidad y Género, входит в состав Министерства труда и социального обеспечения.

Организация специализированного обучения для получения работы

Важный шаг в продвижении прав работников-женщин в рамках программы «Проэкидад» был сделан, когда мужчинам и женщинам, работающим в секторе «макила» (maquila)²⁰ в штате Коауила, была предоставлена возможность организовать профсоюз в целях представления своих интересов и улучшения условий труда. Программа профподготовки SICAT также назначила учебные стипендии 428 женщинам в штате Герреро, тем самым облегчив для них переход от надомного труда в неформальном секторе к достойной работе в формальном секторе экономики.

В 2003 году учебные курсы по программе профподготовки SICAT прошли 214931 человек, из которых, по оценкам, 62% были женщинами, а 38% – мужчинами. В конце года программа SICAT обязалась выплачивать стипендии слушателям 60 курсов технической подготовки в штатах Чьяпас, Чиуауа, Веракрус и Юкотан. Финансовые обязательства программы охватывают выплату стипендий примерно 1200 обучаемым обоих полов.

Организованное по программе SICAT обучение для получения работы построено с учетом конкретных потребностей и интересов женщин и мужчин. В 2004 году предлагается семь разных планов профподготовки:

- связанная с работой теоретическая подготовка;
- практическое трудовое обучение;
- наращивание потенциала для самозанятости;
- обучение для производства;
- купоны на профподготовку;
- обучение профессионалов и технических специалистов;
- помощь работникам предприятий, трудовые отношения на которых временно приостановлены.²¹

Как видно по нижеприведенной таблице, в которой показан процент женщин и мужчин, обучавшихся по планам 2003 года, самая большая доля женщин была зафиксирована на курсах по самозанятости. Затем идет обучение малому и микропредпринимательству и купоны на профподготовку.

Обучение на курсах профподготовки по программе SICAT, 2003 г., данные с разбивкой по полу (%)		
План профподготовки	Женщины	Мужчины
Смешанное обучение (крупные и средние предприятия)	53,1	46,9
Смешанное обучение (малые и микропредприятия)	67,1	32,9
Обучение самозанятости	70,2	29,8
Купоны на профподготовку	66,5	33,5
Подготовка безработных профессионалов и технических специалистов	59,1	40,9
Обучение с учетом технической квалификации	58,0	42,0
Обучение временно уволенных работников	24,3	75,7
В среднем по программе SICAT	60,04	37,96

²⁰ Термин «макила» (maquila) означает поточное производство товаров, как правило на экспорт. Хотя этот сектор не является полностью феминизированным, в разных странах в нем работает довольно много женщин, для которых он представляет собой важный источник работы по найму. Основными отраслями промышленности, где присутствует этот сектор, являются текстильная, швейная и электронная.

²¹ Эти семь планов стали действовать с сентября 2003 года, заменив собой несколько иной их набор, существовавший до указанной даты. В таблице приведена информация по ранее существовавшим планам.

Распределение затрат между правительством и работодателями

Обучение по трем из вышеупомянутых планов организуется совместно с работодателями. Затраты при этом распределяются – в каждом случае на несколько разной основе – между Министерством труда и социального обеспечения и компанией, в которой проводится обучение. Но во всех случаях Министерство труда и социального обеспечения выплачивает участникам курсов стипендии, а работодатели обычно обеспечивают физическую инфраструктуру и выделяют средства на учебные материалы. Работодатели принимают на работу примерно 70% лиц, прошедших обучение.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Управление по равноправию и гендерным вопросам приняло свой Национальный план действий при техническом содействии программы МОТ под названием «Женщинам Мексики – больше возможностей трудоустройства и работу лучшего качества». Эта программа МОТ позволила усилить роль Управления по равноправию и гендерным вопросам и включить в основную программу SICAT женский компонент.

Пример 14

Развитие женского предпринимательства на местном уровне

В этом примере показано, как работодатели могут способствовать созданию равных возможностей в области предпринимательства путем поддержки предприниматель-женщин, в особенности на местном уровне.

Созданная в 1965 году, **Федерация непальских торгово-промышленных палат (FNCCI)** является зонтичной организацией непальского частного сектора. Эта федерация, предоставляющая информационные, консультационные, рекламные и представительские услуги деловым кругам и правительству, играет важную роль в развитии предпринимательства и промышленности в стране. Кроме того, она регулярно организует различные учебные курсы, занятия и семинары.

Создание структур, способствующих развитию женского предпринимательства

Отдел развития женского предпринимательства, существующий в организационной структуре Федерации непальских торгово-промышленных палат, создал ряд подразделений по развитию женского предпринимательства в торгово-промышленных палатах районного и муниципального уровня.

Каждое такое подразделение состоит из 15-20 членов, участвующих в различных видах торгово-промышленной деятельности. Возглавляют подразделения женщины. На момент завершения подготовки настоящей публикации (апрель 2004 года) все члены таких подразделений также были женщинами. В работе им помогают мужчины – должностные лица и члены районных и муниципальных торгово-промышленных палат. На момент завершения подготовки настоящей публикации всего было создано 31 подразделение по развитию женского предпринимательства, которые помогают расширять участие женщин в торгово-промышленной деятельности страны.

Отдел развития женского предпринимательства также организовал ряд программ для продвижения гендерного равенства и развития навыков предпринимательства среди женщин. Одно из основных направлений деятельности, предусмотренных Комитетом по развитию женского предпринимательства в своем двухгодичном плане (см. ниже), связано с наращиванием усилий по внедрению комплексного гендерного подхода в Катманду и в районных и муниципальных торгово-промышленных палатах.

Принятие плана действий, направленных на продвижение гендерного равенства

Комитет по развитию женского предпринимательства Федерации непальских торгово-промышленных палат принял двухгодичный план действий, направленных на преследование и достижение трех количественно измеримых целей в области продвижения гендерного равенства:

Расширить в Федерации непальских торгово-промышленных палат набор гендерно-чувствительных услуг. Для достижения этой цели Федерация будет осуществлять четыре программы гендерно-чувствительных услуг.

Организовать для предпринимателей мужчин и женщин обучение в области служб и услуг по развитию бизнеса. Для достижения этой цели Федерация будет осуществлять две программы подготовки в области служб и услуг по развитию бизнеса.

Повысить потенциал подразделений по развитию женского предпринимательства и расширить их возможности по налаживанию связей. Для достижения этой цели Федерация непальских торгово-промышленных палат организует четыре семинара, занятия или интерактивные программы.

Принятие позитивных мер для улучшения представительства женщин

Представительство женщин в различных комитетах Федерации непальских торгово-промышленных палат, а также районных и муниципальных торгово-промышленных палат постепенно возрастает, однако **значительный гендерный дисбаланс по-прежнему сохраняется**, например, в состав Исполнительного комитета Федерации входит только одна женщина-предприниматель.

Поэтому Комитет по развитию женского предпринимательства сосредоточивает свои усилия на путях расширения участия женщин в деятельности этих структур на уровне принятия решений. Например, устав Федерации непальских торгово-промышленных палат гласит, что в состав ее исполнительного комитета должна входить по крайней мере одна женщина-предприниматель, назначаемая президентом Федерации. Для того, чтобы обеспечить гендерное равновесие, ежегодное общее собрание Федерации непальских торгово-промышленных палат приняло решение о том, что по крайней мере одна женщина должна присутствовать и в составе исполнительных комитетов районных и муниципальных торгово-промышленных палат. В настоящее время представительство женщин в торговых палатах местного уровня также возрастает.

Удовлетворение требований женщин-предпринимателей на местном уровне

Совместно с государственными и негосударственными организациями **подразделения по развитию женского предпринимательства реализуют программы в области развития женского бизнеса, профессиональных навыков, предпринимательской деятельности, подготовки руководящих кадров и маркетинга на местном уровне.** Такие программы обычно осуществляются в ответ на спрос со стороны части местных предпринимателей. Это помогает Федерации непальских торгово-промышленных палат добиваться все более ощутимых результатов в области обеспечения равного представительства с помощью мер на низовом уровне.

Комитет по развитию женского предпринимательства также организует для женщин-предпринимателей обучение и семинары по таким темам, как повышение эффективности руководства и использование местных сырьевых ресурсов. Соответствующие семинары были проведены в таких районах, как Нувакот, Дханкута, Навалпараси, Покхара, Дхангади и Бирджунг.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Созданию местных подразделений по развитию женского предпринимательства и реализации программ в области продвижения гендерного равенства и расширения возможностей женщин способствовала **внешняя техническая и финансовая поддержка со стороны донорских организаций**, таких, как МОТ, Германское общество технического сотрудничества (GTZ) и Программа развития малого и среднего предпринимательства.

Пример 15

Продвижение гендерного равенства через социальный диалог

В этом примере показано, как профсоюзы продвигают гендерное равенство с помощью социального диалога.

Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства был официально учрежден 29 декабря 2000 года. Он представляет собой общий форум для отделов по делам женщин трех национальных профсоюзных конфедераций Непала – Всеобщей федерации непальских профсоюзов (ВФНП), Непальского профсоюзного конгресса и Демократической конфедерации непальских профсоюзов (ДКНП).

Официально оформленное равное представительство в социальном диалоге

В Непальском профсоюзном комитете по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства каждую из трех профсоюзных конфедераций Непала представляют один мужчина и две женщины. Председательствуют в комитете руководители отделов по делам женщин этих конфедераций, которые по очереди сменяют друг друга каждые четыре месяца.

Гарантия поддержки со стороны руководства

На всех заседаниях Непальского профсоюзного комитета по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства в обязательном порядке должны присутствовать все профсоюзные лидеры. Это помогает усилить и сделать более заметной приверженность профсоюзов принципам гендерного равенства.

Участие в социальном диалоге

Первоначально Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства замыслился и формировался в соответствии с региональным проектом МОТ по развитию социального диалога (SAVPOT). Затем проект столкнулся с серьезными затруднениями, касавшимися вовлечения в процесс диалога женщин. Была признана необходимость целенаправленных усилий, призванных просвещать женщин и поощрять их участие в социальном диалоге.

С помощью ряда совместных консультаций все три профсоюзных объединения сначала в индивидуальном порядке определили свои приоритеты, а затем достигли согласия по десяти общим приоритетным гендерным вопросам, с учетом которых они должны были строить свою гендерную политику и стратегию. Сюда входят: защита материнства, создание возможностей трудоустройства, условия труда, равная зарплата и равные льготы, отпуска, сексуальные домогательства, охрана труда, ВИЧ/СПИД, ратификация конвенций МОТ (№ 183 об охране материнства, № 155 о безопасности и гигиене труда и № 156 о трудящихся с семейными обязанностями), а также вовлечение в профсоюзы работников неформального сектора экономики.

Эти вопросы были представлены на рассмотрение в Федерацию непальских торгово-промышленных палат. Федерация провела свою собственную оценку гендерных приоритетов на отдельных предприятиях и приступила к следующему раунду консультаций с Непальским профсоюзным комитетом по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства.

ства. В результате между ними было достигнуто принципиальное согласие о том, что, хотя важное значение имеют все десять вопросов, Федерация начнет работу с обсуждения лишь трех из них (сексуальные домогательства, пособия по беременности и родам, ВИЧ/СПИД). Это было хорошим началом, и впоследствии такие действия были одобрены Министерством труда и транспорта.

Процесс диалога по гендерным вопросам – как внутри профсоюзов, так и между ними и Федерацией непальских торгово-промышленных палат и Министерством труда – продолжается на общей платформе, созданной Непальским профсоюзным комитетом по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства. Таким образом, благодаря деятельности этого комитета в процессе социального диалога был придан официальный статус мнению женщин и узаконено их равное представительство.

Пересмотр законодательства в целях продвижения гендерного равенства

В августе 2001 года Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства завершил гендерный анализ трудового законодательства. Этот анализ проводился в целях выявления дискриминационных положений в непальском трудовом праве и разработки рекомендаций относительно его изменения. После ратификации Конвенции о ликвидации дискриминации в отношении женщин Непал юридически обязан изменить противоречащие ей законы и разработать адресованные женщинам меры по защите их прав человека. Что касается основных конвенций МОТ, касающихся гендерного равенства в сфере труда, то Непал ратифицировал Конвенцию № 100 о равном вознаграждении (в 1976 году) и Конвенцию № 111 о дискриминации в области труда и занятий (в 1974 году).

Проведенное исследование выявило, что женщины сталкиваются с дискриминацией на всех трех этапах трудового найма:

- перед наймом на работу,
- в течение срока трудового найма, а также
- после официального увольнения.

Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства в ходе двух отдельных консультаций обсудил информацию, полученную в результате исследования, с представителями соответствующих министерств (в том числе министерств труда и транспорта; по делам женщин, детей и социального благосостояния; сельского хозяйства; туризма; законодательства и по парламентским делам; здравоохранения), а также с представителями Федерации непальских торгово-промышленных палат. На обеих встречах присутствовали высокопоставленные профсоюзные руководители и работники МОТ. В результате этих отдельных консультаций с социальными партнерами как правительство, так и организации работодателей согласились с представленными в исследовании выводами.

Создание структур, компетентных в гендерных вопросах, с целью развития социального диалога

В декабре 2002 года Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства провел национальную конференцию по гендерному равенству в сфере труда. Цель этой конференции заключалась в том, чтобы выработать единство взглядов между тремя социальными партнерами – профсоюзами, Федерацией непальских торгово-промышленных палат и правительством. Все три партнера подписали Совместную декларацию, подтверждающую их готовность участвовать в социальном диалоге в целях продвижения гендерного равенства в Непале. В соответствии с этой Декларацией трехсторонние партнеры договорились создать состоящий из их представителей Подкомитет по продвижению гендерного равенства в сфере труда, входящий в структуру Центрального консультативного комитета по труду и подчиненный Министерству труда и транспорта.

Продвижение гендерного равенства на местном уровне

В 2003 году Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства принял решение перенести вопросы, поднятые в исследовании 2001 года, а также соответствующие рекомендации профсоюзных конфедераций, на местный уровень. Это было сделано для того, чтобы помочь местным руководителям лучше понять принципы гендерного равенства и подтолкнуть профсоюзы к усвоению и использованию этих принципов. Все три конфедерации согласились организовать обучение по комплексному гендерному подходу для профсоюзных руководителей, большинство из которых являются мужчинами, а также рекомендовать им включать гендерные вопросы в раздел требований при ведении переговоров о заключении коллективных договоров на местном уровне. **Конфедерации сделали гендерные вопросы неотъемлемым компонентом базовых профсоюзных учебных курсов.**

Мобилизация женских талантов

В этом примере показано, как организация работодателей продвигает принцип равного представительства в органах, принимающих решения.

В марте 2003 года **Норвежская федерация предприятий (ННО)** начала осуществлять программу продвижения гендерного равенства под названием **«Женское будущее» (Female Future)**, главная цель которой – помочь членам этой федерации к 2005 году увеличить число женщин на руководящих постах и в советах директоров. «Женское будущее» ведет специальный реестр на базе корпоративной компьютерной сети Интранет, который облегчает компаниям доступ к спискам высококвалифицированных женщин-кандидатов в руководители. Кроме того, программа осуществляет некоторые мероприятия, направленные на продвижение женщин на руководящие должности и в составы советов директоров.

В основе решения о создании «Женского будущего» лежит идея о том, что большее гендерное разнообразие в руководстве и в составах советов директоров повысит конкурентоспособность предприятий, а также предположение о том, что такое разнообразие позволит эффективнее использовать всю совокупность имеющихся знаний и опыта, расширит возможности принятия стратегических решений, внесет дух новаторства, позволит быстрее перестраиваться и, тем самым, улучшит рентабельность.

Вся концепция программы сосредоточена на трех аспектах:

- заметность,
- специализированная подготовка кадров,
- места встреч.

Норвежская федерация предприятий принимает позитивные меры в ответ на заявления правительства о возможном введении гендерных квот в 2005 году, если к этому времени не произойдет возрастания процента женщин в советах директоров компаний. В 2001 году доля женщин в советах директоров частных акционерных компаний составляла лишь 7,3%, а среди генеральных директоров компаний, входящих в Норвежскую федерацию предприятий, – лишь 7%.²²

Проведение и использование гендерных исследований

В целях выяснения причин низкого процента женщин среди руководителей компаний и в составах советов директоров Норвежская федерация предприятий провела одно обследование. Это обследование было завершено осенью 2002 года, и оно показало, что компании в действительности понимают и признают важное значение присутствия женщин среди руководителей и членов советов директоров, однако испытывают трудности с подбором квалифицированных кандидатур. Кроме того, в феврале того же года норвежская центральная ежедневная газета «Дагенс Нжрингслив» (Dagens Nжringsliv) опубликовала статью под названием «Женщины и мужчины в советах директоров», которая также помогла показать, что мужчины больше, чем женщины стремятся к сохранению своего положения в советах директоров компаний с помощью неформальных связей, например, через членов семьи, друзей и сокурсников.

С помощью программы «Женское будущее» Норвежская федерация предприятий оказывает содействие своим компаниям-членам, стремящимся увеличить процент женщин в

²² Этот процент оказался значительно выше в секторе государственных предприятий, где доля женщин составляла в советах директоров 45,7%, а среди генеральных директоров – 28%. Источник: Norwegian Centre for Gender Equality, *Minifacts on gender equality 2003*, см. веб-сайт <http://www.likestilling.no/publikasjoner/minifacts2003.pdf>.

руководстве, предоставляя им доступ к базе данных о высококвалифицированных кандидатурах-женщинах.

Кроме того, предполагается, что компании должны сформировать «культуру управления», отвечающую нуждам и потребностям женщин.

Официальное оформление обязательств по продвижению гендерного равенства

Члены программы «Женское будущее» должны заключать с Норвежской федерацией предприятий соглашение о намерении. Это обязывает компании предпринимать серьезные шаги для назначения по крайней мере одной женщины на высший руководящий пост и для избрания по крайней мере одной женщины в состав совета директоров в течение двух лет после заключения такого соглашения.

Продвижение гендерного равенства путем партнерства и сознательных действий

«Женское будущее» – это инициатива, которую осуществляют ее компании-члены. Подбирая и предлагая высококвалифицированных специалистов-женщин в качестве кандидатур в советы директоров, компании помогают не только себе, но и другим.

Поскольку «Женское будущее» представляет собой базу данных в корпоративной компьютерной сети (Интранет), доступ к ней ограничен. В отличие от баз данных, существующих в сети Интернет, доступ к которым не ограничивается и в которые женщины могут, по желанию, сами заносить сведения о себе, в базе данных «Женского будущего» используется другой подход – одни компании рекомендуют свои таланты и кандидатуры на высокие посты другим компаниям.

Специализированная подготовка для женщин и мужчин

Для женщин:

Для женщин, участвующих в программе «Женское будущее», Норвежская федерация предприятий предлагает несколько учебных программ и семинаров, призванных повысить их уровень компетентности. Эти программы построены по принципу так называемых «составных элементов» (см. врезку). Все женщины-кандидаты на высокие посты в обязательном порядке должны проходить специальный курс, посвященный работе советов директоров.

Для женщин и мужчин:

Норвежская федерация предприятий проводит также семинары для мужчин и женщин участвующих, например, в проекте «Будущая пятница» (Future Friday), предназначенном для руководителей, персонала предприятий, политиков, членов советов директоров и кандидатур программы «Женское будущее».

Сотрудничество с социальными партнерами

Некоторые из инициатив, предпринимаемых в рамках программы «Женское будущее», являются результатом сотрудничества между Норвежской федерацией предприятий и социальными партнерами. В качестве примера можно привести программу прикрепления наставников к руководителям, которая осуществляется совместно с Норвежской школой экономики и делового администрирования и Норвежским фондом промышленного и регионального развития.

Контроль за осуществлением программы и ее оценка

Норвежская федерация предприятий заинтересована в получении реалистичных и измеримых результатов. Участие в проекте является важным механизмом соблюдения новых требований, установленных норвежским Законом о гендерном равенстве и касающихся отчетности о результатах продвижения гендерного равенства.

Составные элементы учебной программы «Женское будущее»

1 Работа совета директоров

Учебные темы подобраны с учетом сферы ответственности советов директоров и в соответствии с норвежским Законом об акционерных компаниях: финансы, выработка стратегии, правовые аспекты, совет директоров как единая команда.

2 Сферы интересов, сети

- «Женская пятница» (Female Friday): сеть, объединяющая женщин-кандидатов
- «Будущая пятница» (Future Friday): семинары профессиональной подготовки для руководителей, персонала предприятий, членов советов директоров и кандидатур программы «Женское будущее»
- Семинары за обедом, встречи и лекции за завтраком
- Специальный веб-сайт: доступ к файлам с информацией о кандидатурах, дискуссионный форум, база знаний, виртуальное место встречи

3 Рассказы о себе, лидерские качества и новые возможности

Метод обмена информации, позволяющий кандидатам научиться, как надо рассказывать о себе.

4 Подготовка руководящих кадров/наставничество

Индивидуальная программа подготовки для каждой женщины-кандидата на руководящий пост с прикреплением к ней наставника.

Источник: "Female Future - mobilizing talents", <http://www.nho.no/ff/article4628.html>.

Представительство женщин в советах директоров

Благодаря программе «Женское будущее» всего за один год (2003–2004 гг.) доля женщин в советах директоров компаний, входящих в Норвежскую федерацию предприятий, увеличилась с 6,3% до 14,5%.

Пример 17

Привлечение отцов

В этом примере показано, как может продвигать гендерное равенство на рабочем месте правительство, способствующее равному распределению обязанностей по уходу за детьми.

Правительство Норвегии проводит активную политику продвижения гендерного равенства с 1978 года. За реализацию этой политики отвечают **отдел по гендерному равенству в составе Министерства по делам детей и семьи, Омбудсмен по гендерному равенству (орган по рассмотрению жалоб, связанных с гендерным равенством – прим. пер.) и Центр по вопросам гендерного равенства**. Министерство по делам детей и семьи, кроме того, отвечает за политику в отношении таких вопросов, как уход за детьми, родительские отпуска и гармоничное сочетание работы и семейной жизни.

В 1978 году Норвегия приняла **Закон о гендерном равенстве**, который запрещает дискриминацию по признаку пола во всех сферах общественной жизни и обязывает все государственные учреждения продвигать принцип гендерного равенства во всех областях политики, например, в трудовых отношениях, в образовании и в здравоохранении. В 2002 году Закон о гендерном равенстве был усилен новыми положениями, и теперь он требует, чтобы все работодатели как государственного, так и частного сектора представляли ежегодные отчеты о присутствии женщин в числе работников и руководителей их организаций.

Положения о родительских отпусках

В соответствии с Законом о гендерном равенстве (1978 г.) **существующие в Норвегии законодательные положения о родительских отпусках (см. врезку) действуют в одинаковой мере в отношении обоих родителей**. Кроме того, каждый родитель имеет право на один неоплачиваемый отпуск продолжительностью до года на каждого ребенка, причем для одиноких родителей продолжительность такого отпуска может составлять до двух лет.

Система родительских льгот: гармоничное сочетание работы и семейной жизни

Закон устанавливает для родителей льготный отпуск продолжительностью 42 недели с полной компенсацией потерянного дохода или 52 недели с компенсацией 80% потерянного дохода.

Родители, имеющие право на такую льготу, могут по желанию поделить оплачиваемый отпуск между собой. Однако определенная его часть должна быть использована в соответствии с конкретными правилами:

- 3 недели до родов резервируются за матерью;
- 6 недель после родов резервируются за матерью;
- 4 недели резервируются за отцом (отцовская квота).

В результате остается еще 29 недель родительского отпуска, которые могут быть использованы либо матерью, либо отцом, либо ими обоими.

Отцовская квота – мера, адресованная отцам

Норвегия установила четырехнедельную отцовскую квоту в 1993 году. В соответствии с положением об этой квоте за отцами резервируется четыре недели родительского отпуска. Цель

такой меры – побудить отцов принимать более активное участие в уходе за детьми в первый год из жизни. Эти четыре недели отпуска не могут передаваться матери и просто пропадают, если их не использует отец.

Данная квота предоставляется отцу ребенка независимо от того, остается мать дома после родов или нет. Это означает, что в период использования отцовской квоты дома могут оставаться одновременно оба родителя. Отцам не разрешается брать отпуск в первые шесть недель после рождения ребенка. Как правило, когда отец берет свои четыре недели отпуска, мать тоже делает перерыв в работе.

Отцовская квота зависит от статуса занятости, существовавшего у матери до рождения ребенка. Для того, чтобы отец имел право на такую квоту, мать должна до родов работать не менее 50% полного рабочего времени. Если до родов мать работала 50-75% полного рабочего времени, от этого процента будет зависеть размер компенсации заработной платы отца. С другой стороны, квоту может уменьшить и сам отец. Отец, работающий полный рабочий день, в течение своего отпуска получает компенсацию в полном размере, если мать до родов работала не менее 75% полного рабочего времени. Таким образом, примерно в 20% случаев рождения детей, когда мать имеет право на родительские льготы, отцы такого права не получают (например, если ребенок родился у матери-одиночки, если мать до родов работала менее 50% полного рабочего времени или если отец является безработным).

Право отца на льготы не зависит от того, имеет ли на них право мать

Хотя размер отцовской квоты зависит от статуса занятости матери до родов, **право отца на льготы от того, подпадает ли под них мать, не зависит.** Даже если мать работала меньше необходимого времени, отец все равно имеет право на родительские льготы в силу своего собственного положения. Это зависит от необходимости ухода за ребенком (например, если мать возвращается на работу или к учебе либо болеет).

Результат – все больше отцов пользуются отцовской квотой

В результате действия такой схемы число отцов, пользующихся отцовскими отпусками, значительно возросло. Очень немногие отцы пользовались родительскими льготами в первоначальный период с 1978 года, когда эти льготы были введены, и по 1994 год. Однако уже в 1997 году, как сообщили представители Омбудсмана по гендерному равенству, своим правом на оплачиваемый отпуск воспользовались свыше 70% отцов. Это очень большой прогресс по сравнению с 2,4% в 1992 году.¹ С тех пор, как показывает нижеприведенная таблица, процент отцов использующих свою отцовскую квоту, последовательно возрастает.

Использование отцами своего права на отцовскую квоту, 1997 и 2004 гг.²⁴

	1997 г.	2004 г.
Общая численность женщин с родительскими льготами (законченные случаи)	48664	46690
Расчетная численность отцов, имеющих право на отцовскую квоту	38392	37352
Отцы с правом на отцовскую квоту, в процентах от числа деторождений, при которых матери имеют право на родительские льготы	78%	80%
Общая численность отцов, использующих отцовскую квоту (законченные случаи)	29238	33164
Отцы, использующие отцовскую квоту, в процентах от отцов, имеющих право на эту квоту (расчетные данные)	75%	89%

²³ Источник: Anne Lise Ryel, The father's quota. Gender Equality Ombudsman, Oslo, 26 September 1997.

²⁴ Официальные правительственные данные, собранные в ходе личных контактов и подготовленные Управлением государственного социального страхования, март 2004 г.

Пример 18

Создание условий для развития женского бизнеса

В этом примере показано, как правительство и работодатели могут совместными усилиями способствовать созданию равных возможностей для предпринимателей-женщин.

В результате длительных консультаций с предпринимателями-женщинами из разных секторов экономики **Министерство торговли и промышленности Филиппин** создало в 1997 году **Совет по делам женского предпринимательства**. Членами этого Совета являются ответственные за принятие решений лица из малого, среднего и крупного бизнеса.

Совет по делам женского предпринимательства Филиппин создавался как орган защиты, который должен был отстаивать интересы филиппинских предпринимателей-женщин в таких областях, как доступ к кредитам и финансам, рынкам, технологиям, а также к постоянному образованию и профессиональной подготовке, как на уровне отдельных программ, так и на уровне всей политики. Помимо осуществления этих функций защиты Совет разработал информационно-разъяснительные учебные материалы и учредил женский бизнес-центр – универсальный центр содействия женщинам, которые создают или расширяют свои предприятия.

Пересмотр законодательства и продвижение политики гендерного равенства

В сотрудничестве с государственными учреждениями и отдельными неправительственными организациями **Совет по делам женского предпринимательства Филиппин постоянно выступает за внесение необходимых изменений в законодательство и за продвижение политики гендерного равенства**. Он выступает с соответствующими инициативами по таким вопросам, как:

- реализация Закона Республики № 7102 об участии женщин в развитии и государственном строительстве (принят в феврале 1992 г.);
- реализация Закона Республики № 7882, который предусматривает предоставление небольших ссуд женщинам, занимающимся микропредпринимательством и кустарным производством;
- участие во встречах и заседаниях Специального комитета по развитию предпринимательства Палаты представителей для обеспечения принятия гендерно-чувствительного законодательства;
- использование данных с разбивкой по полу (результатом этой инициативы стала разбивка данных по полу в годовом исследовании предприятий с численностью работников свыше 20 человек, проведенном в 1998 году).

Сотрудничество с государственным учреждением по делам женщин

Совет по делам женского предпринимательства Филиппин работает в тесном сотрудничестве с Национальной комиссией по роли филиппинских женщин, созданной в 1975 году. Эта комиссия консультирует президента Филиппин по вопросам разработки и реализации поли-

тики, касающейся участия женщин в развитии страны, следит за тем, в какой мере женщинам удастся участвовать в экономической и социальной жизни на всех уровнях наравне с мужчинами, и разрабатывает рекомендации в целях более эффективного и широкого применения национального законодательства в области гендерного равенства и мер по продвижению этого равенства.

Налаживание связей на национальном и международном уровнях

Совет по делам женского предпринимательства Филиппин считает налаживание связей эффективной стратегией, позволяющей получать доступ к национальным и региональным организациям, в которых преобладают мужчины, и влиять на них.

Совет по делам женского предпринимательства Филиппин является членом Конфедерации работодателей Филиппин и Филиппинской торгово-промышленной палаты. Он также является уставным членом Конфедерации советов по делам женского предпринимательства в Организации азиатско-тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС). Эта Конфедерация занимается в АТЭС распространением информации о взглядах и приоритетах женщин-предпринимателей. В 2001 году Конфедерация провела на Филиппинах деловую конференцию на тему «Глобализация и преобразующее руководство: мужчины и женщины в бизнесе, партнеры в новой экономике».

Совет по делам женского предпринимательства Филиппин является участником Сети женщин-лидеров, которая, занимаясь подготовкой и распространением гендерно-чувствительной информации, добивается, чтобы повестка дня АТЭС включала в себя актуальные и значимые для женщин вопросы. Через эту Сеть Совет по делам женского предпринимательства принимает участие в стратегическом планировании вопросов, обсуждаемых на заседаниях высшего руководства АТЭС. С помощью Сети женщин-лидеров в АТЭС была также создана группа под названием «Женщины в учебных заведениях, науке и технике».

Вместе с Центром за участие азиатско-тихоокеанских женщин в политике (Center for Asia-Pacific Women in Politics) Совет по делам женского предпринимательства Филиппин также принял участие в кампании, которая проводится под лозунгом «50х50 к 2005 году: добьемся правильного баланса!» и призывает обеспечить равное участие мужчин и женщин в процессах принятия политических решений.

Расширение возможностей по продвижению гендерного равенства путем разработки руководств, пособий и наращивания потенциала

Совет по делам женского предпринимательства Филиппин подготовил ряд публикаций по наращиванию потенциала. В их число входят: информационно-разъяснительное пособие для начинающих под названием «How to organise WBCP trade missions» («Как организовать работу торговых представительств Совета»), которое помогает работникам Совета поднимать вопросы о гендерном равенстве во время участия в работе торговых делегаций и инвестиционных семинаров за рубежом, а также исследование под названием «Unlocking doors» («Отпираем двери»), посвященное вкладу предпринимателей-женщин в экономику Таиланда, Малайзии и Филиппин и воздействию, оказанному на них азиатским финансовым кризисом 90-х годов.

Совет по делам женского предпринимательства Филиппин также организует для женщин обучение предпринимательской деятельности, в том числе базовые курсы для начинающих предпринимателей, курсы по развитию, сохранению и расширению бизнеса, а также разнообразные курсы по развитию базовых навыков в области ремесленного производства и в других областях.

Сотрудничество в целях расширения доступа женщин к кредитованию

В декабре 1999 года при содействии Отдела специальных проектов Министерства торговли и промышленности, Национальной комиссии по роли филиппинских женщин и Центрального банка Филиппин **Совет по делам женского предпринимательства приступил к осуществлению программы под названием «Кредитное окно для женщин в малом и среднем бизнесе».**

Главная цель этой инициативы заключается в том, чтобы способствовать повышению гендерной чувствительности государственных финансовых учреждений и частных банков в процессах кредитования и, в частности, побудить финансовые учреждения открыть доступ к кредитам и финансовым услугам для женщин-предпринимателей и женщин-владельцев предприятий. Программа призывает банки к выполнению правительственных постановлений, требующих выделять определенную долю кредитов предпринимателям-женщинам и сектору малых и средних предприятий, и тем самым склоняет их к расширению доступа к кредитованию для женщин, работающих в сфере малого и среднего бизнеса. В настоящее время обращаться к участникам программы с просьбами о кредитовании могут предприниматели-женщины, стоимость активов которых составляет не менее 1,5 млн. песо.

В рамках инициативы «Кредитное окно для женщин» специальные программы кредитования предпринимателей-женщин начали действовать в трех государственных финансовых учреждениях.

К ним относятся:

- кредитная линия на 1 млрд. песо, открытая Земельным банком Филиппин для женщин, владеющих и управляющих предприятиями в сельской и городской местности;
- кредитная линия на 1 млрд. песо, открытая Банком развития Филиппин для женщин, работающих в секторе малого и среднего бизнеса;
- гарантийный фонд и кредит на 100 млн. песо, предоставляемый «Корпорацией гарантированного финансирования малого бизнеса» («Small Business Guarantee Finance Corporation»).

Совет по делам женского предпринимательства Филиппин также поручил двум из своих членов-учредителей выступать в роли наставников тех предпринимателей-женщин, которые пожелают воспользоваться кредитами вышеперечисленных банков.

Финансирование и поддержка со стороны руководства

Создание на Филиппинах Совета по делам женского предпринимательства в 1997 году было одобрено бывшим президентом страны Фиделем Рамосом. Помимо средств, получаемых в виде членских взносов и субсидий от учреждений ООН по международному развитию, Совет по делам женского предпринимательства получает финансовые средства из правительственных фондов и пользуется технической поддержкой Министерства торговли и промышленности и Управления технического образования и профессиональной подготовки.

Социальный диалог и гендерное равенство

В этом примере показано, как с помощью политики гендерного равенства, планирования и социального диалога расширяет возможности трудоустройства женщин и улучшает их условия занятости профсоюзная федерация.

Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) была создана в 1990 году. Она является крупнейшей профсоюзной федерацией в России, открытой для всех действующих в стране профессиональных союзов и объединений. Федерация независимых профсоюзов России объединяет 48 федеральных и межрегиональных профессиональных союзов (включая пять профсоюзов, которые сотрудничают с ФНПР на основе официальных взаимных соглашений) и 78 региональных профсоюзных организаций. В ее состав входят свыше 300 тыс. местных профсоюзных отделений, а общая численность ее членов превышает 38 млн. человек. В 2001 году доля женщин среди членов ФНПР составляла 52%.²⁵

Система социального партнерства существует в России главным образом благодаря усилиям ФНПР. Эта система охватывает генеральное соглашение между профсоюзами, работодателями и правительством, соглашения о промышленных тарифах, трехсторонние соглашения на региональном уровне, а также коллективные договоры на уровне рабочих мест. ФНПР осуществляет надзор за многими промышленными предприятиями и региональными средствами массовой информации, а также за целой сетью образовательных учреждений, включая два университета.

Создание компетентных структур по гендерным вопросам

В 2000 году в Федерации независимых профсоюзов России была создана Постоянная комиссия Генерального совета ФНПР по гендерному равенству, состоящая из 30 членов и возглавляемая заместителем председателя Федерации. Задача этой Комиссии – направлять деятельность отделений ФНПР в области продвижения гендерного равенства и во взаимодействии с органами законодательной и исполнительной власти и общественными организациями изучать положение российских женщин на рынке труда, обеспечивая соблюдение законов, касающихся прав женщин, и выработывая рекомендации относительно путей достижения гендерного равенства.

Аналогичные комиссии по гендерному равенству создали у себя и отделения ФНПР – в 45 территориальных профсоюзных организациях и в 15 центральных комитетах всероссийских профсоюзных объединений. Одна из основных задач ФНПР в области продвижения гендерного равенства (см. ниже) заключается в дальнейшем расширении сети постоянных комиссий по гендерному равенству путем их создания в каждом профсоюзе. Центральная Постоянная комиссия ежегодно анализирует работу региональных комиссий и представляет соответствующий отчет.

Создание вспомогательных структур, специализирующихся на проведении гендерного анализа

Постоянной комиссии по гендерному равенству в ее работе помогает Консультативный научный комитет Генерального совета ФНПР, созданный в целях проведения гендерного ана-

²⁵ То есть, из 36.901.000 членов женщинами были 19.220.130. Статистические данные о женщинах среди членов Федерации независимых профсоюзов России были впервые собраны именно в 2001 году. (Информация получена в результате личного общения с представителями Международного отдела ФНПР)

лиза и исследований в области гендерного равенства. В состав Консультативного научного комитета входят ученые, соответствующие специалисты, а также представители региональных властей, местных органов власти и СМИ.

ФНПР получает данные с разбивкой по полу от своих филиалов и отделений, полученные в результате социологических исследований, мониторинга жизненного уровня населения страны, а также из документов международных организаций, таких, как Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП). **Затем ФНПР изучает эти данные или проводит их гендерный анализ.** Это позволяет ей подготавливать членов своей Постоянной комиссии по гендерному равенству к публичным выступлениям, предоставлять информацию о международных тенденциях в области продвижения гендерного равенства, участвовать в социальном диалоге с правительством и работодателями, а также выработать профсоюзную политику.

Принятие политики гендерного равенства

В октябре 2001 года Генеральный совет Федерации независимых профсоюзов России принял Концепцию гендерной политики ФНПР. Эта Концепция в общих чертах намечает различные стратегии, которые профсоюзы могут использовать для продвижения гендерного равенства. Месяц спустя, в ноябре того же года, Федерация подтвердила свою приверженность принципу гендерного равенства, провозгласив его одним из основных компонентов своей деятельности на всех уровнях в резолюции VI съезда ФНПР «О равенстве прав и возможностей женщин и мужчин». Положение о приверженности принципу гендерного равенства было включено и в Концепцию кадровой политики Федерации, принятую в 2003 году.

Планы действий по проведению политики гендерного равенства

Постоянная комиссия ФНПР по гендерному равенству вместе с аналогичными постоянными комиссиями отделений ФНПР регулярно разрабатывают свои планы действий.

В этих планах предусматриваются следующие основные задачи:

- проведение гендерного анализа профсоюзной деятельности и создание цивилизованных социальных и трудовых отношений;
- создание учреждений, компетентных в социальных (в том числе и гендерных) вопросах, разработка работающих законов, программ развития и прочих административных процедур;
- просвещение профсоюзных активистов в области гендерных вопросов;
- осуществление необходимых изменений для повышения эффективности социального партнерства;
- увеличение числа женщин в составе органов, принимающих решения.

Пересмотр коллективных договоров в целях продвижения гендерного равенства

Федерация независимых профсоюзов России ежегодно пересматривает все региональные коллективные договоры, чтобы оценить, в какой мере выполняются конституционные гарантии равного права на труд, какое внимание уделяют профсоюзы гендерным вопросам при проведении коллективных переговоров и как это отражается в условиях коллективных договоров.

В 2001 году была проведена специальная проверка, охватившая 338 коллективных договоров отраслевого и регионального уровня. Эта проверка показала, что гендерный аспект в договорах учитывается недостаточно и состоит главным образом из положений о социальных гарантиях, необходимых по закону и касающихся в основном гибких условий работы, которые позволяют женщинам сочетать оплачиваемую работу с уходом за детьми.

В августе 2002 года Федерация независимых профсоюзов России объявила о проведении единой переговорной кампании, в рамках которой Постоянная комиссия разработала и разослала всем отделениям ФНПР свои рекомендации относительно учета гендерного аспекта в процессе коллективных переговоров. Профсоюз работников лесных отраслей, а также Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ теперь включают в свои договоры специальные статьи о социальной поддержке работников-женщин и семей с детьми.

Принятие позитивных мер в целях обеспечения гендерного равновесия

Федерация независимых профсоюзов России старается обеспечивать гендерный баланс в составе различных рабочих групп, общественных советов, кадровых резервов и других структур. Один из способов, с помощью которого ФНПР добивается более сбалансированного представительства, заключается в резервировании за молодежь и женщинами одной четверти мест в профсоюзных структурах.

Продвижение гендерного равенства с помощью официальных институтов социального диалога

Важным результатом гендерного регулирования социальных и трудовых отношений стало повышение эффективности социального партнерства. В частности, Федерация независимых профсоюзов России является членом Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, которая представляет собой официальную трехстороннюю структуру страны и площадку для социального диалога.

Через РТК Федерация независимых профсоюзов России внесла предложение о создании **общероссийского государственного центра гендерного анализа**, который мог бы проводить «официальную» гендерную экспертизу национального законодательства, политики и программ.

Наращивание потенциала в области продвижения гендерного равенства с помощью социального партнерства

На общероссийском уровне у Федерации независимых профсоюзов России налажено социальное партнерство с государственными учреждениями, которые занимаются гендерными вопросами, такими, как Комиссия по вопросам улучшения положения женщин в Российской Федерации при Правительстве РФ, возглавляемая Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации, Министерство труда и социального развития, комитеты по социальной политике Государственной Думы (нижняя палата российского парламента), а также Комитет Совета Федерации по социальной политике (верхняя палата парламента).

На международном уровне Федерация независимых профсоюзов России сотрудничает с Международной конфедерацией свободных профсоюзов (МКСП), Международной организацией труда (МОТ) и другими организациями.

Осуществляя сотрудничество с социальными партнерами, ФНПР стала одним из главных сторонников проекта закона «О государственных гарантиях реализации равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», который на момент подготовки настоящей публикации уже прошел первое чтение в Государственной Думе. Этот закон предусматривает нормы, которые гарантируют положительные перемены в гендерных отношениях, например, расширение доступа женщин к занятости, к контролю над экономическими ресурсами, а также изменения в семейных отношениях. Федерация независимых профсоюзов России, кроме того, добивается от правительства ратификации Европейской социальной хартии и, в частности, некоторых ее статей, касающихся гендерного равенства.

На местном уровне Федерация независимых профсоюзов России сотрудничает с комитетами по социальным вопросам и научными советами в целях распространения информации по гендерной проблематике.

Наращивание гендерного потенциала и мобилизация усилий членов профсоюзов с помощью профсоюзной учебы

Постоянная комиссия ФНПР по гендерному равенству и аналогичные постоянные комиссии территориальных отделений Федерации организуют регулярные заседания, посвященные различным аспектам гендерного равенства (например, женский труд и репродуктивные права). ФНПР также проводит семинары по гендерному анализу и гендерным исследованиям. Наконец, входящие в Федерацию профсоюзы организуют учебные курсы по гендерным вопросам для профсоюзных активистов и преподавателей, в том числе специальные семинары для активистов-женщин, и предоставляют соответствующие методические материалы, например, рекомендации относительно регулирования женского труда и защиты прав работников-женщин в Профсоюзе работников общего машиностроения.

Совместная работа: участие Постоянной комиссии ФНПР по гендерному равенству в международной кампании МКСП «Женщины – за здоровье»

В рамках проводимой МКСП кампании члены Постоянной комиссии ФНПР по гендерному равенству приняли участие в организации I и II Всероссийских конгрессов «Профессия и здоровье» в Москве (2002 г.) и Иркутске (2003 г.).

В 2002 году члены Постоянной комиссии ФНПР по гендерному равенству и представители Инспекции труда консультировали специалистов Научно-исследовательского института медицины труда РАМН по вопросу создания государственного реестра профессиональных заболеваний и их разных последствий для мужчин и женщин.

В проводимой МКСП кампании «Женщины – за здоровье» принимали участие также отделения ФНПР, которые:

- совместно с женскими организациями, органами исполнительной и законодательной власти организовывали «круглые столы» и семинары, посвященные вопросам здоровья и женским проблемам в регионе и отрасли;
- разрабатывали планы действий по регулярному мониторингу условий труда, мер по охране здоровья, санитарно-гигиенических условий;
- уделяли особое внимание положению беременных женщин, женщин с детьми и женщин моложе 14 лет;
- готовили и проводили различные культурно-просветительные мероприятия на тему здорового образа жизни.

Пример 20

Группы экспертов по гендерным вопросам в Буркина-Фасо, Мали, Мавритании и Сенегале

В этом примере показано, как можно повысить возможности правительства и профсоюзов по внедрению комплексного гендерного подхода путем объединения усилий многих специалистов.

В странах, расположенных в регионе Сахель, таких, как Буркина-Фасо, Мали, Мавритания и Сенегал, некоторые организации, имеющие отношение к проблемам занятости, создают **объединенные группы экспертов по гендерным вопросам**. Общая цель таких групп заключается в наращивании гендерного потенциала соответствующих организаций (в число которых входят различные правительственные структуры и профсоюзы) путем внедрения принципа гендерного равенства в их политику и программы.

В Сенегале четыре ведущих профсоюзных конфедерации создали общую группу преподавателей. В Буркина-Фасо, Мали и Мавритании группа экспертов по гендерным вопросам состоит из представителей министерств, основным направлением деятельности которых является социальная политика и проблемы женщин.

Организации, представители которых входят в состав объединенных групп экспертов по гендерным вопросам (организации-члены)

Буркина-Фасо:

- Министерство труда, занятости и по делам молодежи
- Министерство по делам женщин
- Министерство сельского хозяйства
- Министерство по социальным и семейным делам

Мали:

- Министерство социального обеспечения
- Министерство развития сельских районов

Мавритания:

- Секретариат по делам женщин
- Министерство здравоохранения и социальных дел

Сенегал:

- Национальный союз независимых профсоюзов Сенегала (UNSA)
- Национальная конфедерация трудящихся Сенегала (CNTS)
- Демократический союз трудящихся Сенегала (UDTS)
- Конфедерация независимых профсоюзов (CSA)

Разработка гендерно-чувствительных планов действий

Объединенные группы преподавателей, работающие в сотрудничестве с соответствующими организациями-членами, помогают разрабатывать гендерно-чувствительные планы действий. Сенегальские профсоюзы, например, участвуют в разработке планов продвижения гендерного равенства, утверждают их и включают их компоненты в свои собственные программы. **Объединенные группы экспертов также проводят гендерно-чувствительную оценку деятельности, осуществляемой организациями-членами.**

Создание специализированных компетентных структур по гендерным вопросам

Организации-члены способствуют образованию объединенных групп преподавателей путем создания соответствующих подразделений в своей организационной структуре. В Сенегале два профсоюзных объединения (Национальная конфедерация трудящихся Сенегала и Демократический союз трудящихся Сенегала) для осуществления и координирования работы в области продвижения гендерного равенства создали у себя отделы по гендерному равенству. Повышение гендерного потенциала с помощью разработки руководств, пособий и соответствующей подготовки

Объединенные группы преподавателей разрабатывают материалы и руководства по наращиванию потенциала с учетом конкретных потребностей своих организаций-членов. Эти материалы и руководства затем помогают повышать гендерный потенциал соответствующих организаций. Они используются на семинарах, организуемых самими организациями-членами, и передаются другим социальным партнерам (например, организациям работодателей). **Примерами таких материалов являются учебные пособия на следующие темы:**

- гендерные вопросы и сельскохозяйственные организации;
- гендерное равенство в децентрализованных кредитно-сберегательных системах;
- гендерное равенство в профсоюзах.

В Сенегале, например, объединенная группа преподавателей использует материалы такого рода на регулярно проводимых семинарах для того, чтобы просвещать лидеров и членов профсоюзов в вопросах гендерного равенства и повышать их восприимчивость и чувствительность к этим вопросам.

Подготовка и обучение экспертов по гендерным вопросам

Эксперты, входящие в объединенные группы, постоянно проходят обучение в различных областях. В рамках проекта МОТ по продвижению гендерного равенства в регионе Сахель они проходят подготовку главным образом по вопросам гендерного равенства, однако при этом не остаются в стороне и темы, связанные с работой их организаций.

Члены объединенных групп посещают семинары регионального и общенационального уровня, на которых рассматриваются вопросы гендерного равенства в различных сферах, например, в законодательстве о кооперативах, в стратегиях борьбы с бедностью, в разработке политики в области здравоохранения. Благодаря такой работе участники семинаров все больше осознают необходимость продвижения гендерного равенства в процессе экономического развития. Осознание этой необходимости, по сути, стало одним из главных факторов, способствовавших созданию объединенных групп преподавателей.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Созданию объединенных групп преподавателей и организации их подготовки способствовала **внешняя техническая и финансовая поддержка со стороны учреждений ООН, в том числе МОТ.** Эта поддержка также помогла наладить институциональное сотрудничество между участвующими в процессе социальными партнерами.

СЕНЕГАЛ

Задачи созданных профсоюзами объединенных групп преподавателей по гендерным вопросам

- Добиваться увеличения числа женщин среди членов и руководителей профсоюзного движения;
- Внедрять гендерный аспект в деятельность профсоюзных организаций;
- Содействовать созданию и укреплению профсоюзных структур, отвечающих за руководство усилиями профсоюзов в области продвижения гендерного равенства;
- Прививать чувствительность к вопросам гендерного равенства, консультировать по ним и оказывать соответствующую поддержку.

Обеспечение гендерного равновесия в профсоюзном руководстве

В начале 2004 года в четырех основных профсоюзных конфедерациях Сенегала женщины занимали 20% выборных должностей. Однако, как правило, эти должности находятся в отделах, отвечающих за образование и гендерные вопросы, и высоких постов, например, как у генерального секретаря, женщины не занимают.

Пример 21

Гендерные данные и гендерный анализ в Программе борьбы с детским трудом

В этом примере показано, как правительство может вести борьбу с детским трудом, используя гендерный анализ и данные с разбивкой по полу.

Правительство Южной Африки разрабатывает политические меры и планы действий по борьбе с детским трудом с 1995 года. Главная роль в этой деятельности принадлежит **Министерству труда**. Конституция ЮАР 1996 года гласит, что дети, не достигшие возраста 18 лет, не должны подвергаться эксплуатации и выполнять работу, способную «подвергнуть риску благополучие, образование, физическое или психическое здоровье, духовное, моральное или социальное развитие детей» (глава 2, параграф 28). В 2000 году ЮАР ратифицировала Конвенции МОТ № 182 о наихудших формах детского труда и № 138 о минимальном возрасте для приема на работу.

В своем **проекте «Белой книги» о программе борьбы с детским трудом** правительство ЮАР рекомендует способы защиты девочек и мальчиков страны от выполнения вредной для них работы. В «Белой книге» правительство ясно показывает, что особые усилия оно прикладывает к тому, чтобы внедрить в свою политику и программы защиты прав детей принцип гендерного равенства.

Проведение гендерного анализа для выявления гендерных различий в детском труде

В своей работе, посвященной борьбе с детским трудом, правительство демонстрирует понимание того, что этот труд принимает различные формы и отражается на девочках и мальчиках по-разному, а следовательно, требует и разных подходов. Правительство опубликовало целый ряд документов, основанных на данных с разбивкой по полу и на качественной информации, полученной в ходе консультаций с широким спектром заинтересованных сторон.

Сбор и анализ данных с разбивкой по полу

Первое общенациональное исследование проблемы детского труда, получившее название «Исследование деятельности молодых людей» («Survey of activities of young people»), было проведено Статистическим управлением ЮАР в 1999 году. Путем анализа данных в этом исследовании были выявлены переменные факторы, способствующие вовлечению детей в работу в домашнем хозяйстве. В качестве таких факторов были выделены возраст, *пол*, семейные условия, статус мигранта, этническая/классовая принадлежность, физическое и сексуальное насилие, телесные повреждения, уровень образования, отношение к работе и школе, характер проведения досуга. В исследовании была также проанализирована работа, выполняемая детьми в домашнем хозяйстве. При этом внимание обращалось на такие аспекты, как характер работы, выполняемые обязанности, продолжительность работы, оплата труда, возникающие проблемы, льготы и пособия, посещение школы, возраст, в котором ребенок начинает трудиться, а также степень социальной изоляции.

Контекстно-ориентированная информация

Результаты анализа были представлены в контексте существующих в ЮАР исторических условий, демографических показателей, моделей миграции, экономических и политических факторов, традиций и культуры, правовой структуры, образовательной системы, социально-экономического положения женщин и девочек, а также политики правительства.

Выявление репродуктивного труда

При анализе учитывалась и неоплачиваемая работа по дому, выполняемая девочками и мальчиками в собственных семьях, а также детьми, нанятыми в качестве домашней прислуги за плату деньгами или натурой. Данные о неоплачиваемой работе по дому анализировались отдельно от данных об экономической активности.

В октябре 2002 года были опубликованы официальные результаты исследования в виде «Национального доклада о детях, работающих в домашнем хозяйстве в ЮАР» («National report on child domestic workers in South Africa»). В докладе представлен всесторонний анализ ситуации с оплачиваемым и неоплачиваемым трудом детей в домашнем хозяйстве, выявляющий гендерные различия. Этот анализ показал, к примеру, что в качестве оплачиваемой домашней прислуги чаще работают мальчики, а не девочки, в то время как девочки проводят гораздо больше времени, чем мальчики за неоплачиваемой домашней работой.

Последующий качественный анализ

В качестве следующего шага Министерство труда подготовило документ для обсуждения, который был опубликован в декабре 2002 года.

В этом документе анализируется положение работающих в ЮАР детей на основе данных «Исследования деятельности молодых людей», а также данных исследования качественных показателей в области детского труда. Документ был представлен на обсуждение в целях разработки окончательного политического курса правительства, в том числе Национальной программы борьбы с детским трудом в ЮАР. Для его обсуждения были проведены консультации с населением во всех провинциях страны, а также несколько консультаций общенационального масштаба. При этом изучалось мнение как взрослых, так и детей.

Обеспечение поддержки Программы борьбы с детским трудом

Такой многоплановый подход к консультациям не только помог подготовить окончательный вариант программного документа, но и обеспечил участие в разработке Программы борьбы с детским трудом всех заинтересованных сторон, которые в результате проявили готовность к осуществлению разнообразных значимых для них действий. Сюда относятся те государственные учреждения, которые будут играть ключевую роль в реализации определенных мер, предусматриваемых Программой борьбы с детским трудом. В начале 2004 года Программу борьбы с детским трудом представляли на рассмотрение уже в правительственные комиссии высокого уровня.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Успешному завершению вышеописанных процессов способствовала внешняя техническая и финансовая поддержка, оказанная различными учреждениями. В число этих учреждений входят Программа статистической информации и мониторинга по детскому труду (СИМПОК) в ЮАР, а также организация «Спасем детей» (Швеция).

Пример 22

Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в сфере труда

В этом примере показано, как могут продвигать гендерное равенство трехсторонние партнеры, сосредоточивая совместные усилия на наращивании потенциала в области внедрения комплексного гендерного подхода.

Трехсторонние партнеры (Министерство труда и по делам молодежи и спорта, Комиссия по труду Занзибара, организации работодателей и профсоюзы) на материковой части Танзании и на острове Занзибар совместными усилиями разработали **Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода, предназначенное специально для сферы труда**. Это Руководство помогает получить доступ к практическим методам внедрения гендерного аспекта в национальную политику и программы правительственных органов, занимающихся вопросами труда, в деятельность организаций работодателей и профсоюзов.

Руководство является результатом консультаций, в процессе которых трехсторонние партнеры совместно обсуждали содержание, методологию и различные варианты текста. Цели Руководства простираются дальше простого информирования о гендерных вопросах и заключаются также в развитии практических навыков по внедрению принципа гендерного равенства в меры и программы, осуществляемые заинтересованными сторонами. В нем содержатся рекомендации относительно методов расширения представительства женщин на руководящих и управленческих должностях. Таким образом, коллективная разработка Руководства не только укрепила диалог между трехсторонними партнерами и позволила им принять позитивные меры по утверждению принципа гендерного равенства в их деятельности, но и открыла пути для дальнейшего трехстороннего сотрудничества по другим вопросам, связанным со сферой труда.

Совместная работа над Руководством – для определения потребностей и выработки чувства сопричастности

После нескольких консультаций по поводу содержания будущего Руководства был организован **десятидневный симпозиум**, на котором присутствовали специалисты по гендерным вопросам, технические специалисты по труду и представители трехсторонних партнеров.

Результатом работы этого симпозиума стал черновой вариант Руководства, который в дальнейшем дорабатывался **на ряде семинаров** с участием представителей всех социальных партнеров (правительство, организации работодателей и профсоюзы). На этих семинарах каждому из партнеров была предоставлена возможность высказать свои замечания относительно проекта Руководства и предложить способы его доработки. Благодаря таким семинарам у каждой заинтересованной стороны было достаточно времени и возможностей, чтобы уделить внимание каждому разделу Руководства и высказать свое мнение относительно того, с чем можно согласиться, а что нуждается в дополнительном обсуждении и исправлении.

Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в Танзании можно использовать тремя способами:

- как учебно-методическое пособие при проведении мероприятий по внедрению комплексного гендерного подхода или как справочник в повседневной работе;
- как техническое руководство для координаторов по гендерным вопросам при оценке того, насколько успешно организация интернализирует (усваивает) запланированные изменения, касающиеся продвижения гендерного равенства;
- как руководство по мониторингу для определения того, в какой степени организациям в течение определенного срока удалось адаптировать для своих нужд запланированные меры по внедрению комплексного гендерного подхода.

Руководство способствует сбору и использованию данных с разбивкой по полу

В 2000 году Министерство труда и по делам молодежи и спорта на материковой части Танзании представило доклад под названием **«Законы о труде для работающих женщин: анализ трудового и связанного с трудом законодательства Танзании с гендерной точки зрения» («Labour laws for women at work: Review of Tanzania labour and labour-related legislation from a gender perspective»)**. Выводы и рекомендации этого доклада используются при проводящихся в Танзании проверках и пересмотрах законов о труде.

Развивая эти инициативы, **Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода способствует сбору и использованию данных с разбивкой по полу** при планировании, реализации, мониторинге и оценке деятельности заинтересованных сторон.

Продвижение гендерно-ориентированных мер

Руководство способствует применению гендерно-ориентированных мер в отношении женщин или мужчин как средства ликвидации или уменьшения существующей прямой и косвенной дискриминации в сфере труда. **Например**, реализация законодательных актов о труде, предусматривающих оплачиваемый отпуск по беременности и родам для женщин на материковой части Танзании и острове Занзибар, показывает, что Руководство способствовало успешному продвижению диалога между организацией работодателей и ведущим профсоюзом страны, завершившемуся принятием соответствующих гендерно-ориентированных мер.

Одна из рекомендаций, содержащихся в Руководстве, касается путей содействия правительству в достижении поставленной цели – добиться, чтобы работники государственных органов, принимающих решения, на 30% состояли из женщин. Эта рекомендация согласуется с положением Конституции Объединенной Республики Танзания, которое предусматривает позитивные меры по обеспечению представительства женщин в директивных органах, регулирующих вопросы, связанные с трудом и занятостью. Данные позитивные меры заключаются в том, что за женщинами закрепляются, соответственно, 25% и 33% мест в Национальном собрании и в Палате представителей, а также в местных органах самоуправления на материковой части Танзании и на острове Занзибар.

Укрепление компетентных структур по гендерным вопросам

В Руководстве содержатся конкретные рекомендации относительно того, как социальные партнеры могут укрепить свои структуры для выполнения задач по внедрению комплексного гендерного подхода.

На материковой части Танзании правительство разослало в 2003 году циркуляр, который предписывал всем министерствам, департаментам и государственным учреждениям, включая Министерство труда и по делам молодежи и спорта, создать у себя координационные отделы по гендерным вопросам. В циркуляре предлагается следующее:

Министерству труда и по делам молодежи и спорта:

Издать официальные должностные инструкции, в которых подчеркивается координирующая роль Министерства в области внедрения комплексного гендерного подхода в сфере труда и занятости. Это усилит механизмы координации усилий по продвижению гендерного равенства, которые в организационной структуре Министерства формально не предусмотрены и существуют *де-факто*.

Комиссии по труду Занзибара:

Создать механизмы координации усилий по внедрению комплексного гендерного подхода в Комиссии по труду Занзибара. Это расширит существующие структуры, которые занимаются на Занзибаре вопросами женщин, труда и занятости и которые все находятся в отделе по делам женщин. Кроме того, в Занзибаре еще предстоит принять стратегию продвижения гендерного равенства.

Организациям работодателей:

Создать механизмы координации усилий по внедрению комплексного гендерного подхода в организациях работодателей на материковой части Танзании и на Занзибаре. Это поможет обеспечить позитивные меры и механизмы для увеличения числа женщин в органах, принимающих решения, и для расширения их участия в процессах принятия решений. Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода также призвано способствовать тому, чтобы в организациях работодателей росло число женщин в структурах, принимающих решения, среди участников заседаний, семинаров, учебных курсов и социального диалога.

Профсоюзам:

Пересмотреть свою политику, ориентированную на поддержку женщин, в целях включения в нее задач по внедрению комплексного гендерного подхода. Это позволит изменить проявляемую профсоюзами на материковой части Танзании и на Занзибаре тенденцию к созданию у себя отделов и комитетов по женским вопросам на всех уровнях вместо того, чтобы продвигать гендерное равенство во всей организации в целом. Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода помогает вносить в профсоюзные уставы соответствующие положения о равном представительстве и равном участии женщин.

Внешняя техническая и финансовая поддержка

Процесс подготовки материалов для наращивания потенциала, предназначенных для использования трехсторонними партнерами в Танзании в целях обеспечения реализации существующих стратегий внедрения комплексного подхода, был инициирован с помощью технических и финансовых ресурсов **проекта МОТ под названием «Повышение потенциала трехсторонних партнеров по внедрению комплексного гендерного подхода» («Enhancing the Gender Mainstreaming Capacity of ILO Constituents»)**.

Такая поддержка, которая включала в себя и финансирование должности национального эксперта по гендерным вопросам и труду, способствовала налаживанию институционального партнерства между различными учреждениями и позволила трехсторонним партнерам получить доступ к гендерно-чувствительным методикам для внедрения гендерного аспекта в вопросы, связанные со сферой труда. В дополнение к вышеупомянутому докладу «Законы о труде для работающих женщин», представленному в 2000 году Министерством труда и по делам молодежи и спорта Танзании, в 2003 году был опубликован доклад МОТ под названием «Внедрение гендерного подхода для обеспечения достойного труда: доклад об оценке потребностей правительства, организаций работодателей и работников в материковой Танзании и на Занзибаре» («Mainstreaming gender towards decent work: A report on the needs assessment of government, employers' and workers' organisations in Tanzania Mainland and Zanzibar»), который назвал Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода одной из важнейших потребностей правительства и социальных партнеров.

Вопросы, которые учитывались при разработке Руководства по внедрению комплексного гендерного подхода

- Концептуальная проработка гендерных вопросов, связанных со сферой труда.
- Примеры, иллюстрирующие тенденции в области социализации гендерных ролей.
- Инструменты и средства для внедрения комплексного гендерного подхода.
- Гендерные вопросы в формальной и неформальной занятости.
- Совершенствование организационной структуры и гендерные аспекты.
- Опыт по внедрению комплексного гендерного подхода, имеющийся у профсоюзов, организаций работодателей и правительства.
- Набор имеющихся материалов и руководств по внедрению комплексного гендерного подхода.
- Приоритетные гендерные вопросы для программы МОТ «За достойный труд» в Танзании.
- Координация усилий по внедрению комплексного гендерного подхода.

Пример 23

Расширение возможностей женщин с помощью стратегии разнообразия

В этом примере показано, как продвигает гендерное равенство и разнообразие работодатель с помощью бизнес-планирования и кадровой политики.

«Кредит Сюис Фэрст Бостон» («Credit Suisse First Boston», CSFB) – это мировой инвестиционный банк, обслуживающий институциональных, корпоративных, государственных и частных клиентов и действующий в 34 странах мира. Он является подразделением цюрихской «Кредит Сюис Групп» («Credit Suisse Group») – одной из ведущих в мире финансовых компаний. В октябре 2001 года в рамках своей общей стратегии построения организационной культуры компания начала осуществлять в Великобритании инициативу под названием «Перемены в целях расширения возможностей женщин» («Empowering Change for Women»).

Принятие плана продвижения разнообразия и развития делового успеха

Главным компонентом программы продвижения разнообразия, осуществляемой компанией «Кредит Сюис Фэрст Бостон», является расширение возможностей женщин как агентов культурных перемен. Инициатива «Перемены в целях расширения возможностей женщин» способствует реализации общей стратегии разнообразия компании с помощью деловой программы.

Цель этой инициативы – расширить возможности карьерного роста, сохранения работы, продвижения и успеха на службе для работников-женщин и в то же время подчеркнуть важность разнообразия. Каждое подразделение в компании «Кредит Сюис Фэрст Бостон» разрабатывает свои собственные стратегические планы обеспечения разнообразия, предусматривающие конкретные инициативы в области культуры, работы с кадрами и набора работников. Эти планы лежат в основе глобальной общекорпоративной стратегии разнообразия и интеграции.

Структуры, компетентные в области гендерных вопросов

Инициативой «Перемены в целях расширения возможностей женщин» в Великобритании руководит Европейский руководящий комитет по разнообразию (European Diversity Steering Committee).

Этот комитет представляет собой группу высокопоставленных сотрудников из разных подразделений, которая формирует мнение компании и регулярно контролирует ход проводимых работ. Для поддержки инициатив в области продвижения разнообразия в разных областях деловой деятельности специально выделяются необходимые ресурсы. В целях продвижения, в частности, гендерного равенства предпринимаются инициативы в области профессионального развития, карьерного роста, поощрения талантов и создания объединений женщин.

Участие руководства высшего звена в обеспечении гендерного баланса при приеме на работу и в повышении компетентности становится постоянной практикой

В начале 2004 года генеральный директор «Кредит Сюис Фэрст Бостон» назначил исполнительного директора и управляющего для руководства продвижением разнообразия в компа-

нии в глобальном масштабе. Этот управляющий также возглавляет Консультативный совет по разнообразию. С помощью Консультативных комитетов по разнообразию руководство высшего звена играет центральную роль в организации различных мероприятий, действий и в управлении ими. Руководство компании также отвечает за практическую реализацию таких мероприятий и действий и за участие в них персонала.

Руководители высшего звена также вплотную занимаются работой по обеспечению гендерного баланса среди принимаемых на работу выпускников учебных заведений. Они устраивают различные ориентированные на женщин встречи и мероприятия в университетах, выступают перед студентами, давая возможность потенциальным кандидатам увидеть различные стили руководства, существующие в компании. К другим видам деятельности относятся создание объединений женщин и организация системы наставничества, или «менторства», для женщин.

Разработка и реализация стратегии коммуникации

Программу действий дополняет программа коммуникации. Последняя включает в себя регулярные обращения генерального директора ко всем работникам компании, а также специальный сайт во внутрикорпоративной компьютерной сети, посвященный вопросам продвижения разнообразия. Все исполнительные директора, директора и прочие руководители обязаны посещать учебные занятия по темам «Достоинство на работе» («Dignity at work») и «Создадим единую фирму в процессе интеграции» («Creating one firm through inclusion»). Признанию достижений в области продвижения разнообразия в масштабах всей организации способствует также ежегодное награждение работников крупными премиями.

Проведение гендерного анализа для оценки воздействия

В процессе ежегодной аттестации работников **руководители анализируют данные о своих сотрудниках и пользуются обратной связью для получения информации о ситуации с разнообразием в компании.** С тех пор, как началась осуществляться инициатива «Перемены в целях расширения возможностей женщин», в компании «Кредит Сюис Фэрст Бостон» наблюдаются положительные изменения в производственной среде.

Продвижение гендерного равенства путем партнерства и сознательных действий

«Кредит Сюис Фэрст Бостон» принимает участие в кампании «Возможность – сейчас» («Opportunity Now»). Эта кампания проводится деловыми кругами в целях продвижения гендерного равенства на рабочем месте и является частью программы, которую осуществляет организация «Бизнес в сообществе» («Business in the Community»)²⁶ Через «Возможность – сейчас» «Кредит Сюис Фэрст Бостон» совместно с другими работодателями реализует экономический потенциал и деловые выгоды, которые представляют женщины на рабочем месте. Кампания «Возможность – сейчас» помогает продвигать гендерное равенство на рабочем месте, побуждая работодателей к соответствующим сознательным действиям.

²⁶ «Бизнес в сообществе» – это движение, объединяющее более 700 компаний в Великобритании, которые работают над постоянным улучшением своего положительного воздействия на общество. См. сайт <http://www.bitc.org.uk/index.html>.

Пример 24

Продвижение гендерного равенства с помощью международной рабочей солидарности

В этом примере показано, как отстаивает права трудящихся женщин и мужчин профсоюзный центр в сотрудничестве с международными партнерами.

В 1997 году **Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов (АФТ-КПП)** создала **Американский центр за международную рабочую солидарность ACILS**.

АФТ-КПП – это национальная федерация профсоюзов, которая представляет свыше 13 миллионов работников в США. Американский центр за международную рабочую солидарность является некоммерческой организацией, отвечающей за программы международного профсоюзного содействия АФТ-КПП. Центр сотрудничает с профсоюзами и общественными группами по всему миру, способствуя развитию, а также помогая трудящимся мужчинам и женщинам отстаивать и защищать свои права.

Оценка гендерного аспекта в разработке и результатах программ международного содействия

В 1999 году Американский центр за международную рабочую солидарность приступил к реализации проекта гендерной оценки для того, чтобы составить мнение относительно разработки и результатов своих программ международного содействия.

На протяжении шести месяцев Центр оценивал гендерные последствия своих программ в восьми странах, подобранных с учетом таких факторов, как наличие периферийных отделений и продолжительность осуществления в них программ. Кроме того, страны были подобраны таким образом, чтобы представлять разные географические регионы. В каждой стране производилась гендерная оценка программ двух видов – адресованной только женщинам и адресованной как женщинам, так и мужчинам. Один из основных выводов, сделанных в результате такой гендерной оценки, заключался в следующем: в программах Центра необходимо обращать особое внимание на различные потребности женщин и мужчин, чтобы эти различия могли затем отражаться и в результатах программ.

Принятие гендерной политики

В результате проведенной гендерной оценки Американский центр за международную рабочую солидарность разработал и принял гендерную политику.

В соответствии с этой политикой Центр должен регулярно проводить подготовку персонала по вопросам продвижения гендерного равенства, а также иметь у себя комитет по гендерной оценке для постоянной проверки и пересмотра своих программ и проектов.

Наращивание потенциала в области продвижения гендерного равенства с помощью обучения и подготовки персонала

В начале осуществления своего проекта гендерной оценки Американский центр за международную рабочую солидарность при участии специального консультанта провел двухдневный учебный семинар.

Основной целью этого семинара было ознакомление персонала с процессом гендерной оценки и с соответствующей терминологией. На второй день занятий участники семинара также разработали стандартную схему опросов, которая затем использовалась для сбора информации в ходе проекта.

В конце 2003 года Американский центр за международную рабочую солидарность осуществил разработку руководства по составлению гендерных программ.

Это руководство легло в основу ряда семинаров по обмену опытом в области гендерных программ, проводившихся в целях повышения квалификации и уровня информированности всех сотрудников Центра. Кроме того, в Европе и Азии были проведены региональные учебные семинары с представителями других профсоюзов. Планируется также проведение и других семинаров.

Сотрудничество с другими организациями в целях отстаивания прав трудящихся мужчин и женщин

Американский центр за международную рабочую солидарность сотрудничает с профсоюзами и женскими объединениями других стран. Совместными усилиями они отстаивают права трудящихся женщин и мужчин во всем мире.

Хороший пример можно увидеть в Гватемале, где Американский центр за международную рабочую солидарность действовал совместно с проектом, финансируемым датским профсоюзом, и с объединением женщин США под названием «СТИТЧ» (в переводе с англ. яз. – «стежок»), которое поддерживает женщин Центральной Америки в их борьбе за справедливую заработную плату и достоинство. Социальные партнеры оказывали помощь **Федерации профсоюзов работников пищевой, агропромышленной и смежных отраслей Гватемалы (FESTRAS)**, которая руководила проектом по созданию профсоюза в секторе «макила» (текстильное/швейное производство). Благодаря помощи социальных партнеров FESTRAS стала в Гватемале единственной профсоюзной федерацией, организующей подготовку своих оплачиваемых организаторов.

Развитие международного сотрудничества и продвижение равенства женщин на рабочем месте

В Южной и Юго-Восточной Азии Американский центр за международную рабочую солидарность способствует расширению возможностей женщин, работающих в зонах производства товаров на экспорт, с помощью **региональной программы Центра солидарности АФТ-КПП.** В Бангладеш, Индии, Индонезии, Таиланде, Шри-Ланке и на Филиппинах Американский центр за международную рабочую солидарность помогает повышать информированность трудящихся мигрантов-женщин о своих правах и о трудовом законодательстве принимающих стран.

В сотрудничестве с Независимой федерацией профсоюзов работников швейной промышленности Бангладеш Американский центр за международную рабочую солидарность помог 40 тысячам женщин, работающих в швейной промышленности, организовать собственный профсоюз и узнать о своих правах. Через местную сеть **центров обучения работающих женщин** Американский центр за международную рабочую солидарность и его партнеры организуют учебные курсы для неграмотных взрослых, предоставляют медицинские услуги и кредиты.

В Гватемале Американский центр за международную рабочую солидарность помогает различными способами вести борьбу с дискриминацией по признаку пола на рабочем месте и развивать навыки лидерства среди работников-женщин. Например, в ноябре 2002 года специальная группа разработала политику борьбы с сексуальными домогательствами, которую должна была принять на своем съезде **Федерация профсоюзов работников пищевой, агропромышленной и смежных отраслей Гватемалы (FESTRAS)**, а также стратегию и методику обучения профсоюзных организаторов способам реализации этой политики.

Пример 25**Гендерное равенство и разнообразие в кадровом обеспечении**

В этом примере показано, как могут продвигать равенство возможностей и обращения среди своих работников работодатели.

«Джей Сейнсбэри» («J Sainsbury plc») – крупная компания, которая занимается розничной торговлей продовольственных товаров в Великобритании и США, а также имеет свои интересы в области финансовых услуг и услуг по управлению имуществом. В конце 2002 года в компании работало 172.900 человек. Приняв политику равенства и разнообразия, «Джей Сейнсбэри» тем самым признала то важное значение, которое имеет справедливое и равное обращение на рабочем месте. Такая верность принципам гендерного равенства недавно получила заслуженную оценку – всего за один год, с 2001 по 2002 г., компания переместилась с 27-го на второе место в «Женском индексе FTSE».²⁷

Использование структур, компетентных в области гендерных вопросов

Компания создала у себя Координационную группу по равенству и разнообразию, которая обеспечивает выполнение корпоративных задач в области продвижения равенства и разнообразия.

В состав Координационной группы входят высокопоставленные работники из различных подразделений компании, а возглавляет ее один из членов совета директоров. Задачами Координационной группы являются: распространение информации о гендерных вопросах и вопросах разнообразия, принятие стратегических решений в области продвижения равенства и разнообразия, а также общение с коллегами по этим вопросам.

Контроль результатов с гендерной точки зрения

Результаты работы по выполнению этих задач оцениваются разными способами – с помощью ряда измеримых показателей, а также по откликам коллег.

Раз в полгода в компании проводится опрос мнений, с помощью которого она выясняет, что думают работники о своей работе, каково их мнение об эффективности компании и как они понимают ее деловую стратегию.

Каждый год проводится тщательная проверка и исследование состава работников на всех уровнях на предмет его разнообразия.

В целях недопущения дискриминации и продвижения разнообразия регулярно подвергается анализу вся кадровая политика компании. Политика и практика в отношении набора кадров, продвижения по службе, профподготовки и карьерного роста находятся под постоянным контролем для того, чтобы все работники компании имели возможность проходить обучение и повышать свою квалификацию.

²⁵ Информация получена из Школы менеджмента Университета Крэнфилда, <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbl/downloads/FTSEpercent20Femalepercent20Indexpercent202002.pdf> (доступ к сайту произведен 28 апреля 2004 года). «FTSE» - это торговая марка Лондонской фондовой биржи и газеты «Файнэншл Таймс», которая используется по лицензии фирмой «FTSE Интернэшнл Лтд.» («FTSE International Ltd.»). Компании «Джей Сейнсбэри» был присужден специальный приз в рейтинге «Female FTSE 100» на 8-й церемонии награждения, устроенной в рамках кампании «Возможность – сейчас» (движение «Бизнес с сообществе», www.bitc.org.uk).

Женщины среди руководителей высшего звена

В настоящее время в компании «Джей Сейнсбэри» женщины занимают:

- 25% мест в совете директоров,
- одну должность исполнительного директора,
- две должности директоров.

Гармоничное сочетание служебных и семейных обязанностей: меры, адресованные женщинам и мужчинам

Разрабатывая соответствующую политику занятости с учетом потребностей работников с семейными обязанностями, компания «Джей Сейнсбэри» помогает работающим в ней женщинам и мужчинам сочетать оплачиваемую работу с семейной жизнью.

Для работников супермаркетов «Сейнсбэри» предусмотрен целый ряд разнообразных мер, позволяющих гармонично сочетать работу и семейные обязанности, включая следующие: работа неполный рабочий день, трудовые договоры с гибкими условиями (в том числе договоры, предусматривающие работу по семестрам), разделение работы, работа из дома, увеличенные отпуска и пособия по беременности и родам, отпуска в связи с отцовством, родительские отпуска, прерывание карьеры на срок до пяти лет для ухода за ребенком, а также специальные отпуска на срок до одного года по личным обстоятельствам или по уходу за членами семьи.

Продвижение гендерного равенства путем партнерства и сознательных действий

«Джей Сейнсбэри» принимает участие в кампании **«Возможность – сейчас» («Opportunity Now»)**, которая способствует продвижению гендерного равенства на рабочем месте (см. пример 23 выше).

С 2000 года супермаркеты «Сейнсбэри» участвуют также в программе **«Работодатели – за баланс между работой и семьей» («Employers for Work-Life Balance», EfWLB)**. Эта программа представляет собой инициативу группы работодателей, которые считают, что обеспечение гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей в работе с кадрами является важным фактором деловой этики. На своем веб-сайте программа «Работодатели – за баланс между работой и семьей» старается способствовать серьезному обсуждению проблем сочетания работы и семейной жизни и размещать разностороннюю информацию по данной теме для работодателей, менеджеров, специалистов по работе с кадрами, лиц, ответственных за принятие решений, и др.

Источники информации о положительном опыте

Примеры положительного опыта, описанные в настоящей публикации, основываются главным образом на информации, собранной с помощью анкет, которые Бюро по вопросам гендерного равенства разослало представителям трехсторонних партнеров, участвовавшим в проекте. Кроме того, были использованы разнообразные источники дополнительных данных как внутри, так и за пределами структуры МОТ. Основные источники информации перечислены ниже.

Ahmad, Raslan (Director, Social Digital Inclusion, NITC), Malaysian way to reach the unreached: Demonstrator Application as social innovation solution. Presentation at UNESCO Global Forum on Learning Technology, 6–7 February 2002, Karlsruhe, Germany [*Малазийский способ достичь недостижимого: Демонстрационное приложение как решение проблемы с социальными инновациями. Презентация на глобальном форуме ЮНЕСКО по технологиям обучения, 6-7 февраля 2002 г., Карлсруэ, Германия*].
<http://www.ukhap.nic.in/ict/bprogramme.htm> (доступ к сайту осуществлен 27 апреля 2004 г.)

Business in the Community [*организация «Бизнес в сообществе»*],
http://www.bitc.org.uk/docs/Awards_Release.doc (доступ к сайту осуществлен 21 декабря 2003 г.).

CAW Women's Department, CAW women's structures: Sisterhood / Solidarit  Femmes. CAW/TCA Canada, June 2002 [*Женские структуры Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности: Женская солидарность*].

CAW/TCA Canada, Collective Bargaining Convention (Toronto, 7-10 May 2002), chapter 10, "Equality programs" [*Канадский профсоюз работников автомобильной промышленности, Конвенция о коллективных переговорах, Торонто, 7-10 мая 2002 г., глава 10, «Программы равенства»*].

_____, Building our union through diversity, equality and solidarity. CAW gender equality policy statement, CAW Constitutional Convention 2003 [*Построим наш профсоюз с помощью разнообразия, равенства и солидарности. Программное заявление Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности по гендерной политике на профсоюзном съезде 2003 года*].

_____, CAW Education Programs: Building our union [*Образовательные программы Канадского профсоюза работников автомобильной промышленности: Построим наш профсоюз*]. Брошюра, электронная версия имеется на сайте www.caw.ca.

Christensen, Lars, Presentation made by Deputy Gender Equality Ombudsman in Norway, to European Committee on Social Cohesion, 2002 [*Представление, сделанное Заместителем омбудсмана по гендерному равенству Норвегии Европейскому комитету по социальной сплоченности, 2002 г.*].

Committee on the Elimination of Discrimination Against Women [CEDAW], Consideration of reports submitted by States parties under Article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Combined initial, second and third periodic reports of States parties, Estonia. 21 August 2001. www.un.org/womenwatch/daw/cedaw [*Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, Рассмотрение докладов, представленных государствами-членами в соответствии со Статьей 18 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Первый, второй и третий доклады государств-членов, Эстония 21 августа 2001 г.*]

Connell, Tula, Global lessons in Guatemala. America@Work, AFL-CIO Solidarity Center, August 2001 [*Глобальные уроки в Гватемале*].
www.aflcio.org/aboutaflcio/magazine/guatemala.cfm

Credit Suisse First Boston, Commitment to diversity [*«Кредит Сюис Фэрст Бостон», Верность принципу разнообразия*].
www.csfb.com/about/csfb/diversity/index.shtml (доступ к сайту осуществлен 22 апреля 2004 г.)

- DAGS Club, gateway to Malaysian e-communities under the DAGS initiative [Программа предоставления грантов демонстрационным приложениям, ворота в малайзийское электронное сообщество]. <http://dagsclub.org.my/projects/networking-women.php> (доступ к сайту осуществлен 22 апреля 2004 г.)
- Dawie Bosch and Associates, White Paper (draft) on a National Child Labour Action Programme for South Africa. Draft paper prepared for Department of Labour of South Africa, 2003 [«Белая книга» (проект) о национальной программе борьбы с детским трудом в ЮАР. Проект «Книги», подготовленный для Министерства труда ЮАР, 2003 г.]
- European Union Secretariat, Estonia [Секретариат Европейского Союза, Эстония], www.eib.ee/pages.php/02 (доступ к сайту осуществлен 22 апреля 2004 г.)
- Employment and Training Corporation, Malta. Gender Equality Action Plan 2003–2004. Promoting equal opportunities in the labour market. December 2002 [Корпорация занятости и профессиональной подготовки, Мальта, План действий по продвижению гендерного равенства на 2003–2004 гг. Продвижение равных возможностей на рынке труда. Декабрь 2002]. <http://www.etc.org.mt/aboutus/publications/covers.pdf>
- Fagerland, Benja Stig, Preface to the report: *Female Future – mobilising talent Women in leading positions – because we need to increase our competitiveness*. Oslo: Norwegian Federation of Enterprises, August 2003 [Вступление к докладу: «Женское будущее» – призовем талантливых женщин на руководящие посты – это необходимо для повышения нашей конкурентоспособности. Осло: Норвежская федерация предприятий, август 2003 г.]
- GEFONT [Nepal], *Workers' News*, no. 30, September 2000, см. сайт <http://www.gefont.org/wnews/workersnews30.htm>.
- Gibb, Heather, *Gender mainstreaming: Good practices from the Asia Pacific region*. Toronto/Singapore: North-South Institute / Asia-Pacific Economic Cooperation, 2001 [Комплексный гендерный подход: примеры положительного опыта из азиатско-тихоокеанского региона].
- ILO project, *Training and information dissemination on women workers' rights*. Internal final project evaluation [Проект МОТ, «Обучение и распространение информации о правах работников-женщин». Внутренняя заключительная оценка проекта].
- ILO project, *Promoting Women's entrepreneurship through employers' organisations in the Asia-Pacific region*. Bureau for Employers Activities, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>, Final report [Проект МОТ, «Продвижение женского предпринимательства через организации работодателей в азиатско-тихоокеанском регионе». Бюро в интересах деятельности предпринимателей. Заключительный доклад].
- ILO project, *Genre et Équité dans cinq pays de l'Afrique Sahélienne: Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal*, ILO Cooperative Branch, http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=C&p_subprog=&p_category=TC, Geneva, 2003 [Проект МОТ, «Гендер и равенство в пяти африканских странах региона Сахель: Буркина-Фасо, Мали, Мавритания, Нигер, Сенегал»].
- ILO project, *Estonian Plan of Action for More and Better Jobs for Women. Phase 2*. Evaluation report, GENPROM, <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/action/estonia.htm>, October 2002 [Проект МОТ, «Эстонский план действий по программе Женщинам – больше рабочих мест и работу лучшего качества. Этап 2'». Оценочный доклад, Программа по содействию гендерному равенству].
- ILO project, *Más y mejores empleos para las mujeres en México*. Internal project evaluation and final report, GENPROM, <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/action/mexico.htm>, April 2000 - November 2002 [Проект МОТ, «Женщинам Мексики – больше рабочих мест и работу лучшего качества». Внутренняя оценка проекта и заключительный отчет. Программа по содействию гендерному равенству. Апрель 2000 г. – ноябрь 2002 г.]
- ILO project, *Knowledge and skills for employment: The PO CET project – Honduras, 2001*. <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/skills/pocet.htm> [Проект МОТ, «Знания и навыки для занятости: Проект PO CET – Гондурас, 2001 г.]

- ILO, Consolidated report: Gender mainstreaming in social dialogue (SAVPOT), March 2000-August 2001. Internal paper, ILO Kathmandu Area Office, 2001 [МОТ, Сводный доклад: Комплексный гендерный подход в социальном диалоге (проект SAVPOT), март 2000 г. – август 2001 г.. Внутренняя документация Регионального бюро МОТ в Катманду].
- ILO, International Labour Migration Branch, Best practices on legal, labour and social protection. Internal paper, August 2003 [МОТ, Отдел международной трудовой миграции, «Лучшие примеры правовой, трудовой и социальной защиты». Внутренняя документация, август 2003 г.].
- ILO, International Programme on the Elimination of Child Labour, *Good practices: Gender mainstreaming in actions against child labour*. Geneva: ILO, 2003 [МОТ, Международная программа по искоренению детского труда, «Примеры положительного опыта: комплексный гендерный подход в мерах по борьбе с детским трудом»].
- International Confederation of Free Trade Unions – Asian and Pacific Regional Organisation [Международная конфедерация свободных профсоюзов – Азиатско-тихоокеанская региональная организация]. www.icftu-apro.org
- J Sainsbury plc, Equality and diversity [Компания «Джей Сейнсбэри», «Равенство и разнообразие»], www.j-sainsbury.co.uk/careers/equality.cfm.
- Krahn, Harvey, and Graham Lowe, *Work, industry and Canadian society*. 4th edn, Scarborough, Ontario: Nelson, 2002 [«Работа, промышленность и канадское общество»].
- Licon Vega, Ana L., Estado de la educaciyn de jvenes y de adultos (EPJA) Informe bibliogrбfico y documental para UNESCO. Tegucigalpa, Junio 2003.
- Local Government Engineering Department, Bangladesh [Инженерный департамент местного самоуправления Бангладеш]. www.lged.org/growthcentre.htm
- Murray, Katrina (n.d.), Summary Report Covering the period October 1, 2000 – March 31, 2001. http://www.carleton.ca/polisci/rusgen/reports5_1.html, Women and labour market reform in Russia. Update and reports. Carleton University, Dept. of Political Science, Faculty of Public Affairs and Management [Сводный отчет за период с 1 октября 2000 г. по 31 марта 2001 г. «Женщины и реформа рынка труда в России. Новая информация и доклады». Карлтонский университет, кафедра политологии, факультет государственных дел и управления].
- National Information Technology Council, Malaysia [Национальный совет по информационным технологиям, Малайзия]. www.nitc.org.my/spa/index.shtml
- Norwegian Centre for Gender Equality, Mini-facts on gender equality 2003 [Норвежский центр по вопросам гендерного равенства, Минифакты о гендерном равенстве, 2003 г.]. <http://www.likestilling.no/publikasjoner/minifacts2003.pdf>
- Norwegian Federation of Enterprises, *Female Future – mobilising talent: More women on company boards and in management* [Норвежская федерация предприятий, «Женское будущее» - мобилизация талантов: больше женщин в советы директоров и в руководство]
- _____, *Female Future mobilising talent. Frequently asked questions* [«Женское будущее» мобилизует таланты. Часто задаваемые вопросы].
- _____, *Female Future – mobilising talents*. <http://www.nho.no/ff/article4628.html>, published 1 March 2004 [«Женское будущее» - мобилизация талантов. Статья на сайте опубликована 1 марта 2004 г.].
- Organization of American States, Honduras: Centro Nacional de Educaciyn para el Trabajo (CENET). www.oas.org/udse/cic/espanol/web_cic/honduras.html [Организация американских государств, Гондурас: Национальный центр профессионального образования]
- Press and Information Department, Estonian Ministry of Foreign Affairs, Fact Sheet January 2004: Estonia today, women and men – equal rights in Estonia [Департамент прессы и информации, Министерство иностранных дел Эстонии, Информационный бюллетень 2004 г.: Эстония сегодня, женщинам и мужчинам в Эстонии – равные права], <http://www.sm.ee/eng/HtmlPages/Mehednaised/file/Naised-Mehed.pdf> (доступ к сайту осуществлен 19 февраля 2004 г.)

Republic of Estonia, *Employment Action Plan 2003*, Tallinn 2003 [*Республика Эстония, «План обеспечения занятости», Таллинн, 2003 г.*]

[http://www.sm.ee/gopro30/Web/gpweb.nsf/HtmlPages/ТНТК2003eng/\\$file/ТНТК2003eng.pdf](http://www.sm.ee/gopro30/Web/gpweb.nsf/HtmlPages/ТНТК2003eng/$file/ТНТК2003eng.pdf)

Royal Ministry of Children and Family Affairs [Norway], *Gender equality in Norway* [*Министерство по делам детей и семьи Норвегии, Гендерное равенство в Норвегии*].

<http://odin.dep.no/bfd/engelsk/gendereq/index-b-n-a.html>

___, Gender mainstreaming strategy. Personal communication, 6 October 2003 [*Стратегия внедрения комплексного гендерного подхода. Личное обращение, 6 октября 2003 г.*].

___, “Parental benefits in Norway”, in *The obligations of family life and parenthood*. Extract from Chapter 4, Report no. 29 (2002-2003) [White Paper] submitted to the Storting on 30 April 2003 [*Родительские льготы в Норвегии*].

Ryel, Anne Lise, *The father's quota*. Leaflet. Gender Equality Ombud, Oslo, 26 September 1997 [*Отцовская квота». Брошюра. Омбудсмен по гендерному равенству, Осло, 26 сентября 1997 г.*].

Solidarity Center, AFL-CIO, *Advancing women's equality* [*Центр солидарности АФТ-КПП, «Продвижение женского равенства»*]. www.solidaritycenter.org/our_programs/by_goal/womens_rights/index.cfm (доступ к сайту осуществлен 23 апреля 2004 г.)

TCenter Project [*Проект Т-Центра*], http://www.tcenter.com.my/adv_twork.htm.

Towards a South African National Child Labour Action Programme. Department of Labour, South Africa [*Национальной программе действий по искоренению детского труда в ЮАР. Министерство труда ЮАР*]. www.labour.gov.za/docs/legislation/bcea/child_labour/intro.html

Trade Union Committee for Gender Equality and Promotion (TUC-GEP), *Moving one step forward on gender issues* [*Непальский профсоюзный комитет по вопросам обеспечения и продвижения гендерного равенства. На один шаг вперед в гендерных вопросах*]. http://www.labournepal.org/issues/women_workers/index.htm (доступ к сайту осуществлен 7 ноября 2003 г.)

UNIFEM, *Communities working to end domestic violence in Honduras*. A project implemented by the Municipality of Comayagua, the Regional Commission for Human Rights, and the Family Counselling Office of the Health Centre, Honduran Ministry of Health. Press release [*Женский Фонд ООН, Деятельность общин по борьбе с домашним насилием в Гондурасе. Проект, осуществляемый муниципалитетом Комаягуа, Региональной комиссией по правам человека и семейной консультацией при медицинском центре Министерства здравоохранения Гондураса. Пресс-релиз*]. www.unifem.undp.org/newsroom/documents/honduraspro.pdf (доступ к сайту осуществлен 10 октября 2003 г.)

___, *Special Working Contract for Non-Jordanian Domestic Workers: An opportunity to enhance protection for a particularly vulnerable group of women workers*. Press Release, 21 January 2003 [*Специальный трудовой договор для лиц, работающих в качестве домашней прислуги и не являющихся гражданами Иордании: возможность усилить защиту особо уязвимой группы работников-женщин. Пресс-релиз от 21 января 2003 г.*].

Women's Business Council of the Philippines [*Совет по делам женского предпринимательства Филиппин*]. www.wbc-phil.org и www.info.com.ph/~womenbiz/welcome.htm

Некоторые общие ресурсы

Ниже приведен перечень использованных в настоящей публикации источников общей информации о гендерных вопросах и развитии, о гендерном равенстве и комплексном гендерном подходе, а также небольшой перечень других ресурсов, содержащих полезную информацию о разных аспектах комплексного гендерного подхода.

Bureau for Gender Equality, *Final report, ILO Gender Audit 2001–02* (internal report). Geneva: ILO, 2002 [*Бюро МОТ по вопросам гендерного равенства. Заключительный доклад, Гендерный аудит в МОТ 2001–2002 гг. (внутренний доклад)*].

Commonwealth Secretariat, *Learning by sharing: The Secretariat-General's report of 1999 on the implementation of the 1995 Commonwealth Plan of Action on Gender and Development*. London: Commonwealth Secretariat, 2000 [Секретариат Содружества, «Учимся, делимся опытом: Доклад общего отдела Секретариата в 1999 году о реализации Плана действий Содружества по продвижению гендерного равенства и развитию 1995 года»]. Электронная версия документа находится на сайте: http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/percent7B63F83372-0DBA-45B2-B8BF-D17E0201D4E1_percent7D_Learning.pdf.

Derbyshire, Helen, *Gender Manual: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners*. London: DFID, 2002 [«Руководство по гендерным вопросам: Практическое пособие для разработчиков политики развития и практиков»].

Haspels, Neliën, and Busakorn Suriyasarn, *Promotion of gender equality in action against child labour and trafficking: A practical guide for organizations*. Bangkok: ILO/IPEC Subregional Office for East Asia, 2003 [«Продвижение гендерного равенства в борьбе с детским трудом и торговлей детьми: практическое руководство для организаций». Бангкок, Субрегиональное бюро ИПЕК для стран Восточной Азии, 2003 г.].

Herrell, Ileana, Jane Hodges, Peggy Kelly and Marleen Rueda, *Guide to mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue*. Geneva: ILO IFP/Dialogue, 2003 [«Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в проекты технического сотрудничества по социальному диалогу»].

ILO, *The Director-General's Programme and Budget Proposals for 2004–05*. Geneva: ILO, 2003 [МОТ, Предложения Генерального директора по программам и бюджету на 2004–2005 гг.].

ILO Employment Sector, *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. Geneva: ILO, 2002 [МОТ, Сектор занятости, «Женщины и мужчины в неформальной экономике: картина статистики»].

ILO, Report of the Director-General, *Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Conference, 91st session 2003, report I (B). Geneva: ILO, 2003 [МОТ, доклад Генерального директора, «Время для утверждения принципа равенства на рабочем месте. Доклад о глобальной ситуации после принятия Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Международная конференция труда, 91-я сессия, 2003 г.].

ILO, *Decent work for women. An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action*. Geneva: ILO 2000 [МОТ, «Достойный труд для женщин. Предложения МОТ по ускорению реализации Пекинской платформы действий»].

Kabeer, Naila, *Gender mainstreaming in poverty eradication and the Millennium Development Goals*. London: Commonwealth Secretariat, 2003 [«Комплексный гендерный подход в работе по искоренению бедности и Цели развития тысячелетия»].

Macdonald, Mandy Ireen Dubel and Ellen Sprenger, *Gender and organizational development: Bridging the gap between policy and practice*. Amsterdam: KIT Press, 1997. 2nd edn, 1999. Spanish translation, 2000 [«Гендер и совершенствование организационной структуры: сокращение разрыва между политикой и практикой»].

Moser, Caroline, *Gender planning and development. Theory, practice and training*. London and New York: Routledge, 1993 [«Гендерное планирование и развитие. Теория, практика и обучение»].

Полезные веб-сайты

ILO Gender Equality Tool [Руководство по гендерному равенству МОТ]: www.ilo.org/dyn/gender/gender.home

Веб-сайт Бюро МОТ по вопросам гендерного равенства.

ILO GENPROM [Программа МОТ GENPROM]: www.ilo.org/public/english/employment/gems/

Программа по содействию гендерному равенству в Секторе занятости МОТ

Gender Coordination Unit of ILO International Training Centre [Подразделение по координации гендерных вопросов в Международном учебном центре МОТ]: www.itcilo.it/gender

Веб-сайт МОТ, посвященный женскому предпринимательству и гендерному равенству, является частью Программы стимулирования занятости посредством развития малых предприятий (IFP/SEED): Группа по развитию женского предпринимательства и гендерному равенству (WEDGE): www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=S&p_subprog=WE

Интерактивная база данных по гендерным вопросам и развитию «Siyanda»: www.siyanda.org

United Nations Development Programme, *Human development reports*, Human development indicators 2003 [Программа развития ООН, «Доклады о человеческом развитии», Индикаторы человеческого развития в 2003 г.], <http://hdr.undp.org/reports/global/2003/indicator/index.html>

Приложение

Анкета с вопросами для выявления положительного опыта в области внедрения комплексного гендерного подхода

Просим использовать эту анкету для предоставления информации о государственном учреждении (министерстве), организации работодателей или профсоюзе с положительным опытом. Анкету можно получить в электронном виде (в формате «Microsoft Word») в Бюро МОТ по вопросам гендерного равенства. Если вы заполняете ее на компьютере, то сперва с помощью «мыши» подведите курсор в нужную ячейку таблицы, нажмите на левую кнопку «мыши» и затем начинайте набирать на клавиатуре свой ответ. Не обращайтесь внимание на форматирование текста и количество страниц. После заполнения всей анкеты сохраните файл и отошлите его назад по электронной почте. Если вы хотите предоставить информацию о нескольких организациях, используйте для каждой из них отдельную анкету.

Если вы захотите поделиться документацией (например, брошюры и другие публикации, рабочие документы, отчеты с оценками, выступления и т.д.), просим присылать ее по адресу (почтовый адрес, электронная почта или факс), указанному в конце анкеты.

Название организации	
Дата создания	
Страна	

Имеются ли в организации какие-нибудь примеры положительного опыта?

Что сделала организация для повышения эффективности политики гендерного равенства и программ, нацеленных на <i>мужчин</i> и <i>женщин</i>?
Каким образом организация обеспечила более сбалансированное присутствие <i>женщин</i> и <i>мужчин</i> в представительных органах и их равное участие в процессах принятия решений?
Каких результатов удалось достичь организации в продвижении перемен в гендерных отношениях, в улучшении гендерного баланса или в расширении возможностей женщин, входящих в целевые группы (например, доступ к занятости, к контролю над экономическими ресурсами и т.д.)?

Цели

Какие основные цели преследует организация, пытаясь улучшить положение с гендерным равенством <i>внутри</i> своей структуры и <i>за ее пределами</i>?
Являются ли какие-то из этих целей измеримыми и ограниченными по времени?

Стратегия

Приняла ли ваша организация какой-нибудь план действий для реализации вышеупомянутых целей? Укажите, определено ли в плане что-либо из нижеследующего: основные цели, запланированные показатели, принимаемые меры, проводимые мероприятия, бюджет, конкретные обязанности, сроки и т.д.
Какие механизмы (структуры) использует ваша организация для осуществления поставленных целей в области внедрения комплексного гендерного подхода?
Как эти механизмы (структуры) усиливаются?

Стратегия (продолжение)

Какие семинары, материалы и руководства используются для повышения гендерной чувствительности и соответствующего обучения персонала организации и представителей целевых групп, а также для наращивания их потенциала в области внедрения комплексного гендерного подхода?

Какие данные с разбивкой по полу собирает организация и какие гендерные исследования она проводит?

Как организация использует эти данные (результаты исследований)?

Какие гендерно-ориентированные мероприятия (в отношении женщин или мужчин) осуществляет организация?

Какие мероприятия осуществляет организация в сотрудничестве с другими социальными партнерами на местном, национальном и международном уровнях?

Результаты

Какие конкретные изменения произошли <i>внутри</i> организации или <i>за ее пределами</i> в результате осуществления вышеперечисленных мероприятий (деятельности) и реализации вышеизложенной стратегии?
Как вы считаете, достигла ли организация целей, указанных выше?
Как вы считаете, оправдываются ли затраченные усилия и понесенные расходы достигнутыми результатами?

Извлеченные уроки

Какие факторы <i>способствовали</i> успешному осуществлению гендерной политики (мер по продвижению гендерного равенства)?
Какие факторы <i>помешали</i> осуществлению гендерной политики (мер по продвижению гендерного равенства)?

Общая информация

Адрес (укажите страну):

Телефон:

Электронная почта (e-mail):

Факс:

Веб-сайт:

Контактное лицо (фамилия, адрес, должность):

Любую дополнительную информацию просим присылать по адресу:

Bureau for Gender Equality (GENDER)
International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Факс: +41.22.799.6388

Электронная почта (e-mail): g5gender@ilo.org и messell@ilo.org

ISBN 978-92-2-416991-0 (print)
ISBN 978-92-2-416992-9 (web pdf)
ISBN 978-92-2-420806-5 (CD ROM)