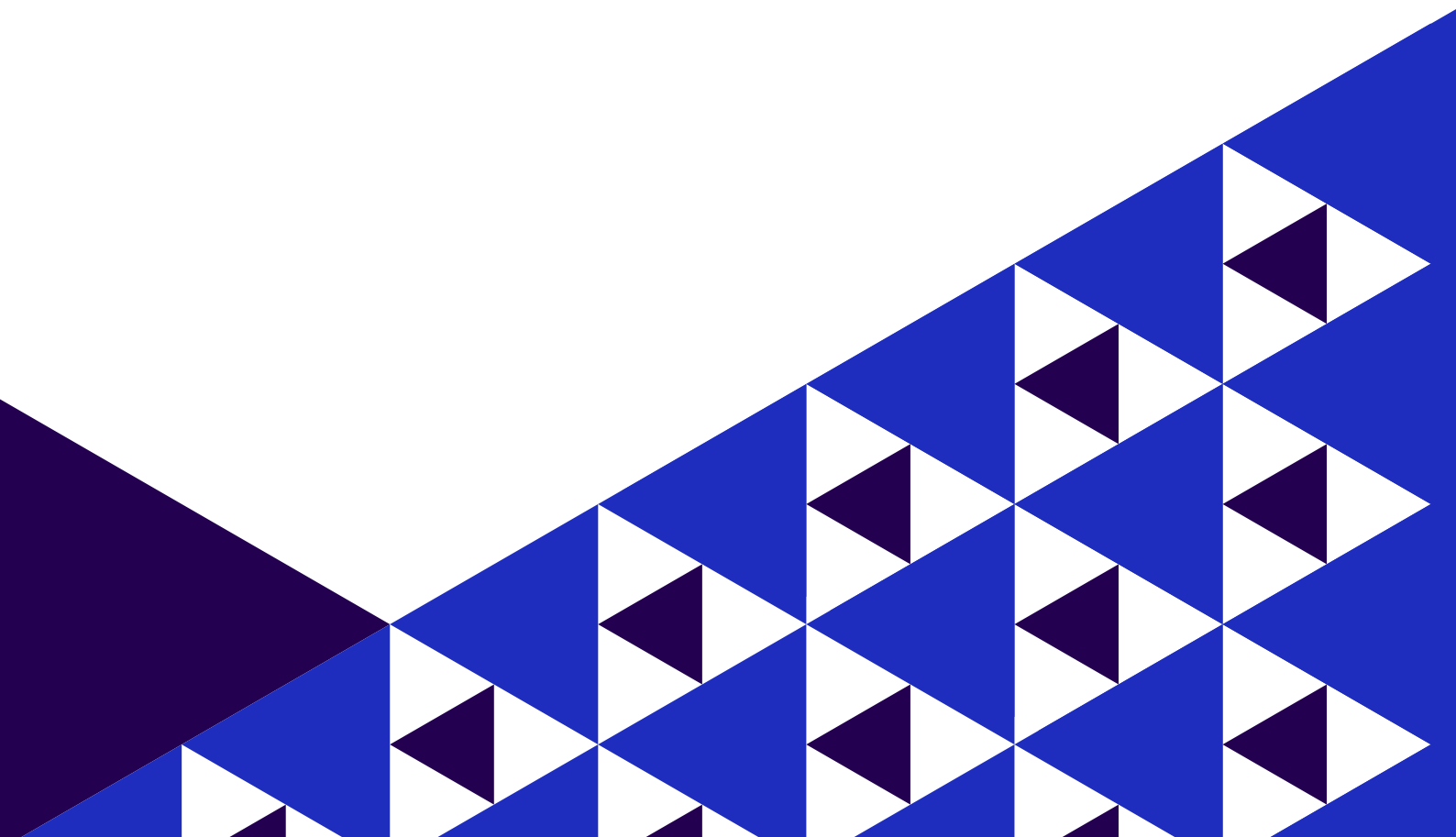




► Продвижение программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда

Международная конференция труда
114-я сессия, 2026 г.



Доклад VI

► Продвижение программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда

Общее обсуждение

Шестой пункт повестки дня

© Международная организация труда, 2026
Первое издание, 2026



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Настоящая публикация распространяется на условиях лицензии Creative Commons 4.0 International. См.: creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru. Пользователю разрешается повторно использовать, распространять (копировать и делиться) и адаптировать (перерабатывать, видоизменять и создавать новое, опираясь на исходную публикацию) данную публикацию, как указано в лицензии. Пользователь должен четко указать авторство МОТ и обозначить любые изменения, которые были внесены в исходный документ. Использование эмблемы, наименования и логотипа МОТ в переводах, адаптациях и иных производных материалах не допускается.

Ссылка на источник – Пользователь должен обозначить все изменения, которые были внесены в исходную публикацию, и привести ссылку на исходную публикацию в следующем формате: *Продвижение программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда*, Женева: Международное бюро труда, 2026 г. © МОТ.

Переводы – При переводе настоящей публикации на другие языки к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал представляет собой перевод защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Этот перевод не был подготовлен, не проверялся и не одобрялся МОТ, и он не должен считаться официальным переводом МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этого перевода. Ответственность за перевод лежит исключительно на авторе(-ах) указанного перевода.*

Адаптации – При адаптации исходной публикации к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал является адаптацией защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Настоящая адаптация не была подготовлена, не проверялась и не одобрялась МОТ, и она не должна считаться официальной адаптацией МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этой адаптации. Ответственность за адаптацию лежит исключительно на авторе(-ах) указанной адаптации.*

Материалы третьих сторон – Лицензия Creative Commons не распространяется на защищенные авторским правом материалы, которые включены в настоящую публикацию, но не принадлежат МОТ. Если материал принадлежит третьему лицу, пользователь такого материала несет полную ответственность за получение необходимых разрешений от правообладателя и будет нести полную ответственность за любое возможное нарушение авторских прав.

Все споры, которые возникают в связи с настоящей лицензией и которые не могут быть урегулированы по соглашению сторон, передаются на рассмотрение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Любое решение, вынесенное в результате такого арбитража в качестве окончательного по существу спора, является обязательным для сторон.

По вопросам, касающимся авторских прав и получения лицензии, следует обращаться в Отдел публикаций (Права и разрешения) Международного бюро труда по адресу: rights@ilo.org. Информация о публикациях и цифровых продуктах МОТ размещена на веб-сайте: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042543-5 (print); ISBN 978-92-2-042544-2 (web PDF)

Также доступно на следующих языках:

английский:	ISBN 978-92-2-042535-0 (print), ISBN 978-92-2-042536-7 (web PDF);
арабский:	ISBN 978-92-2-042545-9 (print), ISBN 978-92-2-042546-6 (web PDF);
испанский:	ISBN 978-92-2-042539-8 (print), ISBN 978-92-2-042540-4 (web PDF);
китайский:	ISBN 978-92-2-042547-3 (print), ISBN 978-92-2-042548-0 (web PDF);
немецкий:	ISBN 978-92-2-042541-1 (print), ISBN 978-92-2-042542-8 (web PDF);
французский:	ISBN 978-92-2-042537-4 (print), ISBN 978-92-2-042538-1 (web PDF).

Названия, используемые в публикациях и базах данных МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе любой страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ. См.: www.ilo.org/disclaimer.

Мнения и взгляды, выраженные в данной публикации, принадлежат автору(-ам) и не обязательно отражают мнения, взгляды или политику МОТ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

► Содержание

	Стр.
Предисловие.....	5
Глава 1. Тенденции в отношении женщин и мужчин в сфере труда	9
1.1. Прогресс в области образования сопровождается увеличением разрыва во владении цифровыми технологиями	9
1.2. Участие женщин в составе рабочей силы представляет собой неоднозначную картину.....	10
1.3. Несмотря на снижение, доля женщин, занятых в уязвимых формах занятости, остается высокой	15
1.4. Сохраняется гендерный разрыв в количестве часов, затрачиваемых на оплачиваемый и неоплачиваемый труд	16
1.5. Гендерная сегрегация по профессиям и секторам сохраняется в сфере оплачиваемого труда	18
1.6. Доля работников, получающих низкую заработную плату, среди наемных работников сокращается, при этом сохраняется гендерный разрыв в оплате труда	21
1.7. Представительство женщин на руководящих должностях имеет решающее значение	24
Глава 2. Что замедляет прогресс в области гендерного равенства в сфере труда?	27
2.1. Сохраняются пробелы в реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда	27
2.2. Насилие и домогательства в сфере труда остаются серьезным препятствием на пути к обеспечению человеческого достоинства, равенства и инклюзии	35
2.3. Неравномерное распределение обязанностей по уходу ограничивает права женщин в сфере труда	37
2.4. Макроэкономическая, отраслевая и рыночная политика, если она не является инклюзивной, может ограничивать доступ женщин к достойному труду	42
2.5. Преобладающие взгляды и стереотипы могут подрывать усилия по продвижению гендерного равенства.....	48
Глава 3. Стратегические подходы к достижению гендерного равенства в сфере труда..	53
3.1. Права на гендерное равенство в сфере труда	53
3.2. Эффективно функционирующие и подотчетные институты играют ключевую роль в обеспечении гендерного равенства	64

3.3.	Продвижение устойчивой экономики в целях обеспечения благосостояния для всех	68
Глава 4.	Ускорение действий по реализации программы преобразований в области гендерного равенства.....	75
4.1.	Усиление интеграции вопросов гендерного равенства и недопущения дискриминации в международные трудовые нормы и уделение им все большего внимания	75
4.2.	Более широкие усилия по разработке политики в области занятости, предпринимательства и заработной платы, учитывающей гендерные аспекты	76
4.3.	Более эффективные меры по ускорению реализации Программы	77
4.4.	Роль МОТ в осуществлении дальнейших действий.....	78

► Предисловие

1. **В первой четверти XXI века в сфере труда был достигнут значительный прогресс в достижении гендерного равенства.** В настоящее время уровень образования женщин во всем мире выше, чем когда-либо прежде; женщины в большей степени участвуют в рынке труда и все чаще занимают руководящие и управленческие должности. Эти достижения отчасти объясняются признанием того факта, что гендерное равенство имеет основополагающее значение для всеобщего процветания, благосостояния и справедливого общества.
2. **Однако общий прогресс остается умеренным и неравномерным в разных странах и регионах.** Сохраняются гендерные разрывы в сфере занятости и оплате труда; женщины по-прежнему в непропорционально большей степени представлены в профессиях, которые зачастую недооцениваются, а условия их труда менее чем приемлемые. В странах с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего, где преобладает неформальная занятость, женщины по-прежнему в непропорционально большей степени представлены в неформальном секторе экономики, а их доступ к защите прав работников и социальной защите ограничен. Структурные и системные барьеры, включая дискриминацию, глубоко укоренившиеся социальные нормы и неравномерное распределение обязанностей по уходу остаются основной причиной гендерного неравенства в сфере труда.
3. **В то же время стремительное развитие новых технологий и цифровизации, последствия изменения климата и продолжающиеся демографические сдвиги приводят к быстрым преобразованиям в образе жизни и работе, а также взаимодействию между людьми.** Несмотря на то что эти продолжающиеся изменения открывают значительные возможности для инноваций, повышения производительности труда и более инклюзивного роста, они также создают новые риски и факторы неопределенности в области гендерного равенства, в особенности учитывая, что женщины и мужчины по-разному реагируют на эти изменения. Благодаря целенаправленной политике, охватывающей гендерные аспекты, эти изменения могут стать мощными движущими силами, направленными на сокращение существующих форм неравенства, включая гендерное неравенство, в сфере труда.
4. **Кроме того, геополитическая фрагментация, продолжающиеся конфликты и отступление от демократии только усугубляют растущее чувство неопределенности и нестабильности.** В этих условиях с трудом завоеванные права человека, социальные и трудовые права, а также достижения в области прав женщин и гендерного равенства подвергаются риску приостановления или отмены. В периоды кризисов женщины и девочки зачастую страдают в непропорционально большей степени, поскольку сталкиваются с повышенной экономической незащищенностью, несут бремя неоплачиваемого труда по уходу и подвергаются дискриминации, насилию и домогательствам. Сокращение гражданского пространства и ослабление институтов еще больше подрывают участие женщин в процессе принятия решений и их доступ к правосудию в решающие моменты.
5. **Принятие неотложных мер поможет обществу и экономике обеспечить значительные долгосрочные достижения и избежать регресса в будущем.** Гендерное неравенство будет приводить к продолжению межпоколенческих циклов бедности, подрывать экономический рост, ограничивать инновации и сдерживать производительность труда. Оно также приведет к ослаблению эффективного управления, что будет подрывать стабильность общества и его способность противостоять глобальным вызовам, включая те, которые связаны с технологическими, экологическими и демографическими изменениями.

6. **Поэтому необходимо ускорить действия по обеспечению гендерного равенства в целях достижения устойчивости экономики, гарантирующей благосостояние для всех.** Гендерное равенство должно рассматриваться не только как одно из основных прав человека, но и как необходимое условие для всеобщего процветания и мощный стимул для преодоления структурного неравенства на рынке труда, в домохозяйствах и в обществе. Содействие гендерному равенству в различных экономических условиях укрепляет устойчивость экономики, поддерживает инклюзивный рост и способствует более справедливому распределению возможностей, ресурсов и результатов, в том числе путем укрепления устойчивости предприятий.
7. **Программа преобразований в области гендерного равенства («Программа») Международной организации труда (МОТ) служит полезным ориентиром в использовании новых возможностей и продвижении гендерного равенства.** В Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой Международной конференцией труда на ее 108-й сессии (2019 г.), Программа включала четыре основных направления¹. В 2021 году их число увеличилось до шести в соответствии с Глобальным призывом к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер (вставка 1).

► **Вставка 1. Разработка и развитие Программы**

Программа преобразований в области гендерного равенства МОТ отражает результаты столетней эволюции, закреплённой в основополагающих принципах Организации. Основанная на Филладельфийской декларации 1944 года, в которой утверждается, что все люди, независимо от пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния в условиях свободы и достоинства, Программа опирается на результаты проводившейся в течение десятилетий деятельности по разработке норм, развитию исследований, оказанию технической помощи и проведению информационно-разъяснительных мероприятий. Эти усилия заложили основу для более комплексного подхода к достижению гендерного равенства, учитывающего изменения в сфере труда и признающего важнейший вклад женщин.

Программа была разработана в рамках [инициативы МОТ «Женщины в сфере труда»](#), запущенной в 2014 году в преддверии обзора 20-летнего опыта реализации Пекинской декларации и Платформы действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, а также в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Эта инициатива была сосредоточена на преодолении четырех основных барьеров: дискриминации и стереотипов, низкой заработной платы и отсутствия равной оплаты труда, недооценивания и неравномерного распределения работы по уходу, насилия и домогательств. Программа открыла путь к решающим достижениям, включая принятие Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (190) и [Резолюции о достойном труде и экономике ухода](#) 2024 года.

¹ Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда, 2019 г., п. II A) vii):

... достижение гендерного равенства в сфере труда путем осуществления преобразующей повестки дня при регулярной оценке достигнутого прогресса, который:

- обеспечивает равные возможности, равное участие и равное обращение, в том числе равное вознаграждение для женщин и мужчин за труд равной ценности;
- позволяет более сбалансированно распределять семейные обязанности;
- дает возможность обеспечивать лучший баланс между трудовыми и бытовыми обязанностями за счет того, что работники и работодатели могут достигать договоренностей относительно решений, в том числе по режимам рабочего времени, учитывающим их соответствующие потребности и выгоды;
- содействует инвестициям в экономику ухода.

В 2021 году в Глобальном призыве к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер, Международная конференция труда признала, что пандемия COVID-19 в непропорционально большей степени затронула женщин, потерявших работу и доходы, поскольку они были чрезмерно представлены в секторах, больше всего пострадавших от кризиса. В Глобальном призыве подчеркивалась необходимость осуществления более комплексной программы преобразований, которая с самого начала развивалась на основе четырех основных принципов: гендерного равенства, результатов в области достойного труда, социальной защиты, приобретения навыков, экономики ухода и прав работников. Важным дополнением к ней является необходимость предотвращения гендерного насилия и домогательств в сфере труда и борьбы с ними.

Принятие [Резолюции о неравенстве и сфере труда](#) в 2021 году и Резолюции о достойном труде и экономике ухода в 2024 году способствовало продвижению Программы, поскольку в них признавалось, что гендерное неравенство остается устойчивым повсеместным явлением и представляет собой серьезное препятствие на пути к сокращению общего неравенства в сфере труда и что содействие достойному труду в экономике ухода, включая качественные рабочие места, социальную защиту и услуги, учитывающие гендерные аспекты по уходу, имеет решающее значение для обеспечения гендерного равенства и реализации основополагающих прав в сфере труда и справедливого доступа к уходу для всех.

8. Шесть основных направлений Программы взаимосвязаны и взаимно усиливают друг друга:

- i) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе на основе принципов прозрачной оплаты труда;
- ii) расширение политики, обеспечивающей надлежащий оплачиваемый отпуск по уходу и способствующей более сбалансированному распределению трудовых и семейных обязанностей;
- iii) поощрение политики, направленной на создание возможностей для трудоустройства и обучения на протяжении всей жизни, которая позволит устранить гендерные разрывы в квалификации;
- iv) инвестирование в образование, здравоохранение, социальную работу, экономику ухода и другие сектора, а также в решение проблемы нехватки персонала и улучшение условий труда;
- v) устранение правовых и иных барьеров, препятствующих доступу к образованию, профессиональной подготовке, занятости и карьерному росту, в том числе путем борьбы с гендерными стереотипами;
- vi) предотвращение гендерного насилия и домогательств в сфере труда и внедрение механизмов защиты².

9. Преобразующий характер Программы основан на двух взаимосвязанных аспектах. Во-первых, она направлена на устранение коренных причин гендерного неравенства посредством борьбы со структурными факторами, такими как дискриминационные стереотипы, экономические факторы и факторы рынка труда, а также правовые и институциональные барьеры, при одновременном укреплении социальной защиты и прав работников в сфере труда. В Программе применяется системный подход, направленный на устранение

² МОТ, [Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер](#), 2021 г., п. 11 В) g).

многочисленных и пересекающихся оснований для дискриминации, таких как пол, раса, этническая принадлежность, возраст, инвалидность и миграционный статус. Во-вторых, она нацелена на преобразования в своем ориентированном на будущее стремлении предотвратить и смягчить потенциально негативное воздействие технологических, экологических и демографических преобразований на гендерное равенство.

10. **В конечном счете Программа направлена на оказание воздействия на социальные нормы, институты и распределение властных отношений с целью достижения большего равенства и создания более справедливой, инклюзивной и производительной сферы труда для всех.** В основе этой концепции лежит расширение прав и возможностей тех, кто в наибольшей степени подвержен дискриминации и неравенству, с тем чтобы они могли реализовывать свое право на коллективное выражение мнения и представительство — не только в качестве бенефициаров, но и в качестве участников и движущих сил перемен. В этом отношении социальный диалог во всех его формах является основой и главным катализатором преобразующих изменений, к которым стремится Программа. Таким образом, Программа направлена на то, чтобы выйти за рамки постепенных улучшений и перейти к глубоким структурным преобразованиям, способным обеспечить устойчивые результаты.
11. **Признавая необходимость повышения уровня обсуждения вопросов гендерного равенства и многомерных аспектов равенства путем подведения итогов достигнутого прогресса, препятствий и мер, которые доказали свою эффективность в продвижении гендерного равенства в сфере труда,** Административный совет на своей 352-й сессии (октябрь — ноябрь 2024 г.) постановил включить в повестку дня 114-й сессии (2026 г.) Международной конференции труда пункт, касающийся общего обсуждения вопросов содействия реализации Программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда³. Настоящий доклад призван стать основой для общего обсуждения.
12. **Опираясь на новые данные, перспективную практику и инновации со стороны трехсторонних участников,** настоящий доклад основывается на историческом мандате Организации и ее давней нормативной базе для оценки прогресса в достижении гендерного равенства в сфере труда и сохраняющихся вызовов. В докладе рассматриваются меры, которые необходимо принять для ускорения структурных преобразований, а также то, как МОТ, ее трехсторонние участники и партнеры могут проявить еще большую амбициозность в то время, когда цена бездействия как никогда высока.
13. **Доклад состоит из четырех глав.** В главе 1 рассматриваются основные тенденции в области гендерного равенства в сфере труда. В главе 2 анализируются основные препятствия, которые по-прежнему сдерживают прогресс в области достижения гендерного равенства в сфере труда. В главе 3 определяются стратегические подходы к содействию гендерному равенству и освещаются перспективные меры и практика. В главе 4 предлагается прогноз на будущее, в котором определяются ключевые области, требующие рассмотрения и обсуждения со стороны трехсторонних участников.

³ ILO, *Minutes of the 352nd Session of the Governing Body of the International Labour Office*, para. 75(a); см. также *Повестку дня будущих сессий Международной конференции труда*, приложение I, раздел 4.

► Глава 1

Тенденции в отношении женщин и мужчин в сфере труда⁴

14. **За последние десятилетия женщины во всем мире добились значительного прогресса**, в том числе в области образования, в участии в рынке труда и приобретении навыков; женщины расширили свое присутствие в профессиях и секторах, где исторически они были менее представлены. Помимо этого, была повышена представленность женщин в юридической, политической и институциональной сферах, что сопровождалось общим положительным изменением в восприятии населением прав женщин и их положения в обществе. Тем не менее проявления гендерного неравенства по-прежнему сохраняются во многих аспектах, а достигнутый прогресс в значительной степени варьируется в зависимости от страны и уровня дохода.

1.1. Прогресс в области образования сопровождается увеличением разрыва во владении цифровыми технологиями

15. **В первой четверти XXI века женщины добились значительного прогресса в области образования, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода.** В начале 2000-х годов 60% женщин в странах с низким уровнем дохода не имели даже начального образования, по сравнению с 40% мужчин. В странах с уровнем дохода ниже среднего эти показатели составляли 40% для женщин и 25% для мужчин, а в странах с уровнем дохода выше среднего — 18% для женщин и 12% для мужчин. К середине 2020-х годов доля женщин, не завершивших начальное образование, снизилась до 42% в странах с низким уровнем дохода, до 36% в странах с уровнем дохода ниже среднего и до 10% в странах с уровнем дохода выше среднего, в то время как доля женщин, завершивших среднее или высшее образование, значительно увеличилась во всех группах стран, классифицированных по уровню дохода. В большинстве случаев эти улучшения наблюдались в первую очередь среди молодых женщин. Так, к середине 2020-х годов в странах с низким уровнем дохода 29% женщин в возрасте от 16 до 19 лет имели по крайней мере среднее образование, что почти соответствовало показателю для мужчин (30%), в то время как в странах с уровнем дохода ниже среднего и выше среднего женщины в возрасте от 20 до 29 лет достигли уровня образования, аналогичного или превышающего уровень образования мужчин. Однако женщины в возрасте 50 лет и старше по-прежнему гораздо чаще, чем мужчины, имели только начальное образование или незаконченное начальное образование.

⁴ Если не указано иное, эмпирические данные, представленные в главе 1, были получены на основе анализа репрезентативных данных опросов населения в более чем 100 странах, которые в совокупности представляют все четыре группы стран по уровню дохода: ILO, *An empirical analysis of the evolution of women and men in the world of work through the twenty-first century*, готовится к публикации. Эти оценки основаны на данных за 2000–06 годы (начало 2000-х гг.) и 2021–24 гг. (середина 2020-х гг.). Оценки, приведенные в настоящем докладе, могут отличаться от окончательных оценок, которые будут представлены в готовящемся к публикации докладе. Дополнительную информацию о группах стран по уровню дохода см. в разделе «Группы стран, территорий и районов» базы данных ILOSTAT.

16. **Вместе с тем гендерный разрыв во владении цифровыми технологиями только усугубился, поскольку многие женщины и девочки, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода, по-прежнему сталкиваются с препятствиями в доступе к новым технологиям и цифровым навыкам.** В 2018 году было проведено международное исследование по уровню владения информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) среди учащихся восьмого класса в возрасте 15 лет в 21 стране, большинство из которых относится к категории стран с высоким уровнем дохода. Результаты исследования показали, что девочки с меньшей вероятностью продолжают обучение или специализируются в областях, связанных с ИКТ, несмотря на то что они превосходят мальчиков в оценке их цифровых навыков⁵. Во всем мире доля девушек, получающих техническое и профессиональное образование и проходящих соответствующее обучение, также снизилась с 45% в 1995 году до 42% в 2018 году. Таким образом, женщины составляют менее 25% студентов высших учебных заведений, обучающихся по инженерным специальностям или специальностям, связанным с ИКТ, в более чем двух третях стран. Во всем мире число женщин, владеющих смартфонами, на 327 млн меньше, чем число мужчин, и женщины и девочки часто сталкиваются с более ограниченным доступом к цифровым ресурсам в домохозяйствах⁶. Цифровой разрыв более значителен среди женщин, проживающих в сельских районах, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода, где женщины владеют мобильными телефонами и используют смартфоны на 7% и 16% реже, чем мужчины, а также в два раза реже пользуются Интернетом⁷. Женщины составляют около двух третей взрослого неграмотного населения в мире, причем разрыв в уровне грамотности наиболее заметен в странах с низким уровнем дохода⁸.

1.2. Участие женщин в составе рабочей силы представляет собой неоднозначную картину

17. **Во всем мире число женщин в составе рабочей силы — определяемое как число женщин трудоспособного возраста, которые работают, готовы работать или ищут работу, — увеличилось с 1,1 млрд в 2000 году до 1,5 млрд в 2025 году.** Однако за тот же период **число женщин, не входящих в состав рабочей силы, также значительно возросло, что отражает расширение участия женщин в образовании.** В результате уровень участия женщин в рабочей силе, то есть доля женщин трудоспособного возраста, входящих в состав рабочей силы, снизился с 51% в 2000 году до 48% в 2025 году⁹. Это отражает общую динамику уровня участия в рабочей силе во всем мире, который за тот же период снизился с 64% до 61%. На рисунке 1 показаны значительные различия между группами стран с разным уровнем дохода: в период с 2005 по 2025 год уровень участия женщин в рабочей силе снизился в странах с низким уровнем дохода (с 57% до 53%) и в странах с уровнем дохода выше среднего (с 57% до 54%), в то время как в странах с уровнем дохода ниже среднего он остался

⁵ Hannelore Faulstich-Wieland, "Case Study on School Counselling and Vocational or Career Orientation to Improve Girls' Access in Secondary TVET and Women's access in STEM", UNESCO, 2020, 12, 34 and 39.

⁶ UNESCO, *Global Education Monitoring Report 2020: Gender Report. A New Generation: 25 Years of Efforts for Gender Equality in Education*, 20.

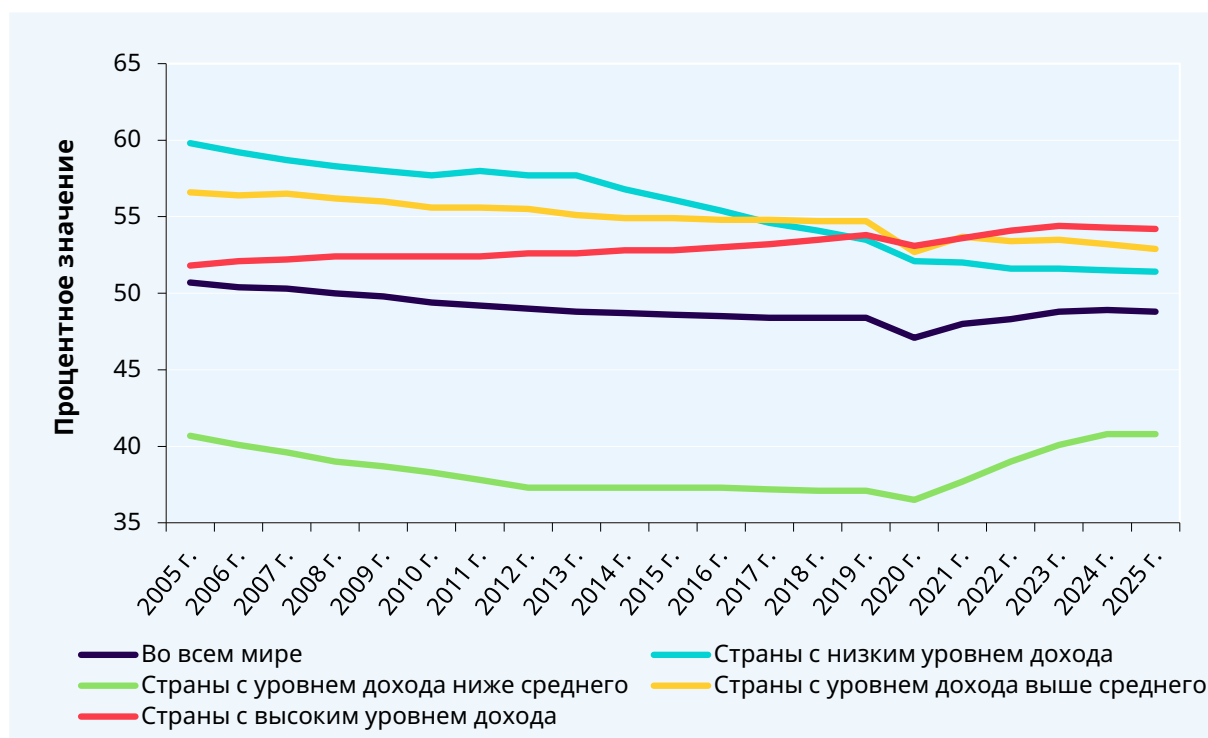
⁷ IFAD, "A digital divide is holding rural women back. Here is what we can do to change this", 2023.

⁸ UNESCO, "International Literacy Day 2025: Promoting Literacy in the Digital Era", factsheet, 2025, 1.

⁹ ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 84.

относительно стабильным (около 41%), а в странах с высоким уровнем дохода увеличился на 2 процентных пункта (с 52% до 54%)¹⁰.

► **Рисунок 1. Тенденции уровня участия женщин в составе рабочей силы (в %) за период 2005–25 гг., в мире и по группам стран, классифицированных по уровню дохода**



Источник: Sher Verick, “Female Labour Force Participation and Development”, IZA World of Labour, art. 87 (2025). Исходные данные приводятся в соответствии с базой данных ILOSTAT.

18. Указанное выше снижение уровня участия женщин в составе рабочей силы не привело к существенному изменению показателей занятости женщин, которые в период с 2000 по 2025 год оставались относительно стабильными, снизившись лишь незначительно с 48% до 46%. Кроме того, за тот же период уровень безработицы среди женщин снизился с 6,3% до 5,0%. Хотя в период с 2019 по 2020 год из-за пандемии COVID-19 уровень безработицы среди женщин в мире вырос с 5,6% до 6,5%, впоследствии в большинстве регионов он вернулся к уровню до пандемии. Исключение составляют арабские государства (где в настоящее время этот показатель составляет 27,5% в странах, не входящих в Совет сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГЗ), и 10,5% в странах, входящих в ССАГЗ, что на 1 процентный пункт выше уровня 2000 года)¹¹. Рост безработицы обусловлен многими факторами: ростом участия женщин в составе рабочей силы, медленным созданием рабочих мест, увольнениями в государственном секторе, отраслевой реструктуризацией и

¹⁰ Изменения в относительном уровне участия женщин в трудовой деятельности в странах с высоким уровнем дохода различаются. В некоторых из стран наблюдается снижение этого показателя в период с 2005 по 2025 г. (например, на 0,6 процентного пункта в Канаде и на 1,76 процентного пункта в Соединенных Штатах Америки). Таким образом, средневзвешенное значение по странам с высоким уровнем дохода отражает динамику в других странах с высоким уровнем дохода, где уровень участия женщин за последние 20 лет заметно вырос (например, на 6 процентных пунктов в Германии, на 10 процентных пунктов в Чили и на 12 процентных пунктов в Венгрии). Источник: база данных ILOSTAT.

¹¹ ILO, World Employment and Social Outlook: Trends 2024, 96–99.

сохраняющимися препятствиями для доступа женщин к оплачиваемой занятости, — и усугубляется экономическими потрясениями и нестабильностью. В азиатских странах замедление экономического роста и переход от трудоемкого производства к высокотехнологичным отраслям привели к сокращению спроса на женскую рабочую силу на рынке труда, особенно в таких трудоемких секторах легкой промышленности, как текстильная и швейная промышленность, где преобладает женская занятость¹².

- 19. В целом женщины по-прежнему сталкиваются с большим количеством препятствий при выходе на рынок труда и имеют меньше возможностей найти работу, особенно оплачиваемую.** В 2025 году глобальный уровень дефицита рабочих мест — количество людей трудоспособного возраста, которые ищут работу, но не могут ее найти, — оставался более высоким среди женщин (13,7%), чем среди мужчин (9,3%)¹³. За последние 15 лет гендерный разрыв в еженедельной продолжительности рабочего времени практически не изменился: по оценкам, в 2024 году продолжительность рабочего времени за одну неделю составляла 37 часов для женщин и 44 часа для мужчин¹⁴. Пандемия COVID-19 усугубила это неравенство: в период с 2019 по 2020 год уровень занятости среди женщин снизился на 4,2%, а среди мужчин — на 3,0%¹⁵. Это отражает концентрацию женщин в секторах, которые больше всего пострадали от мер по введению карантина, сокращению рабочего времени или временной безработице. Наиболее сильно пострадали женщины, занятые в неформальном секторе, особенно в странах с большой долей неформальной экономики. Например, во Вьетнаме спрос на домашних работников, большинство из которых составляют женщины, занятые в неформальном секторе, сократился на 17% в период с четвертого квартала 2019 года по первый квартал 2020 года; на Филиппинах он сократился на целых 45%¹⁶. В целом глобальный уровень неформальной занятости среди женщин снизился с 57% в 2010 году до 54,6% в 2020 году, в то время как среди мужчин этот показатель остался стабильным на уровне около 61%¹⁷.
- 20. В 2025 году глобальный гендерный разрыв в участии в рабочей силе достиг 25 процентных пунктов: участие женщин составляло 48%, а мужчин — 73%.** В период с 2000 по 2025 год глобальный гендерный разрыв в участии в рабочей силе сократился на 2,4 процентного пункта, в что в значительной степени объясняется резким снижением уровня участия мужчин (на 5 процентных пунктов) по сравнению с участием женщин (на 2,6 процентного пункта)¹⁸. Оценки на период 2024–25 годов показывают значительные региональные различия. В регионах с высоким уровнем дохода разрыв сравнительно невелик: около 9 процентных пунктов в странах Тихоокеанского региона, 10,8 процентного пункта в Северной, Южной и Западной Европе и 10,6 процентного пункта в Северной Америке. Это стало результатом более широкого доступа к оплачиваемой занятости и принятия политики, облегчающей бремя неоплачиваемого ухода, которое несут женщины. Разрыв также относительно невелик в регионах, характеризующихся низким уровнем дохода и ограниченной оплачиваемой занятостью, таких как страны Африки к югу от Сахары (11 процентных пунктов). Регионы с меньшим количеством оплачиваемых рабочих мест и значительными

¹² Например, см. World Bank, “East Asia and Pacific Country Economic Updates”.

¹³ ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 84.

¹⁴ ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 85.

¹⁵ ILO, *An Uneven and Gender-Unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021*, 2.

¹⁶ ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects in Asia and the Pacific, Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021, 43–44.

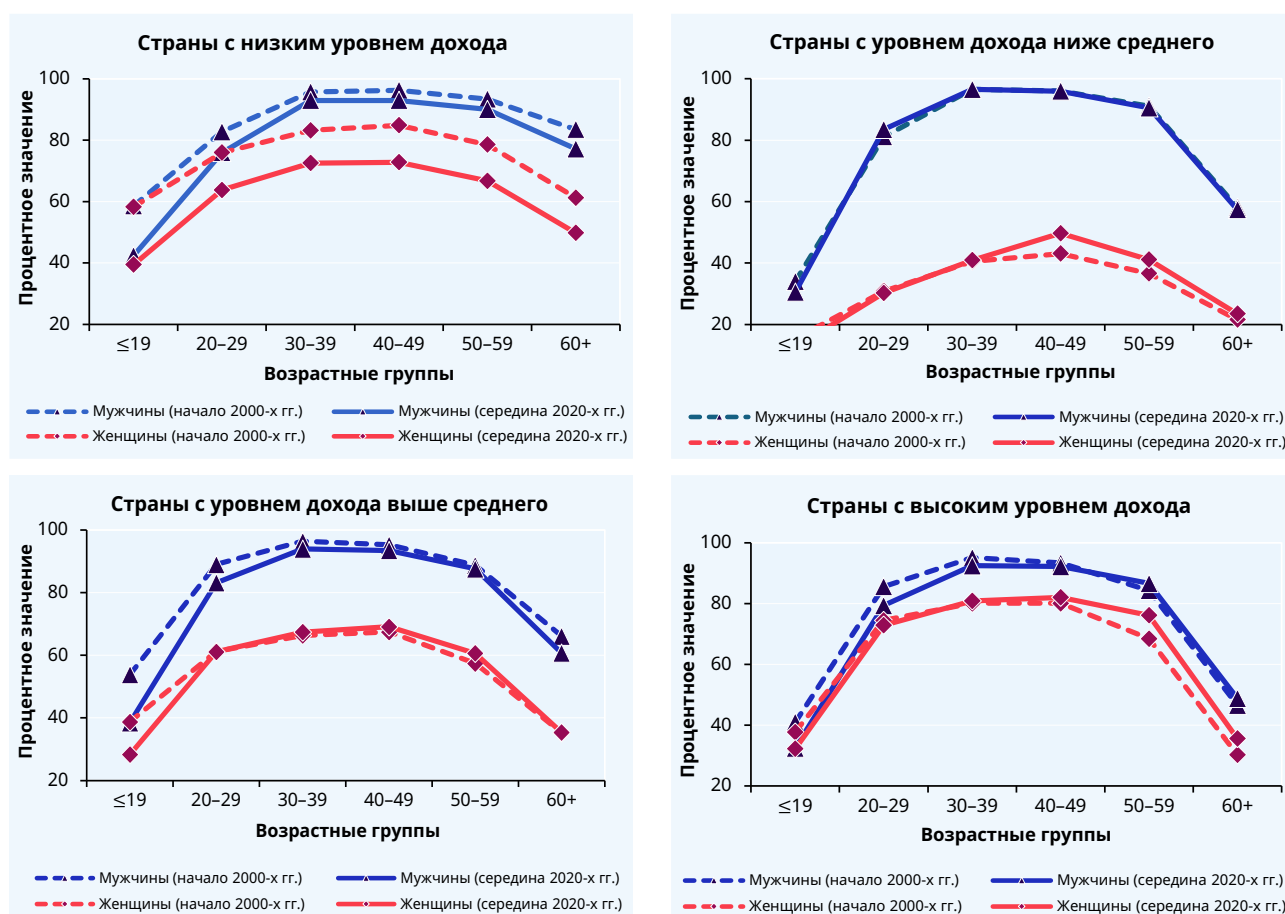
¹⁷ ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 85.

¹⁸ ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 84.

гендерными барьерами сталкиваются с гораздо более существенными разрывами, в частности Юго-Восточная Азия (47,5 процентного пункта) и Северная Африка (48,9 процентного пункта).

21. **Гендерный разрыв в участии в рабочей силе варьируется в зависимости от возрастной группы и достигает максимального значения среди женщин в возрасте от 25 до 39 лет, когда они создают или расширяют семью.** На рисунке 2 показано, что гендерный разрыв в участии в рабочей силе увеличивается в репродуктивном возрасте и сохраняется даже в более старших возрастных группах. В странах с уровнем дохода выше среднего данные середины 2020-х годов указывают на то, что участие женщин в рабочей силе увеличивается с примерно 29% в возрастной группе от 16 до 19 лет до около 62% в возрастной группе от 30 до 39 лет, в то время как участие мужчин увеличивается с 39% до около 89% в том же возрастном диапазоне. Этот разрыв усугубляется в странах с уровнем дохода ниже среднего, в отличие от стран с высоким уровнем дохода.

► **Рисунок 2. Участие женщин и мужчин по возрастным группам и группам стран по уровню дохода, начало 2000-х и середина 2020-х гг.**



Примечание: доля населения трудоспособного возраста от 16 до 75 лет (в %). Источник: оценки МОТ.

22. **Во всем мире каждый четвертый молодой человек в возрасте от 15 до 24 лет не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков¹⁹, причем в непропорционально большей степени это затрагивает молодых женщин.** В глобальном масштабе доля молодежи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, составляет 26,7% среди молодых женщин и около 7,9% среди молодых мужчин²⁰. По оценкам, в странах Африки к югу от Сахары этот показатель достигает 27% среди молодых женщин, что на 10,1 процентного пункта выше, чем среди молодых мужчин (16,9%)²¹. Несмотря на то что этот показатель среди молодых людей с инвалидностью выше, чем среди молодежи в целом, он еще выше для молодых женщин с инвалидностью, чем для молодых мужчин с инвалидностью.

► **Вставка 2. Взаимосвязанные факторы, определяющие гендерное равенство в сфере труда**

Женщины, относящиеся к маргинализированным группам населения или меньшинствам, часто сталкиваются с более значительными разрывами в уровне занятости и заработной плате, более высокими показателями нестабильной или неформальной занятости и меньшими возможностями для карьерного роста, чем женщины, не сталкивающиеся с пересекающимися формами дискриминации. Например, в Бразилии 40% работающих белых женщин являются наемными работниками с официальным трудовым договором, в то время как среди работающих чернокожих женщин этот показатель составляет 33%. Напротив, около 17% работающих белых женщин заняты в неформальном секторе, в то время как среди чернокожих женщин этот показатель достигает 26%¹. Бразилия приняла меры для устранения этого неравенства посредством законодательных мер, обязывающих работодателей собирать данные о расовой и этнической принадлежности своих сотрудников, указываемые самими работниками², а также обязывающих работодателей с численностью работников 100 и более человек публиковать доклады о прозрачности заработной платы с разбивкой по расовой и гендерной принадлежности, сопровождаемые планами корректирующих мер³.

Не менее важны и географические различия. Женщины в сельских районах реже занимают оплачиваемые рабочие места (32%), чем женщины в городских районах (36%), и даже при выполнении аналогичной работы, например в сельском хозяйстве, женщины в сельских районах, как правило, зарабатывают меньше, чем мужчины⁴. В сельских районах около 27% женщин являются семейными работниками, помогающими на семейных предприятиях, что отражает их значительное присутствие в неоплачиваемой семейной деятельности, особенно в сельском хозяйстве, в то время как в городских районах эта доля снижается до 9%, что свидетельствует о более широком доступе к оплачиваемой занятости⁵.

Возраст, миграционный статус и инвалидность еще больше определяют особенности опыта женщин на рынке труда, создавая отдельные барьеры, которые отличаются от тех, с которыми сталкиваются другие категории женщин. Признание этих различий имеет крайне важное значение, поскольку за совокупным сравнением между женщинами и мужчинами могут скрываться разнообразные и неравные реалии в рамках более широкой группы женщин.

¹ Bernardo Cabral et al., *From Invisible Door to Glass Ceiling: Barriers to Women Obtaining Decent Work in Brazil*, PEP Working Paper Series, 2024, table 1. ² Law No. 14,553/2023, amending the Statute of Racial Equality. ³ Law No. 14,611/2023 on Equal Pay. ⁴ Sévane Ananian and Giulia Dellaferrera, *Employment and Wage Disparities Between Rural and Urban Areas*, ILO Working Paper 107, 2024, 27. ⁵ ILO, "How the Latest Statistical Standards Improve Knowledge About Rural Women's Work", 2024.

¹⁹ ILO, "Measuring What Matters: NEET vs Youth Unemployment", 2025.

²⁰ ILO, *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures*, 10.

²¹ ILO, *Global Employment Trends for Youth 2024*, 90–91.

1.3. Несмотря на снижение, доля женщин, занятых в уязвимых формах занятости, остается высокой

23. **Доля женщин, занятых в уязвимых формах занятости²², сократилась с начала XXI века, но остается высокой в странах с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего.** На рисунке 3 показано, что в период с 1999 по 2023 год доля женщин, представленных в уязвимых формах занятости, снизилась примерно на 7 процентных пунктов. Это снижение было заметным в странах с уровнем дохода ниже среднего (11 процентных пунктов) и странах с уровнем дохода выше среднего (13 процентных пунктов). Однако в большинстве групп стран по уровню дохода доля женщин, занятых в уязвимых формах занятости, в 2023 году оставалась высокой: 85% в странах с низким уровнем дохода, 71% в странах с уровнем дохода ниже среднего и 40% в странах с уровнем дохода выше среднего²³. Это свидетельствует о недостаточном количестве оплачиваемых рабочих мест в этих группах стран по уровню дохода, а также чрезмерную представленность женщин в секторах и географических регионах, наиболее подверженных уязвимой занятости.
24. **Неформальная занятость лежит в основе уязвимых форм занятости во всех регионах, причем женщины в непропорционально большей степени представлены в профессиях, секторах и на рабочих местах, где преобладают неформальные формы занятости.** Оценки на 2025 год показывают, что женщины по-прежнему более подвержены риску неформальной занятости в странах, где доля неформальной экономики составляет не менее 50%. Это относится к 88% стран Африки к югу от Сахары, 85% стран Южной Азии и 52% стран Латинской Америки и Карибского бассейна. В глобальном масштабе 28,1% женщин, занятых в неформальном секторе, являются семейными работниками, помогающими на семейных предприятиях, что значительно превышает аналогичный показатель среди мужчин (8,7%)²⁴. Семейные работники, помогающие на семейных предприятиях, относятся к одной из самых уязвимых групп на рынке труда, часто не получают заработную плату и лишены достойных условий труда. Неформальная занятость более широко распространена в секторах с высокой долей участия женщин: по глобальным оценкам, женщины составляют 76% домашних работников и 56% надомных работников²⁵.

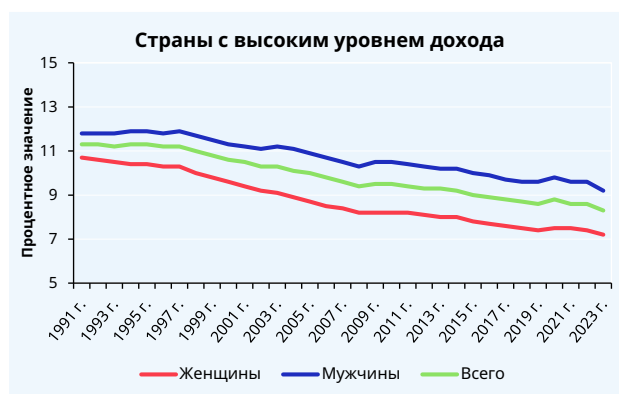
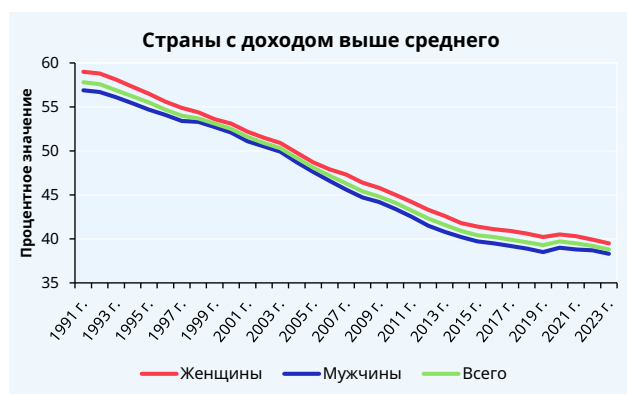
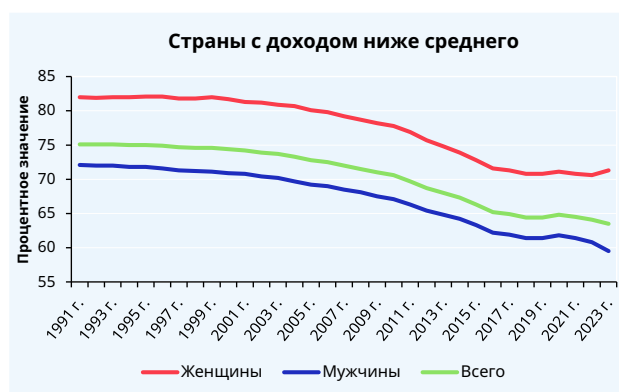
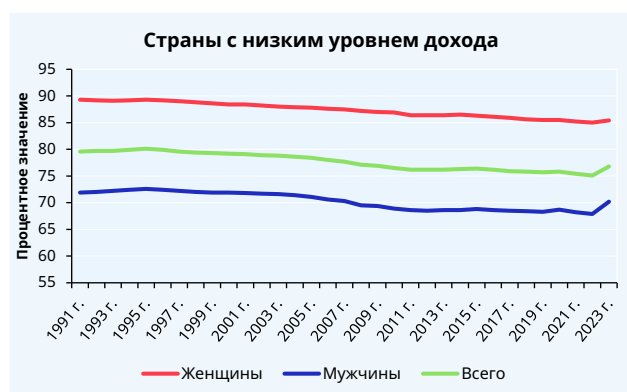
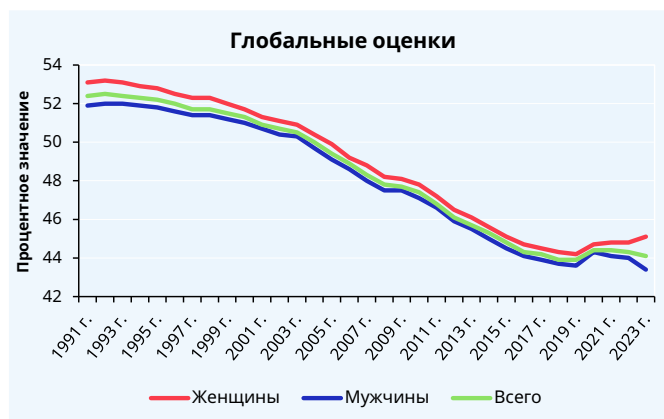
²² МОТ определяет работников, занятых на семейных предприятиях, и самозанятых как работников, занятых в уязвимых формах занятости.

²³ База данных ILOSTAT.

²⁴ ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, third edition, 2018, 21–22.

²⁵ ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023, 51.

► Рисунок 3. Доля женщин и мужчин, занятых в уязвимых формах занятости, в мире и по группам стран, классифицированных по уровню дохода, 1991–2023 гг.



Примечание: цифры на графиках отражают долю от общего числа трудоспособного населения. Источник: база данных ILOSTAT.

1.4. Сохраняется гендерный разрыв в количестве часов, затрачиваемых на оплачиваемый и неоплачиваемый труд

25. Ограничения по времени, с которыми сталкиваются женщины в связи с неравномерным распределением обязанностей по уходу, являются одними из основных факторов, ограничивающих участие женщин в оплачиваемой занятости. По последним оценкам²⁶, во всем мире женщины в среднем посвящают оплачиваемой работе 40,5 часа в неделю, что на 5,7 часа меньше, чем средний мировой показатель для мужчин. Это

²⁶ ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, 11.

отражает более высокую распространенность неполной занятости среди женщин: около 31% женщин (по сравнению с 17% мужчин) работают менее 35 часов в неделю на оплачиваемой работе²⁷. Региональные различия явно заметны: 39% женщин работают неполный рабочий день в странах с высоким уровнем дохода, 21% — в странах со средним уровнем дохода и 55% — в странах с низким уровнем дохода, причем в странах Азиатско-Тихоокеанского региона эта доля достигает 81%²⁸. Сокращенный рабочий день содействует достижению баланса между трудовой и личной жизнью, укреплению связей с рынком труда и стабильным результатам в области производительной занятости как для работников, так и для работодателей. Однако последствия для качества рабочих мест значительно варьируются в зависимости от институционального и нормативно-правового контекста. Во многих случаях неполная занятость и сокращенный рабочий день связаны с недостаточным использованием навыков, более низким трудовым доходом, меньшим количеством льгот и нестабильным графиком работы²⁹, включая контракты или системы «нулевого рабочего времени», существующие во многих странах³⁰. Во всем мире 24% женщин и 41% мужчин работают более 48 часов в неделю на оплачиваемых рабочих местах, несмотря на то что во многих странах введены ограничения на чрезмерную продолжительность рабочего времени в целях обеспечения безопасности и гигиены труда работников.

- 26. Несмотря на заметный рост участия женщин в оплачиваемой занятости за последние два-три десятилетия, уровень участия мужчин в неоплачиваемом труде по уходу не изменился³¹.** Если взять в совокупности неоплачиваемую и оплачиваемую работу, то во всех регионах мира женщины работают больше часов, чем мужчины. Несомненно, такой дисбаланс приводит к сокращению свободного времени у женщин³² и снижению их доходов. Баланс между работой и личной жизнью является необходимым условием для обеспечения гендерного равенства. Для его достижения необходима реформа существующей модели производства, которая никак не решает структурную проблему неравномерного гендерного разделения труда, особенно в отношении неоплачиваемого ухода и домашней работы.

²⁷ ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 58.

²⁸ ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 23.

²⁹ Abi Adams and Jeremias Prassl, *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 101, 2018.

³⁰ Sangheon Lee, Deirdre McCann and Jon C. Messenger, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, Routledge and ILO, 2007, 118.

³¹ По оценкам, полученным в Соединенных Штатах Америки, в период с 1965 по 2003 г. общее количество часов, отработанных мужчинами на рынке труда (оплачиваемый труд), сократилось примерно на 12 часов в неделю, в то время как общее количество часов вне рынка труда (уход, покупки и выполнение домашних обязанностей) увеличилось примерно на 4 часа. Из этого следует, что у мужчин свободное время увеличилось примерно на 8 часов. За тот же период время оплачиваемой работы у женщин увеличилось примерно на 2,5 часа, а общий объем работы вне рынка труда сократился примерно на 10 часов в неделю, при этом общий объем работы за пределами рынка труда у женщин составил около 23 часов в неделю по сравнению с 13 часами у мужчин. Это означает, что прирост свободного времени у женщин меньше, чем у мужчин, несмотря на более значительное сокращение количества часов работы вне рынка труда у женщин. Mark Aguiar and Erik Hurst, *Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time Over Five Decades*, NBER Working Paper 12082, 2006.

³² Нехватка времени возникает, когда у людей нет достаточного времени для отдыха и досуга из-за чрезмерной продолжительности рабочего дня или неоплачиваемой работы по уходу и ведению домашнего хозяйства. Liangshu Qi and Xiaoyuan Dong, "Gender, Low-Paid Status, and Time Poverty in Urban China", *Feminist Economics* 24, No. 2 (2018), 171–193.

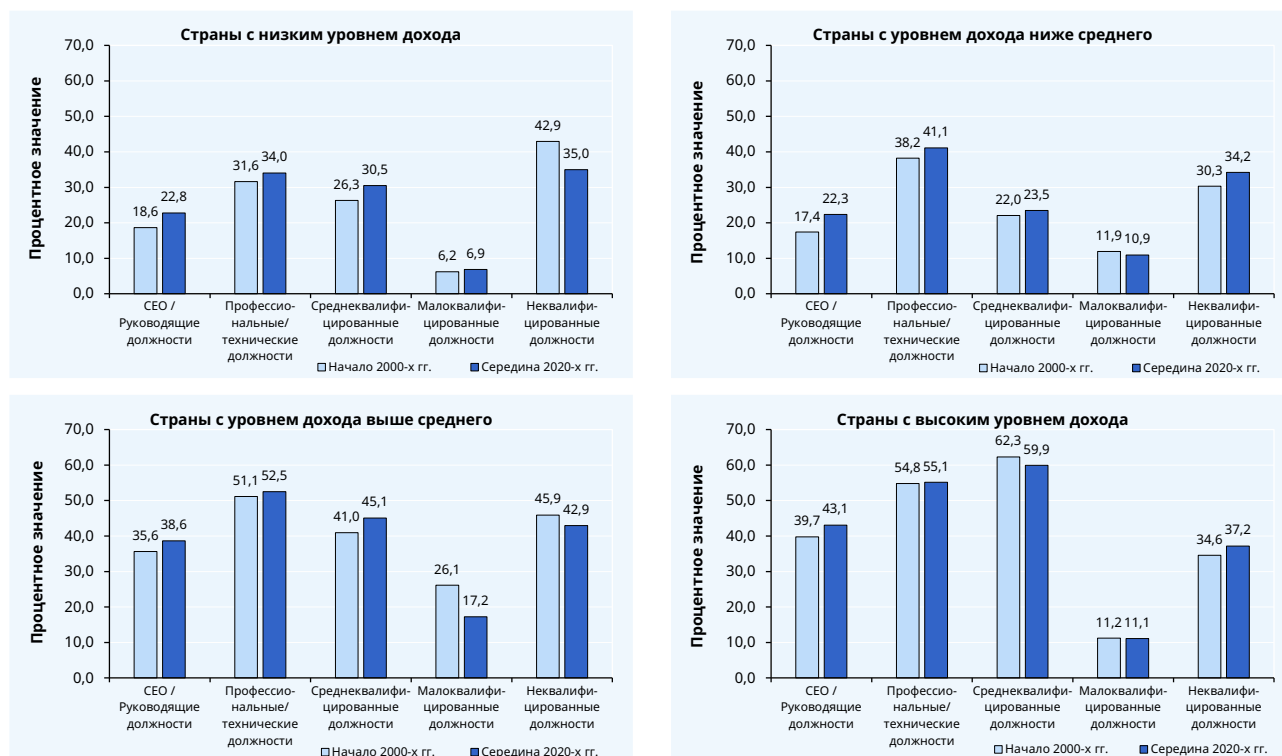
1.5. Гендерная сегрегация по профессиям и секторам сохраняется в сфере оплачиваемого труда

27. **Модели гендерной сегрегации по секторам и профессиям сохраняются во всем мире, что свидетельствует о совокупном воздействии структур рынка труда, путей приобретения навыков и исторических моделей занятости.** Это способствует сохранению секторов, в которых преобладают или в основном представлены женщины, а также чрезмерного представительства женщин в профессиях с низким уровнем квалификации. Во всех регионах такие сектора, как строительство, энергетика, транспорт, складские услуги и коммуникации, по-прежнему остаются преимущественно мужскими, в то время как сектора ухода и других социальных и личных услуг являются главным образом женскими. В странах с высоким уровнем дохода в промышленных секторах, требующих высокой квалификации, преимущественно заняты мужчины, однако в некоторых странах с доходом ниже среднего в них наблюдается гендерный паритет или преимущественное представительство женщин, в том числе в секторах, в которых требуется меньшая квалификация. Руководствуясь эмпирическими данными, можно утверждать, что гендерная сегрегация проявляется как в форме горизонтальной (отраслевой) сегрегации, так и в форме вертикальной (профессиональной) сегрегации. Например, даже в секторах, где преобладают женщины, доля мужчин на высших или управленческих должностях остается непропорционально высокой, в то время как женщины, как правило, занимают должности с меньшей заработной платой и меньшими полномочиями по принятию решений.
28. **Во всех группах стран, классифицированных по уровню дохода, женщины по-прежнему недостаточно представлены в профессиях, связанных с принятием решений**³³. Во всех группах стран с разным уровнем дохода доля женщин на должностях главных исполнительных директоров (СЕО) и руководящих должностях незначительно увеличилась в период с начала 2000-х до середины 2020-х годов, на 3–5 процентных пунктов во всех группах стран с разным уровнем дохода. Однако доля женщин оставалась ниже, чем у мужчин, и далека от достижения равенства в ролях, связанных с принятием решений (рисунок 4)³⁴.

³³ Под «руководящими должностями» понимаются должности с высокой степенью ответственности, включая руководящие должности, на которых действия занимающего эту должность лица включают принятие решений, сопряженных со значительной степенью ответственности и влияющих на повышение производительности.

³⁴ При сравнении двух периодов учитывается тот факт, что классификация профессий изменилась между 1988 (МСКЗ-88) и 2008 (МСКЗ-08) гг. Изменения в основном касаются классификации профессий, не требующих квалификации, в группе 9 классификации МСКЗ.

► **Рисунок 4. Распределение женщин и мужчин по профессиональным группам в разбивке по группам стран, классифицированным по уровню дохода, начало 2000-х и середина 2020-х гг.**



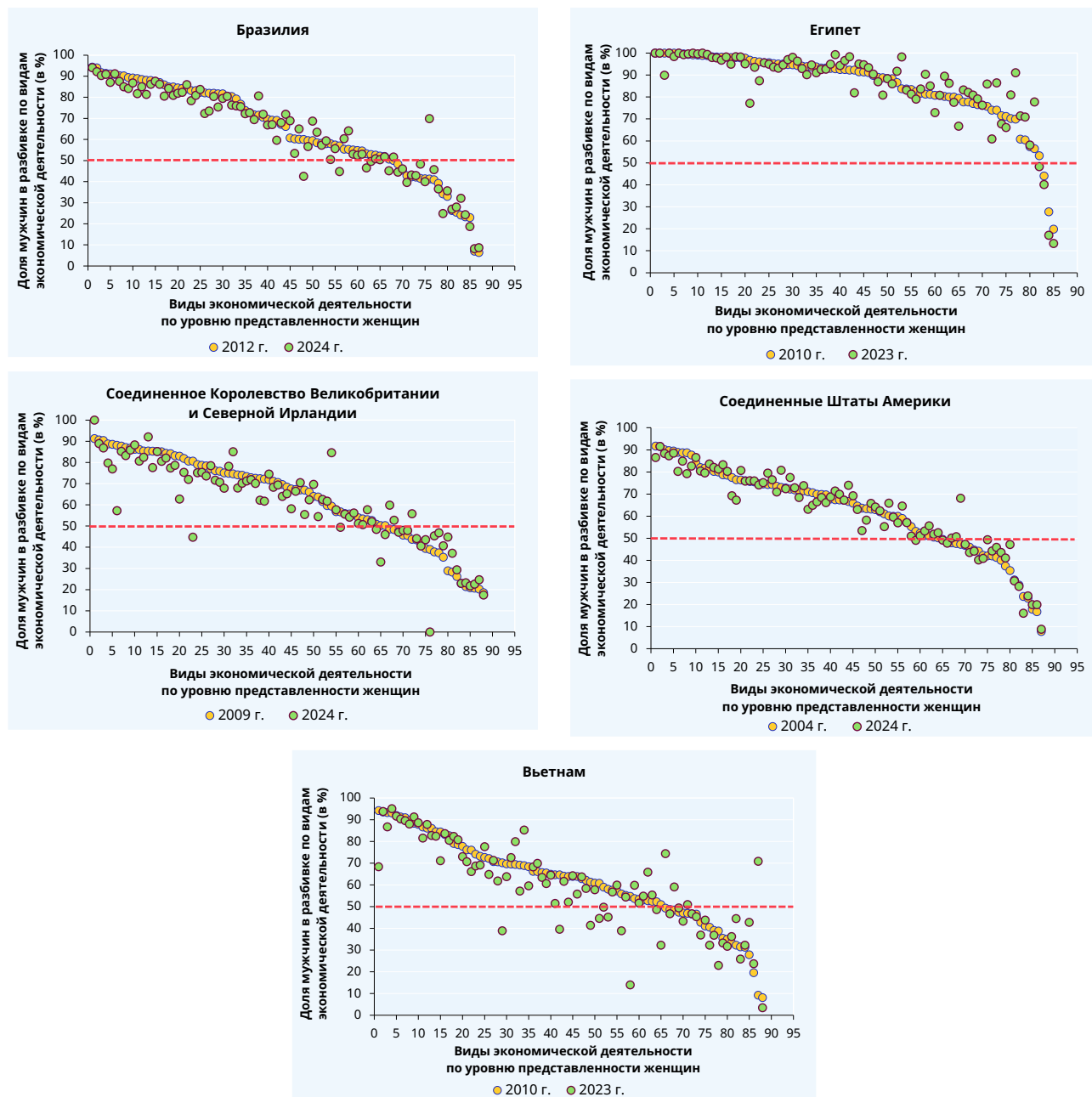
Примечание: профессиональные категории для начала 2000-х и середины 2020-х гг. основаны на Международной стандартной классификации занятий 88 (МСКЗ-88) и 08 (МСКЗ-08) соответственно. Источник: оценки МОТ.

29. Оценки по странам, представляющим различные регионы мира, показывают высокую степень сегрегации по секторам, которая оставалась практически неизменной в течение последних двух десятилетий. Данные опросов, проведенных в нескольких странах, выявляют общую тенденцию: женщины, являющиеся наемными работниками, в значительной степени заняты в небольшом числе видов экономической деятельности, в частности в сфере образования, здравоохранения и социальных услуг (рисунок 5)³⁵. Таким образом, в большинстве видов деятельности доминируют мужчины: например, они составляют не менее 50% наемных работников в 64 из 88 видов деятельности в Бразилии, 81% в Египте и около двух третей в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии, Соединенных Штатах Америки и Вьетнаме. Напротив, женщины сосредоточены в нескольких видах деятельности (в которых 70% или более работников составляют женщины). В середине 2020-х годов 48,5% женщин, являвшихся наемными работниками, были заняты в этих отраслях в Бразилии, 43% — в Соединенном Королевстве, 26,8% — в Соединенных Штатах Америки и 29,3% — во Вьетнаме. Те же данные опроса показывают, что за

³⁵ Классификация видов экономической деятельности основывается на двузначном уровне Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ, 4-я редакция). Поскольку данные показывают, что состав оплачиваемой занятости в рамках экономических видов деятельности меняется во времени лишь постепенно, для выявления значимых сдвигов — если таковые имеются — в распределении мужчин и женщин по секторам (например, в секторах здравоохранения и ухода) необходим долгосрочный временной горизонт. Однако лишь ограниченное число стран предоставляют как актуальные данные (за 2023 г. или более поздние), так и исторически сопоставимые данные примерно за десятилетие до этого (за 2015 г. или более ранние). Поэтому оценки, представленные на рисунке 5, основаны на этой небольшой подгруппе стран и используют самые длинные имеющиеся сопоставимые временные ряды, показывающие различные регионы.

последние два десятилетия горизонтальная сегрегация немного усилилась или осталась на прежнем уровне. Доля женщин в преобладающих женских видах деятельности выросла с 46,4% до 48,5% в Бразилии, с 42,2% до 43,0% в Соединенном Королевстве и с 23,8% до 26,8% в Соединенных Штатах Америки.

► **Рисунок 5. Распределение видов экономической деятельности по возрастанию уровня представленности женщин (доли женщин) в отдельных странах (начало 2000-х и середина 2020-х гг.)**



Примечание: 88 видов экономической деятельности определены в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий, 4-я редакция. Источник: оценки МОТ.

30. **Те же страновые оценки показывают, что увеличение доли рабочей силы, занятой в видах экономической деятельности с высокой долей женщин, наблюдавшееся в течение последних 20 лет, сопровождалось заметным ростом доли мужчин в этих видах деятельности**, главным образом в секторах здравоохранения и ухода. По имеющимся данным, отмечается рост общей численности рабочей силы в двух третях видов экономической деятельности, в которых преобладают женщины, что отражает рост спроса на работников в этих секторах. Те же данные показывают снижение доли женщин — наемных работников примерно в 76% видов экономической деятельности, в которых преобладают женщины; это свидетельствует о растущем участии мужчин в этих секторах в течение последних двух десятилетий, несмотря на то что в этих секторах и видах экономической деятельности заняты преимущественно женщины. Например, доля мужчин — наемных работников в деятельности, связанной с социальной работой, увеличилась на 2,2% в Бразилии, на 1,2% в Соединенном Королевстве и на 1,1% в Соединенных Штатах Америки. Эти выводы также соответствуют результатам других исследований. В Соединенных Штатах Америки в период с 2012 по 2022 год доля медсестер увеличилась на 59%, и в настоящее время мужчины составляют почти 12% рабочей силы в этом секторе³⁶. В Европейском союзе, по оценкам, с 2009 по 2019 год численность персонала в секторе долгосрочного ухода выросла примерно на 33%, причем в 2019 году мужчины составляли 19% рабочей силы в этом секторе в 28 государствах-членах³⁷.
31. **Несмотря на сохраняющуюся горизонтальную сегрегацию, мужчины занимают непропорционально большую долю руководящих должностей в отраслях экономики с преобладанием женского труда.** Практически во всех экономических отраслях и во всех странах доля мужчин, занимающих должности генеральных директоров и руководящие должности, среди всех мужчин, работающих в этих отраслях, выше, чем доля женщин, занимающих аналогичные должности. Например, в сфере социальной работы, где женщины составляют от 80% до 94% рабочей силы, 24,3% мужчин и 15,8% женщин занимают руководящие должности в Соединенном Королевстве; в Соединенных Штатах Америки этот показатель составляет 15,4% для мужчин и 11,4% для женщин.

1.6. Доля работников, получающих низкую заработную плату, среди наемных работников сокращается, при этом сохраняется гендерный разрыв в оплате труда

32. **За последние 25 лет во всех группах стран с разным уровнем дохода наблюдается снижение доли работников, занимающих низкооплачиваемые должности, что благоприятно сказывается как на женщинах, так и на мужчинах.** Это снижение наиболее заметно в странах с низким и средним уровнем дохода и, вероятно, обусловлено совокупностью различных факторов, в том числе изменениями в отраслевой структуре (например, переходом большего числа женщин из сельского хозяйства в сектора с более высокой производительностью)³⁸; общим ростом занятости наемных работников и сокращением крайней бедности среди работающих, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода³⁹;

³⁶ Rebecca Munday, "Male Nurse Statistics: A Look at the Numbers", in *Nurse Journal*, 2024.

³⁷ Eurofound, *Long-Term Care Workforce: Employment and Working Conditions*, 2020, 4 and 10.

³⁸ Mario Macis, "Gender Differences in Wages and Leadership", *IZA World of Labour*, art. 323 (2017).

³⁹ На глобальном уровне доля наемных работников выросла с 46% до 52% в период с 2000 по 2022 г., в то время как уровень крайней бедности среди работников снизился с 27,6% до 6,9% к 2023 г. ILO, *World Employment and Social Outlook; Trends 2024*, 84.

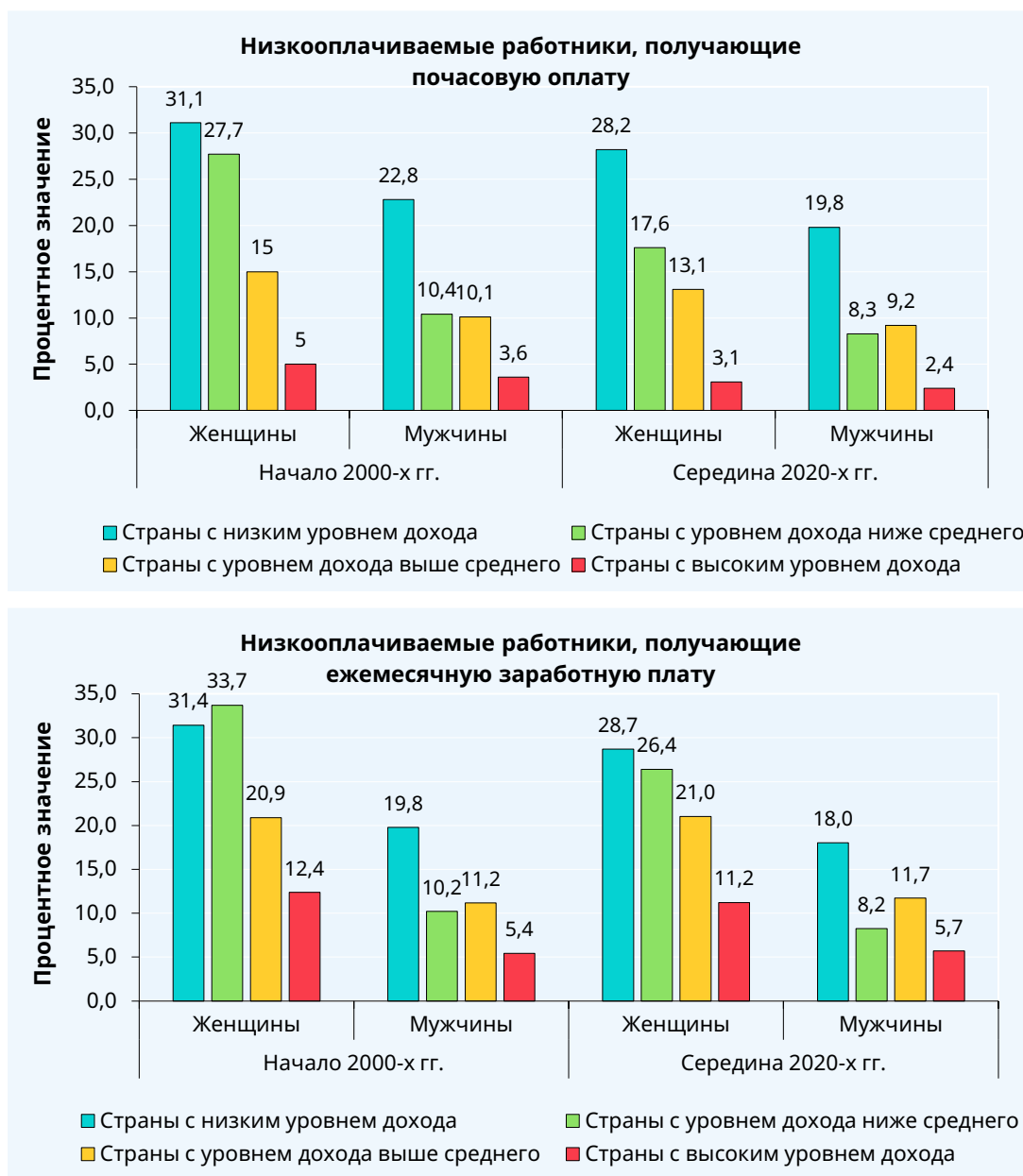
растущей ролью систем минимальной заработной платы в установлении минимальных уровней оплаты труда⁴⁰. Эти оценки согласуются с выводами о том, что в первой четверти XXI века неравенство в оплате труда сократилось примерно в двух третях стран⁴¹.

- 33. Несмотря на указанное выше сокращение, женщины по-прежнему сосредоточены в нижней части шкалы распределения заработной платы.** Оценки, основанные на результатах опросов, показывают, что во всех четырех группах стран, классифицированных по уровню дохода, при переходе от самых низких к самым высоким уровням распределения почасовой заработной платы доля женщин снижается. Таким образом, в отношении почасовой заработной платы, женщины составляют 40–52% от 1% работников с самой низкой заработной платой. Однако среди 1% работников с самой высокой заработной платой женщины составляют только 22% в странах с низким уровнем дохода и 29% в странах с уровнем дохода ниже среднего, а в странах с уровнем дохода выше среднего и высоким уровнем дохода их доля несколько выше — 36% и 40% соответственно. Данные за период с начала 2000-х до середины 2020-х годов указывают на то, что тенденции в основном остаются неизменными: женщины по-прежнему чрезмерно представлены в нижней части шкалы распределения почасовой заработной платы и недостаточно представлены в ее верхней части.
- 34. Очевидно, что женщины чрезмерно представлены среди работников с низкой заработной платой, независимо от того, получают ли они почасовую заработную плату или ежемесячный трудовой доход.** Данные, касающиеся середины 2020-х годов, указывают на то, что во всех группах стран с разным уровнем дохода значительно более высокий процент женщин, чем мужчин, относится к категории низкооплачиваемых работников: в странах с низким уровнем дохода 28,2% женщин по сравнению с 19,8% мужчин получают низкую заработную плату; в странах с уровнем дохода ниже среднего — 17,6% женщин и 8,3% мужчин; в странах с уровнем дохода выше среднего — 13,1% женщин и 9,2% мужчин; в странах с высоким уровнем дохода — 3,1% женщин и 2,4% мужчин. Если учитывать не почасовую заработную плату, а ежемесячный трудовой доход, то доля женщин, занятых на низкооплачиваемых видах работ, увеличивается во всех группах стран с разным уровнем дохода, что отражает более высокую распространенность неполной занятости среди женщин во всех регионах мира (рисунок 6).

⁴⁰ В Докладе МОТ о заработной плате в мире в 2020–2021 гг.: Заработная плата и ее минимальный размер в период пандемии COVID-19 подтверждается наличие системы минимальной заработной платы в 90% государств — членов МОТ. Что касается минимальной заработной платы, то «эффект маяка» означает, что минимальная заработная плата в формальном секторе служит ориентиром для заработной платы работников неформального сектора (см., например, Tito Boeri, Pietro Garibaldi и Marta Ribeiro, “Behind the Lighthouse Effect”, IZA Discussion Paper No. 4890).

⁴¹ ILO, *ILO Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, xv.

► **Рисунок 6.** Доля работников с низкой заработной платой, рассчитанная на основе почасовой заработной платы и ежемесячного трудового дохода, сравнение между мужчинами и женщинами во всех группах стран, классифицированных по уровню дохода (в период с начала 2000-х до середины 2020-х гг.)



Примечание: к работникам с низкой заработной платой относятся те, чей доход не превышает 50% от медианного трудового дохода, рассчитанного для соответствующих групп населения с учетом пола. Источник: оценки МОТ.

35. Сравнение женщин, занятых на низкооплачиваемых видах работ, с другими группами наемных работников показывает, что они имеют более низкий уровень образования, находятся в крайних точках возрастного распределения и сосредоточены в секторах с преобладанием женского труда. Женщины, получающие низкую заработную плату, чаще всего относятся к младшим и старшим возрастным группам, имеют неполное среднее образование, заняты в профессиях, требующих низкой и средней квалификации, заняты на временных видах работ и относятся к категории наемных работников

в неформальном секторе экономики. Кроме того, их доля чрезмерно высока среди работников, занятых 46 и более часов в неделю во всех группах стран, классифицированных по уровню дохода, за исключением стран с высоким уровнем дохода, где женщины — наемные работники, получающие низкую заработную плату, чрезмерно представлены среди тех, кто работает менее 30 часов в неделю. Оценки, основанные на результатах опросов, также указывают на то, что распространенность низкой заработной платы увеличивается с ростом доли занятых женщин: 37% низкооплачиваемых женщин — наемных работников в странах с высоким уровнем дохода и 68% в странах с низким уровнем дохода заняты в экономических отраслях с высокой долей женского труда (где женщины составляют более 60% рабочей силы), в которых средний уровень трудового дохода, как правило, ниже.

- 36. Чрезмерная представленность женщин с низким уровнем заработной платы среди работников способствует сохранению гендерного разрыва в оплате труда — явление, которое затрагивает все страны и является одной из самых стойких движущих сил и проявлений гендерного неравенства.** По оценкам, в глобальном масштабе гендерный разрыв в оплате труда составляет около 20%⁴². Разбивка данных показывает, что примерно одна треть этого разрыва может быть отнесена к прямой или косвенной дискриминации. Последние данные из стран «Группы двадцати», на долю которых приходится 60% мировой рабочей силы, свидетельствуют о том, что в первой четверти XXI века этот разрыв практически не сократился. В период с 2006 по 2020 год разрыв в заработной плате в странах «Группы двадцати» оставался на уровне около 22%, при этом наблюдались значительные различия между странами, и только в семи из двадцати стран этот разрыв сократился⁴³.
- 37. На рынке труда во всех группах стран с разным уровнем дохода наблюдается разрыв в оплате труда между женщинами, которые имеют детей, и женщинами того же возраста, не имеющими детей.** В 19 из 23 стран, по которым имеются данные, этот разрыв варьируется от 0,22% в Монголии до 29,6% в Турции; другими словами, в Турции женщины, имеющие детей, зарабатывали почти на треть меньше в час, чем женщины того же возраста, не имеющие детей. Что касается отцов, то оценки разрыва в заработной плате показывают неоднозначные результаты в разных странах, что подчеркивает тот факт, что наличие детей по-разному влияет на профессиональное положение мужчин и женщин.

1.7. Представительство женщин на руководящих должностях имеет решающее значение

- 38. Участие женщин в принятии решений (например, на руководящих должностях, в советах директоров, в политике и судебной системе) имеет существенно важное значение для обеспечения того, чтобы политика отражала разнообразный опыт и способствовала достижению инклюзивных социальных и экономических результатов.** В период с 2016 по 2024 год доля женщин, занимающих руководящие должности, в мире незначительно выросла — с 30,4% до 31,7%⁴⁴. Женщины занимают наибольшую долю руководящих должностей в секторах с преобладающей долей женского труда, таких как здравоохранение (44%), образование (43%) и государственное управление (42%); однако эти значения по-прежнему не отражают того, что в составе рабочей силы в этих секторах женщины

⁴² ILO, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps*, 2018, 23.

⁴³ ILO and OECD, *Equality Between Men and Women in the Workforce*, 2025, figure 1.

⁴⁴ Исследование основано на данных LinkedIn, охватывающих 166 стран с 2016 по 2024 г. Доля женщин на руководящих должностях охватывает женщин в высшем руководстве во всех секторах экономики. World Economic Forum, *Global Gender Gap 2024: Insight Report*, 39.

составляют большинство. Напротив, наименьшая доля женщин на руководящих должностях наблюдается в секторах с высоким потенциалом занятости в будущем, таких как инфраструктура (15%) и технологии, информация и СМИ (22%). Увеличение числа женщин на руководящих должностях не только важно для гендерного равенства, но и способствует продвижению равенства на рынке труда в целом⁴⁵.

- 39. Рост числа женщин-предпринимателей помогает преодолевать гендерные стереотипы, расширять присутствие женщин на руководящих должностях и содействовать инновациям в сфере продуктов и услуг, чтобы в равной степени удовлетворять потребности как женщин, так и мужчин.** Женщины, которые владеют и управляют предприятиями, служат примером для других женщин, в том числе для молодежи. Доля стартапов, созданных женщинами, выросла с 6,1% в начале 2000-х годов до 10,4% в среднем в 2021–23 годах, хотя у мужчин этот показатель по-прежнему выше (13,8%). Доля женщин, создающих предприятия, также увеличилась с 4,2% до 5,9% за тот же период⁴⁶. Предпринимательская активность среди женщин заметно выше в странах с низким и средним уровнем дохода (22% в странах Африки к югу от Сахары и 17% в странах Северной и Южной Америки и Карибского бассейна), в основном из-за дефицита возможностей для работы по найму. Однако женщины, как правило, сосредоточены в секторах с более низкой производительностью: только 2,3% женщин-предпринимателей работают в сфере ИКТ по сравнению с 6,1% мужчин, а более половины заняты в сферах торговли или социальных услугах. Женщины-предприниматели также реже используют цифровые инструменты: доля женщин, считающих, что искусственный интеллект (ИИ) важен для их предпринимательской деятельности, на 8–11% ниже, чем у мужчин⁴⁷.
- 40. Хотя продвижение женщин в сфере предпринимательства и на других руководящих должностях на рынке труда имеет жизненно важное значение для гендерного равенства, не менее важны достижения в других сферах, в частности в общественной сфере, например в национальных парламентах, среди судей и прокуроров.** Представительство женщин в национальных парламентах увеличивается: с 11,3% в 1995 году до 27,2% в 2025 году⁴⁸. Рост отмечался во всех регионах: с 13% до 35% в Северной и Южной Америке, с 13% до 32% в Европе, с 10% до 27% в странах Африки к югу от Сахары, с 6% до 23% в Тихоокеанском регионе и с 9% до 22% в Азии. В шести странах был достигнут гендерный паритет в парламентах. В частности, в национальных парламентах возросло представительство молодых женщин⁴⁹. Аналогичным образом данные по всем регионам показывают, что в период с 2012 по 2022 год доля женщин среди профессиональных судей в ЕС, Восточной Европе и Центральной Азии выросла в среднем с 49% до 57%, а доля женщин-прокуроров увеличилась с 49% до 54%⁵⁰. Аналогичные тенденции наблюдаются в странах Азиатско-Тихоокеанского региона, где представительство женщин возросло как в судах низшей, так и высшей инстанции. Несмотря на эти изменения, женщины по-прежнему недостаточно представлены на высших судебных должностях, таких как председатели судов и руководители прокуратуры.

⁴⁵ World Economic Forum, 44–45.

⁴⁶ Global Entrepreneurship Monitor, *2023/24 Women's Entrepreneurship Report: Reshaping Economies and Communities*, 19–20 and 25.

⁴⁷ Global Entrepreneurship Monitor, *GEM 2024/2025 Women's Entrepreneurship Report: Navigating Challenges, Driving Change*, 56–57.

⁴⁸ Inter-Parliamentary Union, *Women in Parliament: 1995–2025*, 2.

⁴⁹ Inter-Parliamentary Union, "Youth Participation in National Parliaments 2025 Infographic".

⁵⁰ Council of Europe, *European Judicial Systems: CEPEJ Evaluation Report – 2024 Evaluation cycle (2022 data)*.

► Глава 2

Что замедляет прогресс в области гендерного равенства в сфере труда?

41. Несмотря на прогресс, достигнутый в некоторых областях гендерного равенства, структурные и системные факторы по-прежнему определяют права, возможности выбора и результаты на рынке труда для женщин и лиц, подвергающихся множественным и пересекающимся формам дискриминации. **Сохраняющиеся пробелы в реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, социальные нормы, определяющие роли женщин и мужчин в обществе и экономике, неравенство в доступе к достойному труду для женщин, неравенство в сфере неоплачиваемого ухода, а также насилие и домогательства по-прежнему являются основными препятствиями на пути к равным возможностям и равному обращению в сфере труда.** Помимо этого, создание недостаточного количества качественных рабочих мест, обеспечивающих достойную заработную плату, ограничивает доступ женщин к возможностям достойного труда. Следствием этого является медленный рост трудоемких отраслей, сокращение занятости в государственном секторе, недостаточная вовлеченность рабочей силы в производительную занятость в частном секторе и сохраняющиеся препятствия для доступа женщин к секторам с высокой производительностью во многих регионах. В совокупности эти ограничения со стороны спроса и предложения приводят к значительным социальным и экономическим издержкам, снижают производительность, ухудшают эффективность рынка труда и подрывают устойчивое развитие и усилия по искоренению нищеты.
42. Эти ограничения часто усугубляются **макроэкономической, отраслевой и рыночной политикой**, которая не учитывает эти глубинные факторы в достаточной мере. В результате выгоды, полученные от экономического роста, не приводят к более справедливому доступу к достойному труду. Это имеет серьезные последствия в контексте **продолжающихся цифровых, экологических и демографических преобразований**, которые несут в себе возможности для достойного труда, но также могут усугубить существующее гендерное неравенство, если структурные барьеры останутся неизменными.

2.1. Сохраняются пробелы в реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда

43. Прогресс в достижении гендерного равенства в сфере труда тесно связан с реализацией всех основополагающих принципов и прав в сфере труда⁵¹. Являясь универсальными и неотъемлемыми правами человека, они играют ключевую роль в создании справедливого, инклюзивного и равноправного общества. При полном и эффективном осуществлении на практике они могут эффективно способствовать обеспечению того, чтобы

⁵¹ Как указано в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года: 1) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; 2) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; 3) действенное запрещение детского труда; 4) недопущение дискриминации в области труда и занятий; 5) безопасная и здоровая производственная среда.

все работники, не подвергаясь дискриминации, могли участвовать в достойном труде и производительной занятости и получать от них выгоды⁵².

44. **Однако в реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда по-прежнему существуют значительные пробелы.** Женщины и лица, подвергающиеся пересекающимся и системным формам дискриминации, зачастую лишены возможности в полной мере пользоваться механизмами защиты, предоставляемыми этими основополагающими принципами и правами. Ослабление верховенства права, сокращение демократического пространства и несоблюдение основных прав и гражданских свобод препятствуют прогрессу в реализации всех основополагающих принципов и прав в сфере труда, еще больше усугубляя проявления неравенства и дискриминации⁵³.
45. **Права и принципы, закрепленные в Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), имеют основополагающее значение для содействия обеспечению равных возможностей и равного обращения для всех.** Они имеют существенно важное значение для борьбы с дискриминацией, которая подрывает принцип равной оплаты за труд равной ценности, ведет к профессиональной сегрегации и усугубляет недооценку труда женщин. Как прямая, так и косвенная дискриминация в сфере труда и занятий, в том числе при найме, профессиональном росте, доступе к профессиональному образованию и возможностям профессионального обучения, а также на основании беременности или наличия детей, по-прежнему широко распространена и является одним из основных препятствий на пути к достойному труду в интересах социальной справедливости. Дискриминация является сложным явлением зачастую из-за пересечения ее оснований, таких как инвалидность, этническая принадлежность, пол и социальное происхождение.
46. **Все чаще дискриминация рассматривается как динамичное и многогранное явление.** Она может выражаться как прямо, например в виде неравной оплаты труда за труд равной ценности или в виде насилия и домогательств, так и косвенно — через менее заметные механизмы, которые усугубляют системную изоляцию⁵⁴. Возможны проявления новых форм дискриминации, в том числе связанных с технологическими достижениями, такими как использование генетической информации при принятии решений о найме и трудоустройстве⁵⁵. Если дискриминации не препятствовать, ее последствия могут накапливаться на протяжении всей жизни и будут способствовать усугублению бедности в результате непрерывной передачи лишений из поколения в поколение⁵⁶.

⁵² МОТ, *Основополагающие принципы и права в сфере труда на критически важном перепутье*, ILC.112/Доклад V (Rev.), 2024 г., п. 4.

⁵³ ILC.112/Доклад V (Rev.), п. 5.

⁵⁴ Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) считает, что «косвенная дискриминация относится к внешне нейтральным ситуациям, правилам или практикам, которые в действительности приводят к неравному обращению с лицами, обладающими определенными характеристиками. Она проявляется в ситуациях, когда ко всем применяются одинаковые условия, обращение или критерии, что приводит к непропорционально неблагоприятным последствиям для определенных лиц в силу таких характеристик, как раса, цвет кожи, пол или религия, не имеющих тесной связи с неотъемлемыми требованиями данной работы» (ILO, *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B, 2012, para. 745).

⁵⁵ МОТ, *Выявление проблем и определение возможных мер в области политики в отношении применения принципа недопущения дискриминации в сфере труда*, GB.355/POL/2, 2025 г., п. 21.

⁵⁶ GB.355/POL/2, пп. 41 и 5.

- 47. Законодательство в области равенства и недопущения дискриминации по-прежнему является неполным, фрагментарным и неоднородным в разных странах, что лишает значительные группы работников надлежащих механизмов защиты.** Из 193 государств — членов Организации Объединенных Наций дискриминация в сфере труда по признаку пола запрещена в 89% стран, по признаку религии — в 77% стран, а по признаку этнической принадлежности или расы — в 76% стран. Степень, в которой различные этапы трудового цикла регулируются законодательно, такие как прием на работу, оплата труда, профессиональный рост и увольнение, является ограниченной и в значительной степени зависит от национальных условий: так, всеобъемлющие механизмы защиты от дискриминации по признаку пола предусмотрены в законодательстве 23% стран⁵⁷. Кроме того, в некоторых странах правовые ограничения по-прежнему сужают профессиональные возможности для женщин, в том числе посредством перечней запрещенных профессий, что ограничивает доступ женщин к более высокооплачиваемым секторам, таким как горнодобывающая промышленность, строительство и энергетика⁵⁸. И даже несмотря на принятие реформ по отмене таких запретов, сохраняются проблемы с их реализацией, что замедляет прогресс в достижении реального равенства на практике⁵⁹. Во многих странах правовые рамки в основном касаются прямых форм дискриминации, в то время как положения, касающиеся косвенной дискриминации, процессуальных гарантий или средств правовой защиты, отсутствуют. Доступ к правосудию также является неравномерным: заявители могут сталкиваться с высокими затратами, риском стигматизации и мести, и лишь в 50 государствах — членах МОТ законодательство предусматривает перенос бремени доказывания в делах о дискриминации в сфере занятости⁶⁰. Даже при наличии сильных механизмов правовой защиты многим правительствам с трудом удастся воплотить их на практике в реальное равенство. Это приводит к увеличению затрат, которые несут общество и экономика (вставка 3).

► **Вставка 3. Серьезные последствия дискриминации в области социально-экономического развития**

Ограничивая свободу, подрывая человеческое достоинство и не позволяя людям в полной мере реализовать свой потенциал в сфере труда, дискриминация снижает производительность труда, искажает эффективность рынка труда и сдерживает устойчивое развитие и усилия по искоренению нищеты. Эти потери подтверждаются эмпирическими данными. Анализ данных из стран Африки к югу от Сахары показал, что неравенство в доходах и гендерное неравенство негативно сказываются на росте валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения¹. Другое исследование, охватывающее восемь стран Латинской Америки, показывает, что устранение барьеров для участия женщин в рынке труда и обеспечение равных возможностей в доступе к профессиям позволило бы сократить бедность и способствовало бы росту доходов домохозяйств².

¹ Dalia Hakura et al., *Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa*, IMF Working Paper No. 2016/111, 2016. ² Joana Costa, Elydia Silva and Fabio Vaz, *The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries*, UNDP, 2009.

⁵⁷ Jody Heymann et al., "Legislative approaches to non-discrimination at work: A comparative analysis across 13 groups in 193 countries", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 40, No. 3 (2021).

⁵⁸ World Bank Group, *Women, Business and the Law 2023*, 27.

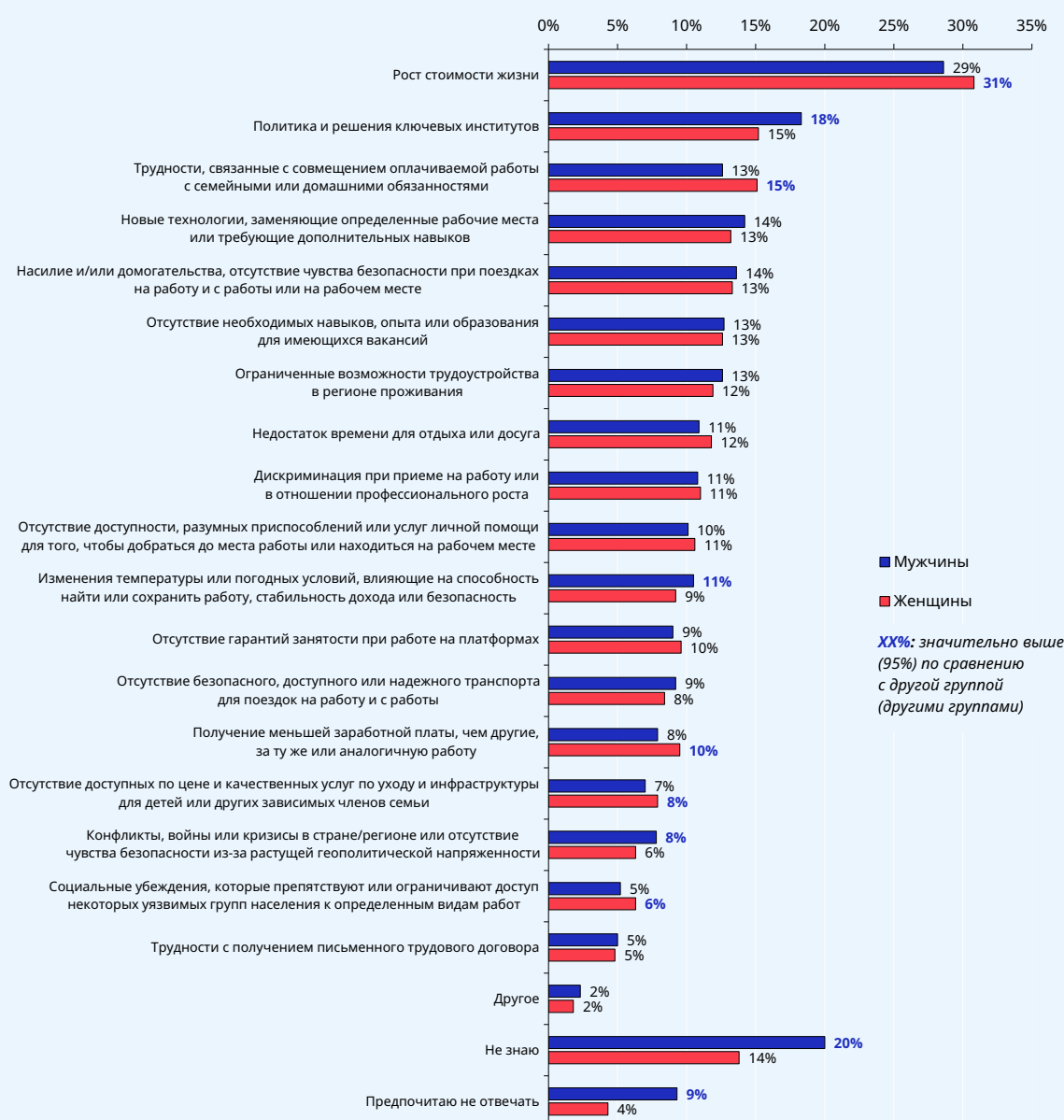
⁵⁹ World Bank Group, *Women, Business and the Law 2024*, 74.

⁶⁰ GB.355/POL/2, п. 26.

48. **Несмотря на значительный прогресс в законодательной сфере, сохраняющаяся дискриминация и неравное обращение по-прежнему признаются одними из основных препятствий на пути к достойному труду.** Результаты глобального опроса MOT-Ipsos, проведенного в 2025 году, показывают, что каждый десятый взрослый считает дискриминацию по признаку пола, инвалидности, возраста и других характеристик при приеме на работу или профессиональном росте самым большим препятствием на пути к достойному труду, в то время как 6% респондентов отмечают трудности, обусловленные получением более низкой заработной платы по сравнению с другими за ту же работу. Женщины сталкиваются с этой проблемой в непропорционально большей степени, хотя ее проявления варьируются на протяжении жизни. Молодые женщины (в возрасте от 18 до 24 лет) сообщают о более высоком, чем в среднем, уровне неравного обращения по сравнению с мужчинами; неравное обращение достигает наивысшего уровня среди женщин в возрасте от 45 до 54 лет, что отражает накопленные неблагоприятные условия и постоянные препятствия для профессионального роста в течение основных лет трудовой деятельности. Хотя эти проблемы упоминаются реже, чем другие, как например наличие рабочих мест и достаточный уровень доходов, они, тем не менее, подчеркивают ситуации неравного обращения, затрагивающие конкретные группы работников (вставка 4).

► Вставка 4. **Общее представление о препятствиях на пути к достойному труду: данные глобального опроса MOT-Ipsos**

Недавний опрос, проведенный Ipsos в сотрудничестве с MOT в 31 стране среди более 21 000 взрослых работников, предоставил уникальные данные об общем восприятии основных препятствий на пути к получению и сохранению работы с достойными условиями труда. Ответы на вопрос **«Какие самые большие проблемы стоят перед вами, вашими друзьями, семьей и соседями в настоящее время или в ближайшем будущем с точки зрения получения или сохранения работы с достойными условиями труда?»** отражают опыт, ожидания и опасения респондентов в контексте происходящих перемен. Они подчеркивают, что опасения по поводу достойного труда варьируются в зависимости от региона и страны и определяются такими факторами, как структурное неравенство, недавние экономические потрясения и условия на рынке труда.



Примечание: оценка является средним глобальным показателем по странам. Источник: Ipsos Global Advisor. Подробнее см. Anam Butt, "What people see as the biggest barriers to decent work: Evidence from 31 countries", *ILOSTAT Blog*, forthcoming.

49. **Сохраняющиеся пробелы в данных и фактической информации препятствуют эффективности политики, программ и кампаний по повышению осведомленности, направленных на борьбу с дискриминацией.** Хотя данные с разбивкой по полу и возрасту становятся все более доступными, статистика с разбивкой по другим характеристикам, таким как инвалидность, этническая принадлежность, принадлежность к коренным народам или миграционный статус, а также по географическому положению, остается ограниченной или неоднородной. В отсутствие всеобъемлющих, сопоставимых и дезагрегированных по соответствующим признакам данных масштабы дискриминации и неравенства, а также положение тех, кто наиболее подвержен риску того, чтобы быть забытым, будут оставаться неясными, что, в свою очередь, ослабляет подотчетность и разработку политики на основе фактических данных⁶¹.
50. **Предотвращение и ликвидация дискриминации зависят от реализации всех основополагающих принципов и прав в сфере труда и действенного осуществления соответствующих международных трудовых норм**⁶². Действенность этих прав заключается в их взаимозависимом и взаимоусиливающем характере, что подчеркивает необходимость разработки комплексных рамок⁶³. Принудительный труд и детский труд, в том числе в контексте принудительных браков, представляют собой коренное отрицание равных возможностей и заставляют своих жертв и их семьи попадать в ловушку бедности. Женщины и девочки, а также другие лица, подверженные риску дискриминации, в непропорциональной степени представлены в определенных формах принудительного труда, таких как домашний труд⁶⁴, а также в скрытых формах детского труда, особенно в условиях, характеризующихся неформальной организацией труда, слабым регулированием и ограниченным доступом к механизмам защиты⁶⁵.
51. **За последнее время в борьбе с детским трудом был достигнут определенный прогресс, однако детский труд по-прежнему широко распространен, обусловлен гендерными нормами, неравным распределением властных отношений и пересекающимися факторами уязвимости**⁶⁶. Почти 138 млн детей — 78 млн мальчиков и 59 млн девочек — заняты детским трудом, в том числе 54 млн — опасными видами детского труда. Если учитывать домашнюю работу и работу по дому, то девочки затронуты этой проблемой в непропорционально высокой степени. Мальчики и девочки младшего возраста, вовлеченные в детский труд, в основном работают в сельском хозяйстве, но по мере взросления мальчики, как правило, переходят в промышленный сектор, а девочки — в сферу услуг и домашний труд, что отражает гендерные структуры рынка труда и преобладающие социальные нормы. Рост бедности, изменение климата и другие кризисы еще больше заставляют домохозяйства все чаще прибегать к детскому труду — как оплачиваемому, так и неоплачиваемому, — что ставит под угрозу образование детей и их доступ к достойному труду в будущем⁶⁷.
52. **По оценкам, в 2021 году 50 млн человек подвергались различным формам современного рабства, из них 28 млн — принудительному труду и 22 млн — принудительному**

⁶¹ GB.355/POL/2, п. 31.

⁶² В том числе основополагающие и директивные конвенции, а также Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156), Конвенция 2000 года об охране материнства (183), Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (189), Конвенция 2019 года о насилии и домогательствах (190) и другие.

⁶³ ILC.112/Доклад V (Rev.), п. 7.

⁶⁴ ILO, Walk Free and IOM, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022, 32.

⁶⁵ ILO and UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward*, 2021, 37.

⁶⁶ ILO, “2024 Global Estimates of Child Labour in Figures”, 2025.

⁶⁷ ILO and UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2024, Trends and the Road Forward*, 2025, 48.

браку. Число женщин и девочек, подвергающихся принудительному труду, составляет 11,8 млн, причем подавляющее большинство из них подвергается принудительной коммерческой сексуальной эксплуатации и более двух третей — принудительным бракам. Что касается мужчин и мальчиков, то они непропорционально представлены в некоторых формах принудительного труда, особенно в секторах с высоким уровнем риска, и в принудительном труде, навязываемом государством. Принудительный труд в значительной степени затрагивает частный сектор экономики (86%), преимущественно в неформальных, нерегулируемых или незаконных секторах. Трудовые мигранты и работники неформального сектора экономики подвергаются особенно высокому риску из-за ограниченных механизмов защиты и сдержанного доступа к правам и средствам правовой защиты. В отношении как детского труда, так и современного рабства, отсутствие надлежащего управления и неформальные рабочие места, наряду с бедностью, конфликтами, воздействием климата и небезопасной миграцией увеличивают риск принуждения к труду, ограничивают свободу действий и сокращают возможности получения образования и достойных рабочих мест⁶⁸.

- 53. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров являются необходимыми правами для обеспечения равенства и недопущения дискриминации.** Однако степень их реализации значительно варьируется в зависимости от стран и секторов, что обусловлено не только формальными правовыми обязательствами, но и их осуществлением, обеспечением соблюдения и практикой на рабочем месте. Около половины трудоспособного населения мира не охвачено двумя ключевыми международными актами, которые защищают их права на свободу объединения и коллективные переговоры: Конвенцией 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцией 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98)⁶⁹. Ограничения этих всеобщих прав сохраняются в законодательстве или на практике в большинстве регионов⁷⁰.
- 54. Более активное участие и лидерство женщин в организациях работодателей и работников играют важную роль в реализации этих прав.** Женщины должным образом представлены в секретариатах организаций работодателей и предпринимателей (ОРП), составляя не менее 40% персонала в трех четвертях этих организаций. В последние годы наблюдается положительная тенденция на уровне исполнительного руководства: женщины занимают должности исполнительных директоров в 30% ОРП. Однако на уровне советов директоров ситуация иная: лишь в 13% ОРП женщины входят в состав советов директоров и только 9% ОРП достигли гендерного паритета в составе правлений⁷¹. В последние годы также возросло участие женщин в профсоюзах: 18% женщин в мире являются членами профсоюзов, по сравнению с 16% мужчин⁷². Однако женщины по-прежнему чрезмерно представлены в таких секторах, как домашний труд, где им может быть законодательно запрещено создавать профсоюзы или вступать в них⁷³. Кроме того, женщины по-прежнему недостаточно представлены на руководящих должностях: только в 34% профсоюзов женщины входят в состав исполнительных комитетов. Степень, в которой коллективные переговоры приводят к результатам, учитывающим гендерные аспекты, зависит не только от

⁶⁸ ILO and UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2024*, 19 and 48.

⁶⁹ ILO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-Level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress*, 2024, 16.

⁷⁰ ILO, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*, 2019, 3.

⁷¹ ILO, *Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality*, 2024, 19.

⁷² ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 32.

⁷³ ILO, *Achieving Decent Work for Domestic Workers: An Organizer's Manual to Promote ILO Convention No. 189 and Build Domestic Workers' Power*, 2012, 3.

представительства женщин в организациях работодателей и работников, но и от включения вопросов гендерного равенства в мандаты на ведение переговоров, а также от наличия институциональных и правовых рамок, которые эффективно поддерживают свободу объединения и ведение коллективных переговоров.

- 55. Пробелы в области безопасности и гигиены труда (БГТ) остаются широко распространенной проблемой во всех секторах и регионах.** Это отражает более широкие системные факторы, такие как недостаточные инвестиции в системы БГТ, ограниченные возможности служб инспекции труда, неэффективное правоприменение и высокий уровень неформальной занятости. Работники во всех секторах подвергаются воздействию небезопасной производственной среды, хотя женщины и мужчины, как правило, сталкиваются с разными видами рисков, обусловленными распределением по секторам, организацией труда и распределением властных отношений⁷⁴. Женщины в непропорционально большей степени заняты выполнением повторяющихся задач в производственном секторе и в офисах, а также на должностях, требующих подъема или перемещения людей, что подвергает их рискам развития определенных заболеваний опорно-двигательного аппарата и психосоциальным рискам при выполнении этих видов работ⁷⁵. В то же время мужчины по-прежнему подвергаются непропорционально высоким профессиональным рискам, в частности в строительстве, горнодобывающей промышленности, сельском хозяйстве, транспортной отрасли и других физически опасных секторах. Системные недостатки в управлении БГТ усугубляют эти риски для всех работников, но особенно для тех, кто занят в неформальном секторе и в сельских районах.
- 56. Женщины могут подвергаться повышенному риску насилия и домогательств,** особенно в отраслях и профессиях, где преобладают мужчины, а также в ситуациях, когда они работают в одиночку или в ночное время⁷⁶. Насилие и домогательства тесно связаны с психосоциальными рисками на рабочем месте: характер работы, неэффективная организация труда и неравноправные властные отношения могут увеличить вероятность насилия и домогательств, а подверженность насилию и домогательствам может усугубить стресс⁷⁷. Эти риски могут усугубляться неравномерным распределением неоплачиваемых обязанностей по уходу, что может приводить к профессиональной сегрегации, усилению давления в выполнении профессиональных и семейных обязанностей и способствовать общему психосоциальному напряжению⁷⁸. Цифровые, экологические и демографические сдвиги меняют организацию труда таким образом, что могут либо устранять психосоциальные риски и подверженность насилию и домогательствам, либо усугублять их⁷⁹. Несмотря на это,

⁷⁴ ILO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*, 2013.

⁷⁵ ILO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*, 2013.

⁷⁶ Rachel Cox, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a Work Health and Safety Framework*, ILO Working Paper 116, 2024.

⁷⁷ Cox, 2024.

⁷⁸ Silvia Bertocco, "The Impacts of Psychosocial Risks in Relation to Gender: How to Address Them in the Workplace", *Italian Labour Law e-Journal* 18, No. 2 (2025): 118; Alice Spann et al., "Challenges of Combining Work and Unpaid Care, and Solutions: A Scoping Review", *Health & Social Care in the Community*, 28, No. 3 (2020): 706.

⁷⁹ ILO, *Safe and Healthy Working Environments for All: Realizing the Fundamental Right to a Safe and Healthy Working Environment Worldwide*, Introductory Report, 23rd World Congress on Safety and Health at Work, Sydney, 27–30 November 2023, 5. ILO, *Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation*, Observer paper for UN Women Expert Group Meeting, 2022, 5.

гендерные психосоциальные и физические риски не всегда учитываются в стратегиях и правовых рамках в области БГТ⁸⁰.

- 57. Основопологающие принципы и права в сфере труда особенно важны в периоды перемен, а комплексные подходы к их реализации приобретают все большее значение.** Цифровизация и меры по борьбе с изменением климата открывают новые возможности для работодателей и работников, но также создают новые риски и вызовы для применения, толкования и обеспечения соблюдения их прав⁸¹. Для обеспечения актуальности и эффективности основополагающих принципов и прав в сфере труда в этих условиях необходимо наличие надлежащих правовых рамок, институционального потенциала и инклюзивного социального диалога.

2.2. Насилие и домогательства в сфере труда остаются серьезным препятствием на пути к обеспечению человеческого достоинства, равенства и инклюзии

- 58. Принятие Конвенции 190 МОТ послужило стимулом для борьбы с насилием и домогательствами в сфере труда.** Насилие и домогательства остаются широко распространенным и устойчивым явлением во всем мире, затрагивающим более 20% работников в течение их трудовой жизни. Более трех из пяти жертв насилия и домогательств сообщают, что подвергались им более одного раза, причем последний инцидент чаще всего имел место в течение последних пяти лет⁸². На глобальном уровне мужчины чаще, чем женщины, сообщают о том, что подвергались физическому насилию и домогательствам (9% по сравнению с 7,7% женщин), в то время как женщины в 1,6 раза чаще, чем мужчины, становятся жертвами сексуального насилия и домогательств на рабочем месте. Эти риски еще выше для работников, подвергающихся множественным и пересекающимся формам дискриминации. Молодые женщины в два раза чаще, чем молодые мужчины, становятся жертвами сексуального насилия и домогательств, а женщины-мигранты почти в два раза чаще, чем женщины, не являющиеся мигрантами, сообщают о таких инцидентах. Данные с разбивкой по полу указывают на то, что женщины подвергаются повышенному риску насилия и домогательств, когда они также являются жертвами дискриминации по признаку цвета кожи, расы, этнической принадлежности или национальности, в то время как в случае мужчин этот риск в большей степени связан с инвалидностью⁸³.
- 59. Имеющиеся данные также свидетельствуют о том, что уровень сообщений о насилии и домогательствах в сфере труда по-прежнему значительно занижен.** Количество жертв насилия и домогательств, сообщивших об этом кому-либо, составляет немногим более половины (54,4%), и чаще всего это происходит только после нескольких инцидентов. Жертвы, как правило, чаще обращаются к друзьям или членам семьи, чем используют официальные каналы сообщения о случаях насилия на рабочем месте⁸⁴. Низкий уровень таких сообщений может быть связан с целым рядом факторов, включая отсутствие уверенности в том, что это приведет к принятию мер, страх мести или ущерба репутации, а также

⁸⁰ ILO, *A Systemic Approach to Integrating Gender Equality into the ILO Methodology*, Vision Zero Fund thematic brief No. 3, 2022; ILO, *Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género: Desafíos y avances en Iberoamérica*, 2025; ILO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*, 2013, 3.

⁸¹ ILC.112/Доклад V (Rev.), п. 129.

⁸² ILO, Lloyd's Register Foundation and Gallup, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*, 2022, 14.

⁸³ ILO, Lloyd's Register Foundation and Gallup, 37.

⁸⁴ ILO, Lloyd's Register Foundation and Gallup, 38–45.

культуру на рабочем месте, которая нормализует такое поведение. Эти барьеры подчеркивают влияние социальных норм и важность обеспечения доступности, надежности и оперативности механизмов подачи сообщений и жалоб. В то же время растущее осознание экономических, правовых и человеческих издержек насилия и домогательств побудило многих работодателей усилить механизмы профилактики на рабочем месте, в том числе посредством сводов практических правил, механизмов конфиденциального сообщения о нарушениях и обучения.

- 60. Согласно глобальному опросу MOT-Ipsos 2025 года, насилие и домогательства, а также отсутствие чувства безопасности на рабочем месте или при поездках на работу или с работы указываются более чем каждым десятым взрослым работником в качестве основного препятствия для достойного труда⁸⁵.** Особенно высокий уровень обеспокоенности отмечался у работников в Северной и Южной Америке (в частности, у 33% взрослых работников в Мексике и 25% в Бразилии). Значительная доля взрослых работников также отмечает это препятствие в Южной Африке (22%), Таиланде (21%) и в нескольких европейских странах, включая Францию (18%) и Германию (17%). В Мексике во всех возрастных группах доля женщин, считающих эти явления серьезным препятствием, систематически превышает долю мужчин.
- 61. Последствия этого явления весьма серьезны, поскольку насилие и домогательства, а также связанные с ними психосоциальные риски подрывают психическое и физическое здоровье, человеческое достоинство, занятость и производительность труда работников.** Данные отдельных исследований указывают на то, что насилие и домогательства могут влиять на решения работников о продолжении работы и выборе профессии, особенно в условиях, когда меры профилактики и эффективные средства правовой защиты недостаточны. В некоторых случаях это связано с более высоким показателем ухода женщин из определенных профессий, в частности из наиболее высокооплачиваемых секторов, в которых преобладают мужчины, что усиливает сегрегацию в сфере занятости и сохраняет гендерный разрыв в оплате труда⁸⁶. На уровне предприятий и экономики в целом насилие и домогательства также связаны со значительной потерей производительности, увеличением числа невыходов на работу и текучести кадров, а также сокращением участия в рабочей силе, что имеет долгосрочные последствия для экономического роста⁸⁷. По оценкам, затраты, связанные с насилием на рабочем месте, могут достигать 56 млрд долларов США в год, причем реальное экономическое воздействие, вероятно, еще выше⁸⁸.
- 62. Насилие и домогательства на рабочем месте и связанные с ними психосоциальные риски все чаще относятся к числу проблем безопасности и гигиены труда.** Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что вероятность и серьезность насилия и домогательств зависят от организации и условий труда, в том числе от стрессовой обстановки, и наоборот. Важно включать вопросы, касающиеся борьбы с насилием и домогательствами, в системы управления безопасностью и гигиеной труда⁸⁹.

⁸⁵ Глобальный опрос MOT-Ipsos (см. вставку 4 выше).

⁸⁶ Olle Folke and Johanna Rickne, "Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market", *The Quarterly Journal of Economics* 137, No. 4 (2022).

⁸⁷ ILO, *Making the Invisible Visible: Understanding and Addressing Violence and Harassment in the World of Work in Three Western African countries*, forthcoming (2026).

⁸⁸ Juliet Hassard, Kevin R. H. Teoh and Tom Cox, "Estimating the economic burden posed by work-related violence to society: A systematic review of cost-of-illness studies", *Safety Science* 116 (2019).

⁸⁹ ILO, *Preventing and Addressing Violence and Harassment in the World of Work through Occupational Safety and Health Measures*, 2024.

63. **Цифровизация расширила сферу труда, включив в нее виртуальные и технологические пространства, благодаря чему онлайн-коммуникация, удаленная работа и цифровые платформы стали неотъемлемой частью организации труда и выполнения работы.** Эти изменения создают значительные возможности для усиления мер по противодействию насилию и домогательствам и реагированию на них, в том числе за счет более безопасных каналов подачи сообщений, совершенствования процесса сбора доказательств, внедрения цифрового обучения и повышения осведомленности, а также усиления мер мониторинга и профилактики.
64. **В то же время растет обеспокоенность в отношении насилия и домогательств, совершаемых с помощью технологий, включая цифровые домогательства, киберзапугивание и преследование в Интернете,** которым подвергаются, в частности, женщины и девочки, и которые, как показывают данные, влияют на сохранение рабочих мест, профессиональный рост и участие в общественной и профессиональной жизни⁹⁰. Согласно недавним исследованиям, во всем мире уровень распространения насилия, совершаемого с помощью технологий, составляет от 16% до 58%⁹¹, причем женщины все чаще сообщают о том, что подвергались ему в своей общественной и профессиональной жизни⁹². Конвенция 190 прямо признает, что информационные и коммуникационные технологии являются частью сферы труда, и подтверждает, что с их помощью могут совершаться акты насилия и домогательств, подчеркивая необходимость внедрения механизмов защиты, охватывающих удаленную работу, работу через Интернет и с использованием технологий. По мере того как цифровой труд и использование технологий становятся все более распространенными, отсутствие эффективных механизмов профилактики, сообщения и расследования приводит к тому, что работники, особенно те, кто занят в уязвимых формах занятости, подвергаются новым формам воздействия, что усугубляет существующее неравенство и создает препятствия для равноправного участия в сфере труда.

2.3. Неравномерное распределение обязанностей по уходу ограничивает права женщин в сфере труда

65. **Неоплачиваемый уход** является жизненно важным вкладом в жизнь домохозяйств, сообществ и экономики, делает возможными все другие формы труда и, когда он распределяется более справедливо между женщинами и мужчинами, а также между домохозяйствами и государством, способствует улучшению благосостояния на протяжении всей жизни. Тем не менее он **по-прежнему остается в значительной степени незаметным в показателях экономического прогресса, недооценивается и не получает достаточного финансирования, а также характеризуется значительными пробелами** в области политики, услуг и инфраструктуры по уходу, поскольку обязанности по уходу в основном возлагаются на женщин. В этом контексте существующая социальная организация ухода заставляет женщин, особенно тех, кто находится в уязвимом положении, нести непропорционально большую часть бремени неоплачиваемого ухода. Это не только ограничивает права женщин на труд и их трудовые права, но и препятствует эффективному использованию

⁹⁰ Генеральная Ассамблея ООН, *Активизация усилий в целях искоренения всех форм насилия в отношении женщин и девочек: Доклад Генерального секретаря*, A/73/294, 2018 г.

⁹¹ UN Women, *Global Trends to Prevent and Respond to Technology-Facilitated Violence Against Women and Girls: A Compendium of Emerging Practices*, 2025, 8.

⁹² European Institute for Gender Equality, *Gender-Based Violence Enabled by Digital Technology: A New Occupational Hazard?*, Gender Equality Index 2020 report, 2020.

навыков и доступности рабочей силы, снижает производительность и уменьшает резерв талантов, доступных для предприятий.

66. **В глобальном масштабе на долю женщин приходится более 75% от 16,4 млрд часов, ежедневно затрачиваемых на неоплачиваемый уход, что в среднем в 3,2 раза превышает время, которое мужчины уделяют уходу.** В некоторых странах женщины затрачивают на неоплачиваемый уход в семь раз больше времени, чем мужчины⁹³. Хотя за последние два десятилетия участие женщин в оплачиваемом труде значительно возросло, участие мужчин в неоплачиваемом уходе не увеличилось в той же степени. Это свидетельствует о сохраняющемся влиянии социальных норм, ограниченной доступности услуг по уходу и политических механизмах, которые определяют распределение обязанностей по уходу⁹⁴. Если сложить неоплачиваемый и оплачиваемый труд, то женщины во всех регионах мира работают в общей сложности больше часов, чем мужчины. Учитывая, что более значительная часть их рабочего времени по-прежнему остается неоплачиваемой, этот дисбаланс приводит к нехватке времени и снижению их доходов.
67. **Различия в характере неоплачиваемого труда по уходу и времени, которое на него затрачивается, в значительной степени зависят от состава домохозяйств, а также от возрастной группы, расы, этнической принадлежности, социально-экономических условий и места проживания**⁹⁵. Эта работа требует большого количества времени и считается особенно тяжелой для женщин и девочек, живущих в бедности, для тех, кто проживает в условиях дефицита общественных услуг, ограниченной базовой инфраструктуры или недостаточной социальной защиты, а также для тех, кто проживает в сельских районах, в семьях с одним родителем, ухаживает за детьми или внуками, не достигшими школьного возраста, или за пожилыми людьми с тяжелыми психическими или физическими нарушениями. Например, данные из Эфиопии показывают, что женщины в семьях с более низким доходом затрачивают на неоплачиваемый уход на 3,6 часа в день больше, чем женщины из семей с более высоким доходом; в Перу эта разница составляет 1,8 часа⁹⁶. Женщины в сельских районах затрачивают значительно больше времени на домашний труд (такой как сбор воды и дров), чем женщины в городских районах — примерно в шесть раз больше в Эфиопии, в пять раз больше в Бенине и в три раза больше на Мадагаскаре⁹⁷.
68. **Опрос, недавно проведенный МОТ совместно с Ipsos, показывает, что трудности в управлении семейными обязанностями и поддержании баланса между трудовой и личной жизнью считаются основными препятствиями для достойного труда, особенно для женщин**⁹⁸. На глобальном уровне 28% взрослых, участвовавших в опросе, указали на трудности с поддержанием баланса между оплачиваемой работой и семейными обязанностями, на отсутствие времени для отдыха и досуга, а также на отсутствие доступных и недорогих услуг по уходу в качестве основных препятствий для достойного труда. Эта проблема в большей степени затрагивает женщин, чем мужчин, особенно женщин в возрасте от 25 до 34 лет, многодетные семьи, семьи с двумя и более детьми и лиц, состоящих в браке. На региональном уровне эта проблема наиболее заметна в арабских государствах, в Азиатско-Тихоокеанском регионе и в Африке. В частности, в Азии и Африке респонденты указывают на отсутствие доступных и недорогих услуг и инфраструктуры по уходу за детьми

⁹³ ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018, 53.

⁹⁴ ILO, *Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration*, 2025, 9–11.

⁹⁵ ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018, 37.

⁹⁶ Young Lives, *Lightening the Load: New Evidence on the Impacts of Unpaid Care Work on Women and Girls*, 2025, 3.

⁹⁷ ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 59.

⁹⁸ См. вставку 4 выше.

и других зависимых членов семьи в качестве одного из основных препятствий для достойного труда.

- 69. Обязанности по уходу являются наиболее распространенной причиной того, что женщины остаются за пределами рынка труда.** В 2023 году 748 млн человек (708 млн женщин и 40 млн мужчин), или каждый третий человек трудоспособного возраста, не имеющий работы, указали, что не выходят на рынок труда из-за своих обязанностей по уходу⁹⁹. Обязанности по уходу считаются основной причиной того, что 45% всех женщин, по сравнению с 5% мужчин, не входят в состав рабочей силы. Этот разрыв особенно заметен в арабских государствах и в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Если учитывать только женщин в возрасте от 25 до 54 лет, доля тех, кто объясняет свое отсутствие на рынке труда обязанностями по уходу, увеличивается с 45% до 66%. Образование также играет важную роль: в глобальном масштабе 11% женщин с высоким уровнем образования заявляют, что они не участвуют в трудовой деятельности из-за своих обязанностей по уходу, по сравнению с 66% женщин с образованием ниже среднего.
- 70. Помимо участия в рабочей силе, обязанности по уходу также влияют на характер и качество работы, которую выполняют женщины.** Данные по 85 странам показывают, что женщины, имеющие обязанности по уходу, чаще занимаются семейным трудом или являются самозанятыми работниками (на 3,9 и 1,8 процентного пункта соответственно), по сравнению с женщинами, не имеющими таких обязанностей. Кроме того, как женщины, так и мужчины, осуществляющие неоплачиваемый уход, чаще работают в неформальном секторе, по сравнению с теми, кто не проживает с лицами, нуждающимися в уходе, причем этот разрыв особенно заметен в отношении женщин¹⁰⁰.
- 71. Помимо времени, затрачиваемого на физический уход, обязанности по неоплачиваемому уходу часто сопряжены с «психической нагрузкой» — когнитивной и эмоциональной работой по планированию, прогнозированию и координации потребностей домохозяйства и ухода за детьми.** Эта психическая нагрузка в большей степени ложится на женщин¹⁰¹, что свидетельствует о неравномерном распределении неоплачиваемого труда по уходу. Это может повлиять на доступ лиц, в первую очередь ответственных за уход, независимо от пола, к оплачиваемой работе, механизмам ее сохранения и профессиональному росту, что отражает неразрывную связь между неоплачиваемым уходом и оплачиваемой работой. Однако опыт на уровне многонациональных корпораций указывает на то, что когда матерям и отцам оказывается поддержка в виде отпуска по уходу за ребенком надлежащей продолжительности, наряду с мерами в сфере труда, учитывающими интересы семьи, предприятия демонстрируют значительный рост, которому содействует укрепление таких навыков, как определение приоритетов, принятие решений и управление сложными ситуациями¹⁰².
- 72. Хотя в области положений о продлении декретного отпуска был достигнут небольшой прогресс, существующие пробелы по-прежнему значительны.** По оценкам, 649 млн женщин проживают в странах, где они не имеют надлежащих механизмов охраны материнства¹⁰³. В период с 1994 по 2023 год доля стран, в которых действует законодательство об оплачиваемом отпуске по беременности и родам, незначительно увеличилась — с 95,7% до 97,8%, а средняя продолжительность такого отпуска в мире выросла с 12,8 до

⁹⁹ ILO, *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*, Statistical brief, 2024, 3.

¹⁰⁰ ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 95.

¹⁰¹ Francesca Barigozzi et al., *Beyond Time: Unveiling the Invisible Burden of Mental Load*, 2025.

¹⁰² Lifeed, "Danone: Why Caregiving Matters", 2020.

¹⁰³ ILO, *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender-Equal World of Work*, 2022, 25.

17,6 недели. Помимо продолжительности, надлежащий уровень оплачиваемого отпуска по беременности и родам и соответствующих пособий по-прежнему имеет существенно важное значение для обеспечения экономической безопасности женщин во время беременности и после рождения ребенка¹⁰⁴. В соответствии с Конвенцией 2000 года об охране материнства (183) 80 из 193 стран предоставляют оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель с денежными выплатами, равными не менее чем двум третям прежнего трудового дохода. Среди них 54 страны гарантируют выплату суммы, равной полному прежнему заработку¹⁰⁵.

- 73. Обязанности по уходу также приобретают все большее значение для мужчин, многие из которых хотели бы взять на себя большую долю неоплачиваемой работы по уходу, но по-прежнему сталкиваются с трудностями в совмещении этих обязанностей с оплачиваемой работой.** Согласно опросу MOTT-Ipsos 2025 года, 13% мужчин указали, что сложность в достижении баланса между оплачиваемой работой и обязанностями по уходу является препятствием для получения и сохранения достойной работы. Участие мужчин в уходе за детьми определяется совокупностью факторов, включая преобладающие социальные ожидания, экономические стимулы в домохозяйствах, организацию труда и разработку политики в сфере ухода. Обнадешивает тот факт, что за последние три десятилетия доля стран, предлагающих оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, увеличилась более чем вдвое — с 24,8% в 1994 году до 57,2% в 2023 году. Тем не менее, несмотря на то что за тот же период средняя продолжительность отпуска увеличилась с шести до почти десяти дней во всех странах мира, она остается минимальной¹⁰⁶. Во многих странах отсутствие отпуска по уходу за ребенком — или его крайне незначительная продолжительность — остаются основным препятствием на пути оказания поддержки отцам в выполнении их родительских обязанностей, а также признания, сокращения и перераспределения неоплачиваемого труда по уходу за детьми.
- 74. Рабочая сила в сфере ухода очень неоднородна, однако по-прежнему сохраняется вертикальная и горизонтальная профессиональная сегрегация по признаку гендера и значительный дефицит достойного труда.** Женщины составляют более 70% глобальной рабочей силы в сфере ухода, при этом они чрезмерно представлены в профессиях, характеризующихся низкой заработной платой, длительным и непредсказуемым рабочим временем, недостаточным социальным обеспечением и повышенной подверженностью рискам, связанным с безопасностью и гигиеной труда на рабочем месте. Наиболее серьезным рискам подвергаются работники сферы ухода в неформальном секторе экономики¹⁰⁷. Во всем мире около 20% работников здравоохранения и социальной сферы заняты в неформальном секторе, а в странах с низким и средним уровнем дохода этот показатель достигает около 30%. Неформальная занятость особенно распространена в секторе домашнего труда, где она достигает 81% — более чем в два раза выше, чем в других секторах, — в результате чего большое число работников лишены доступа к социальному обеспечению, права на ведение коллективных переговоров или эффективной защиты в области безопасности и гигиены труда. В сектор ухода все чаще внедряются новые технологии, включая искусственный интеллект, что создает как возможности, так и риски для достойного труда и качественного ухода (вставка 5).

¹⁰⁴ ILO, *World Social Protection Report 2024–26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition*, 2024, 109.

¹⁰⁵ ILO, *ILO Global Care Policy Portal*.

¹⁰⁶ ILO, *ILO Global Care Policy Portal*.

¹⁰⁷ MOTT, *Достойный труд и экономика ухода*, 2024 г., 25.

► Вставка 5. Искусственный интеллект и сестринское дело

В Индии исследование с использованием смешанных методов, проведенное в Дели и Керале, показало, что искусственный интеллект и цифровые инструменты распределяются неравномерно: передовые приложения сосредоточены в крупных частных больницах, в то время как государственные больницы для ведения документации используют базовые инструменты. Медсестры сообщают, что некоторые технологии сокращают количество повторяющихся задач, но ограниченное обучение и исключение из процесса создания таких инструментов препятствуют их эффективному использованию. Работа с цифровыми технологиями часто поручается молодым медсестрам из-за их более высокой цифровой грамотности, что зачастую создает неравномерную рабочую нагрузку и риски, а также усиливает иерархию власти. Не было обнаружено никаких свидетельств технологической миграции. В настоящее время технологии ИИ используются как вспомогательный инструмент, которые могут облегчать работу медсестер, при условии что они сопровождаются инвестициями в цифровую грамотность, инфраструктуру, а также учитывают мнения работников, их заработную плату и условия труда.

В Республике Корея исследование с участием сотрудников высокотехнологичной больницы III уровня показывает, что некоторые инструменты на базе ИИ, такие как роботизированные шкафы, системы диктовки и виртуальные помощники, снижают физическую нагрузку, сокращают неоплачиваемое время на подготовку и уменьшают объем координационной работы. Медсестры видят явный потенциал использования ИИ в облегчении «невидимой» рабочей нагрузки и обеспечении более безопасного ухода. В то же время они выражают обеспокоенность по поводу непрозрачных алгоритмов, качества данных, новых рисков для безопасности и возможности потери квалификации или дальнейшего усиления иерархических властных отношений. Процессы совместного проектирования показывают, что медсестры не являются противниками технологий; скорее, они стремятся к использованию технологий ИИ, ориентированных на человека, которые отвечают их потребностям в снижении рабочей нагрузки, укреплении врачебного мнения и ослаблению межличностного и административного давления, которые определяют их повседневную работу.

Источник: ILO, *AI, Nursing and Decent Work: Country-Level Insights from India, Brazil, the Republic of Korea and Germany*, forthcoming.

- 75. Пересекающиеся формы неравенства, как правило, по признаку расы, цвета кожи, пола, национального или социального происхождения, также влияют на распределение оплачиваемой работы по уходу и доступ к достойному труду.** В сфере ухода женщины, трудовые мигранты и представители расовых и этнических меньшинств в непропорционально большей степени представлены на низкооплачиваемых и менее престижных видах работ, в то как время мужчины в основном занимают высокооплачиваемые должности, например должности врача, несмотря на наблюдаемую в последнее время некоторую диверсификацию в доступе к этим профессиям. Эти тенденции еще больше усугубляются в глобальных цепочках ухода, в рамках которых потребности в уходе в странах и домохозяйствах с более высоким уровнем дохода часто удовлетворяются за счет найма трудовых мигрантов, работающих в сфере ухода, которые затем вынуждены полагаться на неоплачиваемый труд других женщин и девочек, чтобы справиться с обязанностями по уходу, которые они оставляют после себя, что может привести к воспроизводству гендерного неравенства¹⁰⁸.
- 76. Демографические изменения и изменение климата усиливают давление на системы ухода во всем мире.** Увеличение продолжительности жизни и рост численности пожилых людей и детей приводят к расширению потребностей в уходе: ожидается, что число людей, нуждающихся в уходе, увеличится с 2,1 млрд в 2015 году до примерно 2,3 млрд к 2030 году¹⁰⁹.

¹⁰⁸ ILO, *Migrant Workers in the Care Economy*, 2024, 4.

¹⁰⁹ ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 21.

В то же время ожидается, что последствия изменения климата, в частности более частые экстремальные погодные явления, засухи и связанные с климатом заболевания, приведут к увеличению потребности как в оплачиваемом, так и неоплачиваемом уходе. Климатические явления создают дополнительную нагрузку на домохозяйства, причем именно женщины выполняют более трудоемкую и интенсивную работу по уходу, а женщины в сельских районах, пожилые люди, дети, коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, подвержены этим рискам в наибольшей степени¹¹⁰. Когда политика, услуги и инфраструктура в области ухода являются недостаточными, а обязанности по уходу распределены неравномерно, эти проблемы скорее приведут к ограничению участия в рынке труда, снижению производительности и ослаблению потенциала противодействия домохозяйств и сообществ. Однако анализ мер по борьбе с изменением климата, которые страны принимают в рамках своих определяемых на национальном уровне вкладов, показывает, что менее 10% из них признают важность неоплачиваемого и оплачиваемого ухода и деятельности сообществ¹¹¹. Это подчеркивает настоятельную необходимость политических мер в соответствии с Рамочной программой 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода, предусматривающей признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемого труда по уходу, вознаграждение и представительство работников по уходу¹¹².

2.4. Макроэкономическая, отраслевая и рыночная политика, если она не является инклюзивной, может ограничивать доступ женщин к достойному труду

77. **Макроэкономическая политика определяет количество и качество рабочих мест, доходы и доступность государственных услуг, тем самым оказывая воздействие на результаты рынка труда**¹¹³. Налогово-бюджетная, денежно-кредитная, торговая и финансовая политика имеет различные последствия для женщин и мужчин, что, в свою очередь, отражает различия в их положении на рынке труда, представительстве в отраслях и профессиях, а также в их ролях в работе и уходе в рамках домохозяйств. В то же время существующее гендерное неравенство определяет эффективность этих мер политики, что оказывает влияние на их общие последствия для занятости и инклюзивного роста¹¹⁴.
78. После отмены экспансионистских налогово-бюджетных мер, принятых во время кризиса COVID-19, **многие страны столкнулись с новым давлением, которое касается консолидации государственного бюджета, обусловленной ростом уровня задолженности, ужесточением глобальных финансовых условий и опасениями относительно бюджетной устойчивости**. Во многих странах произошел переход в направлении консолидации бюджета, что порождает вопросы относительно возможных последствий таких изменений для распределения доходов и рынка труда. Как показала пандемия COVID-19, потенциал противодействия в период экономических потрясений может ограничиваться долгосрочными структурными барьерами в сфере предоставления государственных услуг, в частности в результате многолетней бюджетной жесткой экономии — сокращения государственных расходов, реформ в области заработной платы и пенсионного обеспечения,

¹¹⁰ ILO, *Gender, Equality and Inclusion for a Just Transition in Climate Action: A Policy Guide*, 2024, 15.

¹¹¹ UN Women and Kaschak Institute, *The Gender Equality and Climate Policy Scorecard: Advancing Accountability in Nationally Determined Contributions*, 2025, 10–11.

¹¹² Для получения дополнительной информации о Рамочной программе 5R см. ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, xliii–xliv and Ch. 6.

¹¹³ Diane Elson and Nilufer Cagatay, “The Social Content of Macroeconomic Policies”, *World Development* 28, No. 7 (2000).

¹¹⁴ Stephanie Seguino, “Engendering Macroeconomic Theory and Policy”, *Feminist Economics* 26, No. 2 (2019).

перехода к более регрессивным или косвенным формам налогообложения и сокращения систем трудовой и социальной защиты, — которые ослабили системы здравоохранения, образования и ухода. В тех случаях, когда меры по корректировке бюджета в значительной степени основаны на сокращении государственных расходов, реформе системы оплаты труда и пенсионного обеспечения, переходе к более регрессивным или косвенным формам налогообложения, а также сокращении систем трудовой и социальной защиты, они могут иметь непропорциональные последствия, особенно для женщин, лиц, занятых в неформальном секторе, представителей расовых или этнических меньшинств, инвалидов и трудовых мигрантов¹¹⁵. Хотя первоначальные меры реагирования на кризис носили экспансионистский характер, с тех пор более половины стран приняли ограничительную налогово-бюджетную политику, подкрепленную условиями кредитования: 85% из 107 кредитов Международного валютного фонда (МВФ), согласованных во время пандемии, включали планы налогово-бюджетной консолидации¹¹⁶.

- 79. Это давление на бюджет усугубляется ростом уровня задолженности,** особенно в странах с низким и средним уровнем дохода, что ограничивает возможности правительств поддерживать создание рабочих мест и инвестировать в гендерное равенство. Бремя обслуживания долга резко возросло из-за ужесточения денежно-кредитной политики в странах с развитой экономикой, усиления давления на валютные курсы и дополнительных заимствований в ответ на череду глобальных потрясений. В настоящее время около 60% стран с низким уровнем дохода переживают долговой кризис или подвержены высокому риску его возникновения, при этом необходимо учитывать, что в период с 2015 по 2022 год этот показатель вырос вдвое¹¹⁷. По последним оценкам, в 48 развивающихся странах стоимость обслуживания кредитов выше, чем расходы на здравоохранение или образование¹¹⁸, а анализ МОТ указывает на то, что в странах с чрезмерной задолженностью дефицит рабочих мест более чем в два раза превышает аналогичный показатель в других развивающихся странах¹¹⁹. Последствия этих ограничений могут существенно варьироваться в зависимости от групп населения, поскольку женщины, как правило, в большей степени представлены в секторах и формах занятости, на которые влияют изменения в государственной политике управления расходами и предоставления услуг.
- 80. Данные, полученные на основе опыта ряда стран, свидетельствуют о том, что рынок труда и последствия для распределения доходов, вызванные мерами по корректировке бюджета, в значительной степени зависят от структуры, последовательности и состава таких мер.** В некоторых случаях стратегии консолидации бюджета, в значительной степени основанные на сокращении занятости в государственном секторе и государственных расходов, имели разные последствия для различных групп населения. Эти меры часто приводили к сокращению занятости в государственном секторе — важном источнике качественных рабочих мест для женщин — и одновременно ограничивали государственные расходы на здравоохранение, образование и услуги по уходу, усугубляя проблему нехватки

¹¹⁵ UN Women and ILO, *How to Assess Fiscal Stimulus Packages from a Gender Equality Perspective*, 2021; Women's Budget Group and Runnymede Trust, *Intersecting Inequalities: The Impact of Austerity on Black and Minority Ethnic Women in the UK*, 2017; Karen A. Horridge et al., "Austerity and Families with Disabled Children: A European Survey", *Dev Med Child Neurol.* 61, No. 3 (2019).

¹¹⁶ ILO, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*, 2023; Oxfam, *The Assault of Austerity: How Prevailing Economic Choices Are a Form of Gender-Based Violence*, 2022.

¹¹⁷ UN, "Debt, Affordable Finance, and a Future for the Least Developed Countries", 2023.

¹¹⁸ Talal Rafi, "What Measures can Developing Countries Take to Curb Rising Debt Levels?", *IMF Public Financial Management Blog*, 2025.

¹¹⁹ ILO, *ILO Monitor on the World of Work*, 11th edition, 2023, 6.

времени и низких доходов среди женщин¹²⁰. С другой стороны, эти данные также свидетельствуют о том, что устойчивые государственные инвестиции в здравоохранение, образование и услуги по уходу могут иметь положительное влияние на занятость женщин, как за счет создания качественных рабочих мест в секторах, где преобладают женщины, так и за счет сокращения объема неоплачиваемой работы по уходу, которая ограничивает участие женщин в рабочей силе¹²¹. В то же время растущая зависимость от косвенного налогообложения привела к росту стоимости жизни для домохозяйств и женщин, получающих низкие доходы, которые тратят большую часть своего дохода на товары первой необходимости и расходы, связанные с уходом; при этом оказались не учтены женщины, занятые в неформальном секторе или являющиеся самозанятыми, которые сталкиваются с более высокими производственными затратами и не имеют доступа к налоговым льготам или возмещению¹²².

- 81. Предыдущие периоды структурных преобразований выявили эти неравномерные последствия:** в таких странах, как Кот-д'Ивуар, Доминиканская Республика, Эфиопия, Ямайка и Уганда, женщины часто компенсировали сокращение государственных услуг за счет более длительного рабочего дня, увеличения объема неоплачиваемой работы по уходу, снижения потребления в домохозяйствах и большей зависимости от миграции или перехода на низкооплачиваемые и нестабильные формы занятости¹²³. В Европе меры по консолидации бюджета, принятые после глобального финансового кризиса 2008 года, привели к прекращению расширения политики в области ухода, увеличению рабочего времени и замораживанию заработной платы в профессиях государственного сектора, в которых преобладают женщины¹²⁴. Последние данные по шести африканским странам показывают, что ограничения на расходы на заработную плату и сокращения в государственном секторе, продиктованные МВФ, привели к остановке найма более 3 млн работников в таких важнейших государственных секторах, как образование и здравоохранение, где женщины составляют около 70% рабочей силы, наряду со снижением реальной заработной платы и увеличением объема неоплачиваемого труда по уходу¹²⁵.
- 82. Последствия денежно-кредитной политики значительны и имеют различные последствия для женщин и мужчин, особенно в тех случаях, когда такая политика направлена исключительно на сдерживание инфляции, а не на создание рабочих мест.** Периоды ужесточения денежно-кредитной политики, часто проводимые в ответ на инфляционное давление, могут замедлить экономическую активность и снизить спрос на рабочую силу в краткосрочной перспективе, одновременно увеличив затраты на кредитование для домохозяйств и предприятий. В тех случаях, когда женщины преимущественно представлены в секторах, характеризующихся более высокой волатильностью занятости, меньшей стабильностью трудоустройства или неформальным характером, такие меры могут иметь неравномерные последствия для рабочих мест. Данные из стран с низким и средним уровнем дохода показывают, что в некоторых случаях потери рабочих мест были более значительными для женщин¹²⁶. Более высокие процентные ставки также могут усугубить

¹²⁰ Maria Karamessini and Jill Rubery, eds, *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, 2014.

¹²¹ ILO, *Employment-Intensive Investments for Advancing Decent Work in the Care Economy*, 2025.

¹²² UN Women and ILO, 2021; Michael Rogan, *Gender, Taxation and the Informal Sector*, expert paper prepared for the Expert Group Meeting, Sixty-eighth session of the Commission on the Status of Women, 2024.

¹²³ Lourdes Benería and Shelley Feldman, eds, *Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Westview Press, 1992.

¹²⁴ Jill Rubery, "Austerity and the Future for Gender Equality in Europe", *ILR Review* 68, No. 4 (2015).

¹²⁵ Action Aid, *The Human Cost of Public Sector Cuts in Africa*, 2025, 8.

¹²⁶ UN Women and ILO, 2021, 3.

финансовую уязвимость женщин из-за их более низких доходов, большей вероятности быть чистыми заемщиками и более высокого уровня задолженности¹²⁷. Эти данные также показывают, что жесткая денежно-кредитная политика может усилить гендерную дискриминацию на кредитных рынках, поскольку предприятия, принадлежащие женщинам и управляемые ими, с большей вероятностью столкнутся с ограниченным доступом к финансированию, чем предприятия, принадлежащие мужчинам и управляемые ими¹²⁸.

- 83. Гендерная отраслевая и профессиональная сегрегация определяет характер структурных преобразований, которые имеют различные последствия для женщин и мужчин.** Модели гендерной сегрегации по отраслям и профессиям формируются под влиянием многочисленных факторов, включая различия в траекториях получения образования и профессиональной подготовки, требования к профессиям, организацию труда и режимы рабочего времени, а также прямую и косвенную дискриминацию. Эти модели также определяют ход структурных преобразований и перераспределения добавленной стоимости и занятости от секторов с низкой производительностью к секторам с высокой производительностью, в том числе в переходный период (вставка 6), что имеет различные последствия для женщин и мужчин из-за сохраняющейся сегрегации¹²⁹. Последние эмпирические данные свидетельствуют о том, что выгоды, получаемые от роста занятости, связанного с «зеленым» и цифровым переходом, вероятно, будут распределяться неравномерно: в цифровом сценарии для женщин будет создано на 7 млн рабочих мест меньше, чем для мужчин, в сценарии энергетического перехода — на 17 млн меньше, а в сценарии комбинированного перехода — на 23 млн меньше¹³⁰.

► **Вставка 6. Генеративный искусственный интеллект, профессиональная сегрегация и гендерное равенство**

Стремительное распространение автоматизации, цифровых технологий и генеративного искусственного интеллекта (GenAI) приводит к изменению структуры занятости, организации труда и требований к квалификации во всех секторах. Хотя эти технологии создают возможности для производительного и достойного труда, их последствия не являются гендерно-нейтральными и отражают существующее неравенство и модели гендерной сегрегации по отраслям и профессиям на рынке труда.

Исследования МОТ показывают, что женщины в непропорционально большей степени представлены в таких сферах, как делопроизводство и административная поддержка, которые связаны с рутинными и программируемыми задачами, и поэтому в большей степени подвержены последствиям внедрения автоматизации и GenAI. Сферы деятельности, в которых преобладают женщины, такие как делопроизводство и административная поддержка, почти в два раза чаще подвергаются воздействию GenAI, чем сферы, в которых преобладают мужчины, в частности строительство, производство и торговля (29% по сравнению с 16%). Около 16% профессий, в которых преобладают женщины, относятся к категориям профессий с наибольшим уровнем подверженности, по сравнению с 3% профессий, в которых преобладают мужчины. Женщины сталкиваются с более высокой уязвимостью перед GenAI, чем мужчины, почти в 90% стран, включенных в исследование. Степень уязвимости также варьируется в зависимости от группы доходов: 41% рабочих мест в странах с высоким уровнем дохода подвержены риску замены на GenAI, по сравнению с 11% в странах с низким уровнем дохода.

¹²⁷ Women's Budget Group, *Gender and Monetary Policy*, 2023, 8.

¹²⁸ Radeef Chundakkadan, "Monetary Policy and Gender Discrimination in the Credit Market", *Journal of Government and Economics* 12 (2023).

¹²⁹ ILO, *Gender Impacts of Structural Transformation*, ILO/Sida Technical Brief No. 2, 2019.

¹³⁰ ILO, *Workforce 2030, Skills for thriving in the green and digital transitions*, 2025.

В то же время женщины по-прежнему недостаточно представлены в востребованных областях, являющихся движущей силой цифрового перехода. Они составляют около 40% работников в области науки, техники, инженерного дела и математики (STEM) и только около 30% работников в сфере ИИ во всем мире, что ограничивает их доступ к возникающим возможностям и влияние на разработку новых технологий и управление ими. Помимо уровня занятости, GenAI также меняет качество рабочих мест, создавая риски интенсификации труда, усиления контроля и сокращения независимости, особенно в секторах, где преобладают женщины. Эти тенденции подчеркивают необходимость учета гендерного равенства и социального диалога при разработке, внедрении и управлении новыми технологиями, чтобы цифровой переход способствовал обеспечению достойного труда.

Источник: ILO, *GenAI, occupational segregation and gender equality in the world of work*, forthcoming.

- 84. Отраслевая сегрегация в сфере занятости также моделирует воздействие макроэкономических потрясений на занятость женщин и мужчин.** Чрезмерная представленность женщин в секторах, наиболее пострадавших от кризиса COVID-19, в сочетании с более высоким уровнем неформальной занятости, привела к тому, что женщины потеряли больше рабочих мест, чем мужчины¹³¹. Это свидетельствует о том, что определение гендерных результатов на рынке труда зависит не только от темпов роста ВВП, но и от структуры такого роста, то есть от того, какие сектора расширяются или сокращаются и как эти изменения влияют на женщин и мужчин как работников, потребителей и лиц, осуществляющих уход.
- 85. Когда отраслевая политика не учитывает гендерные аспекты целенаправленно, структурные преобразования могут приводить к исключению женщин из секторов с более высокой производительностью или ограничивать их деятельность неформальными, низкооплачиваемыми и небезопасными рабочими местами в этих секторах.** Данные из десяти стран показывают, что сокращение доли занятости в сельском хозяйстве сопровождалось увеличением количества женщин, занятых в этом секторе: за последние 30 лет доля женщин в сельском хозяйстве удвоилась в Чили и Коста-Рике, где отмечаются особенно плохие условия труда. Напротив, в секторе производства в большинстве стран было зарегистрировано уменьшение количества занятых женщин, поскольку женщины лишились возможностей трудоустройства по мере расширения этого сектора¹³². Хотя женщины получили доступ к рабочим местам в секторе производства, например в швейной промышленности в Азиатско-Тихоокеанском регионе, которые являются важным источником дохода и независимости, они по-прежнему чрезмерно представлены на низкооплачиваемых видах работ и недостаточно представлены на руководящих должностях¹³³. Эти тенденции указывают на то, что женщины подвергаются риску потери работы или получения менее качественных рабочих мест, когда отраслевая политика не направлена на создание достойной и производительной занятости как для женщин, так и для мужчин¹³⁴.

¹³¹ Valeria Esquivel, "Chapter 2: Gender-Responsive Macroeconomic Policies: Lessons Learned from the COVID-19 Crisis and Beyond" in ILO, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*, 2023; ILO, *General Survey on employment and decent work for peace and resilience*, forthcoming.

¹³² ILO, *Gender Impacts of Structural Transformation*, 4.

¹³³ UN Women and ILO, *Assessing the Employment Situation in Five Countries and Promoting a Gender-Responsive Structural Transformation*, 2024; Naila Kabeer and Simeen Mahmud, "Globalization, Gender and Poverty: Bangladeshi Women Workers in Export and Local Markets", *Journal of International Development* 16, No. 1 (2004); ILO, *Employment, Wages and Productivity Trends in the Asian Garment Sector: Data and Policy Insights for the Future of Work*, 2022.

¹³⁴ Elissa Braunstein, *Gender and the Future of Industrialization in a Post-Pandemic World*, UNIDO, 2021; Stephanie Seguino and Elissa Braunstein, "The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income", *Development and Change* 50, No. 4 (2018); Valeria Esquivel and Marzia Fontana, *GENSEC: A Gender-Responsive Sectoral Policy Tool* (ILO, 2024).

- 86. Политика в области занятости и социальной защиты недостаточно учитывает гендерные риски и структурные ограничения, которые определяют положение женщин на рынке труда, в результате чего они не могут в полной мере реализовать свой потенциал.** По мере развития рынка труда политика занятости, которая часто разрабатывается на основе стандартных моделей полной и постоянной занятости, должна быть лучше адаптирована к разнообразным траекториям трудовой деятельности. К ним относятся жизненные траектории женщин, характеризующиеся периодами увеличения объема неоплачиваемого ухода, чрезмерной представленностью в неформальной и неполной занятости, а также неравным доступом к развитию навыков и профессиональному росту. Аналогичным образом необходимо укреплять системы социальной защиты, поскольку они часто обеспечивают неравномерный охват и недостаточный уровень выплат для женщин, особенно в тех случаях, когда системы, основанные на взносах, воспроизводят неравенство на рынке труда из-за чрезмерно ограничительных критериев участия. Системы, не основанные на взносах, когда они опираются на гендерные стереотипы, могут усугублять проблему нехватки времени у женщин и часто не соответствуют минимальным критериям¹³⁵. В некоторых регионах сохраняются гендерные разрывы в правовом и фактическом охвате социальной защитой. Эффективный охват женщин хотя бы одним видом социальной защиты ниже, чем у мужчин (50,1% и 54,6% соответственно)¹³⁶. Новое политическое обязательство по расширению охвата социальной защитой не менее чем на 2% в год способствует ускорению темпов прогресса в устранении этих разрывов¹³⁷.
- 87. Эти пробелы в политике отчасти усугубляются ограничениями традиционных экономических рамок и подходов к измерению.** Традиционные подходы часто приравнивают экономический рост к социальному прогрессу и предполагают неотъемлемые выгоды в деле достижения гендерного равенства. Экономический рост чаще всего оценивается по росту ВВП, что дает ограниченное представление о структуре, качестве и распределении роста. ВВП в первую очередь отражает рыночное производство, а деятельность, поддерживающая предложение рабочей силы, формирование человеческого капитала и социальное воспроизводство, такая как неоплачиваемый уход, остается за пределами системы измерения, несмотря на ее важность для поддержания производительных секторов экономики¹³⁸. Такая узкая направленность частично объясняется систематическим недостатком инвестиций в инфраструктуру и услуги по уходу¹³⁹.
- 88. Межстрановой опыт показывает, что экономический рост автоматически не приводит к продвижению гендерного равенства и что его последствия зависят от того, как рост взаимодействует со спросом на рабочую силу и институциональными рамками.** Во многих случаях политические меры были сосредоточены на **решениях, ориентированных на предложение**, таких как развитие навыков, образование или предпринимательство, которые, хотя и необходимы, но недостаточны для влияния на количество и качество рабочих мест, если они не дополняются политикой, ориентированной на спрос, и инвестициями.

¹³⁵ Shahra Razavi et al. *Making Social Protection Work for Gender Equality: What Does It Look Like? How Do We Get There?*, ILO Working Paper No. 132, 2024, 14.

¹³⁶ ILO, *World Social Protection Report 2024–26*, 63.

¹³⁷ Обязательство, принятое на четвертой Международной конференции по финансированию развития и подтвержденное в *Дохинской политической декларации Всемирного социального саммита под названием «Вторая Всемирная встреча на высшем уровне в интересах социального развития»*, 2025 г.

¹³⁸ Организация Объединенных Наций, *Наша общая повестка дня: доклад Генерального секретаря*, 2021 г., 34.

¹³⁹ Oxfam, *Radical Pathways Beyond GDP*, 2023, 12; UN Women, *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights*, 2015, 201.

Опыт отдельных стран показывает, что рост в отсутствие макроэкономической политики и политики рынка труда, учитывающей гендерные аспекты, может усугубить гендерное неравенство. В Египте экономический рост сопровождался ростом нестабильной занятости и сокращением рабочих мест в государственном секторе, где были заняты преимущественно женщины, а также ухудшением условий труда, что вынудило многих образованных женщин выйти из состава рабочей силы¹⁴⁰. В Индии устойчивый экономический рост сопровождался снижением участия женщин в рабочей силе, что в значительной степени было вызвано профессиональной сегрегацией и чрезмерной представленностью женщин в профессиях с ограниченным ростом занятости. Несмотря на рост участия женщин в составе рабочей силы с 2019 года, этот рост наблюдался в основном среди самозанятых женщин, вероятно, в ответ на экономические трудности в условиях кризиса¹⁴¹. Напротив, страны, которые сочетают рост с активной налогово-бюджетной политикой и политикой на рынке труда, такие как Уругвай, который расширил сферу услуг по уходу за счет интегрированной национальной системы ухода, демонстрируют, что рост, сопровождаемый перераспределением доходов и институциональными реформами, может приводить к более инклюзивным результатам как для женщин, так и для мужчин¹⁴².

2.5. Преобладающие взгляды и стереотипы могут подрывать усилия по продвижению гендерного равенства

89. **На глобальном уровне отношение к гендерному равенству со временем изменилось. Тем не менее дискриминационные взгляды и стереотипы по-прежнему препятствуют прогрессу в достижении равенства, в том числе гендерного равенства, в сфере труда**¹⁴³. Такие взгляды и стереотипы, или социальные нормы, содействуют неравенству возможностей, гендерной сегрегации по профессиям и секторам, гендерному разрыву в оплате труда, неравномерной представленности и влиянию женщин, неравномерному распределению неоплачиваемого ухода и уровня распространения гендерного насилия и домогательств в сфере труда. Данные Международного обследования ценностей указывают на то, что за последние два десятилетия снизилась поддержка таких утверждений, как, например, «мужчины имеют больше прав на эту работу, чем женщины»¹⁴⁴, а исследования показывают широкую поддержку права женщин на работу вне дома¹⁴⁵. Тем не менее гендерные стереотипы сохраняются в областях, связанных с ролью женщин в уходе, и требуются целенаправленные меры для увеличения представительства женщин на руководящих должностях¹⁴⁶.
90. **Нормы и представления о роли женщин в уходе и роли мужчин как кормильцев приводят к тому, что на женщин ложится непропорционально большая доля неоплачиваемого ухода**, что ограничивает возможности женщин и их способность распоряжаться своим временем и контролировать его, а также их участие в рынке труда, общественной и

¹⁴⁰ ILO, *Growth and Precariousness in Egypt*, ILO/Sida Partnership on Employment Working Paper No. 2, 2017.

¹⁴¹ ILO, *India Employment Report 2024: Youth Employment, Education and Skills*, 2024.

¹⁴² UN Women, *The National Integrated Care System in Uruguay: An Opportunity for the Economic Empowerment of Women*, 2019.

¹⁴³ Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *General Recommendation 41 on Gender Stereotypes*, para. 2; ILO, *General Observation on the Application of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, publication 2019, 2019, 5.

¹⁴⁴ ILO, *Empirical Analysis of the Global Evolution of Society's Perception of Women in the Social and Economic Sphere*, forthcoming.

¹⁴⁵ ILO and Gallup, *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*, 2017.

¹⁴⁶ ILO, *Empirical Analysis of the Global Evolution of Society's Perception of Women in the Social and Economic Sphere*; Leonardo Burzryn et al., *How Gender Norms Are Perceived Across the World*, Centre for Economic Policy Research, 2023.

профессиональной жизни, наряду с ограничениями карьерных возможностей и доступа к ресурсам¹⁴⁷. Это заставляет многих женщин работать неполный рабочий день и искать работу в неформальном секторе, чтобы совместить оплачиваемую работу с обязанностями по уходу, что имеет долгосрочные последствия для их трудового дохода, профессионального роста и экономической безопасности¹⁴⁸.

91. **Кроме того, неравенство возникает из-за широко распространенных представлений о ценности и квалификации, связанных с различными формами труда.** Исследования показывают, что неоплачиваемый уход систематически считается менее квалифицированным, чем такие виды деятельности, приносящие доход, как посев, уборка урожая и строительство, несмотря на то что он имеет основополагающее значение для функционирования домохозяйств, рынка труда и экономики¹⁴⁹. Оплачиваемый уход и домашний труд часто ошибочно рассматриваются как «не требующие квалификации», в том числе в рамках миграционных систем и рынка труда, что способствует распространению низкой оплаты и отсутствию достойных условий труда, несмотря на доказательства того, что домашние работники регулярно выполняют сложные задачи, требующие широкого спектра навыков¹⁵⁰.
92. **Социальные нормы могут отражаться в институтах, культуре и практике на рабочем месте таким образом, что зачастую непреднамеренно усугубляют гендерное неравенство и другие формы неравенства в сфере труда.** Они могут влиять на процессы подбора, найма, оценки и профессионального роста работников. Например, объявления о вакансиях могут воспроизводить гендерные стереотипы, которые ориентируют женщин на выполнение определенных ролей, в то время как процессы отбора персонала могут прямо или косвенно приводить к исключению представителей определенных расовых и этнических групп. Законодательство и политика оказывают влияние на изменение социальных представлений, например путем запрета дискриминации и обеспечения эффективных средств правовой защиты. Тем не менее укоренившиеся стереотипы и представления о ролях в обществе также могут определять то, как законодательство применяется на практике, что способствует сохранению пробелов в их выполнении¹⁵¹.
93. **Несмотря на то что в целом во всем мире отношение к гендерному равенству стало более благоприятным, в последние годы стали более заметными различия по возрастным и гендерным группам**¹⁵². Молодежь, особенно из менее благополучных социально-экономических групп населения и не имеющая высшего образования, ощутила на себе последствия экономической политики и потрясений последнего десятилетия, включая пандемию COVID-19, кризис стоимости жизни, долгосрочные тенденции к концентрации богатства, глобализацию и автоматизацию¹⁵³. Это указывает на то, что молодые мужчины,

¹⁴⁷ Rachel Marcus and Aatif Somji, *Transforming Gender Norms for Women's Economic Rights and Empowerment*, ALIGN Report, 2024.

¹⁴⁸ ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 94.

¹⁴⁹ Leyla Karimli et al., *Factors and Norms Influencing Unpaid Care Work: Household Survey Evidence from Five Rural Communities in Colombia, Ethiopia, the Philippines, Uganda and Zimbabwe*, Oxfam and WE-CARE, 2016, 21.

¹⁵⁰ ILO, *Skilled to Care, Forced to Work? Recognizing the Skills Profiles of Migrant Domestic Workers In ASEAN Amid Forced Labour and Exploitation*, 2023.

¹⁵¹ ILO, *Care at Work*, 138.

¹⁵² Ipsos, *Progress and Polarisation: Global Attitudes Toward Gender Equality in 2025*, 2025. This trend is echoed in national studies from China, Germany, the Republic of Korea and the United States. *Financial Times*, "A New Global Gender Divide Is Emerging", 2024.

¹⁵³ Saskia Brechenmacher, *The New Global Struggle Over Gender, Rights, and Family Values*, Carnegie Endowment for International Peace, 2025.

в частности, могут считать, что в усилиях по продвижению гендерного равенства они будут забыты.

94. **Эти убеждения соответствуют более широкому глобальному контексту, в котором дискурс о гендерном равенстве все чаще подвергается сомнению.** В периоды экономической неопределенности или социальных преобразований проблемы, связанные со стабильностью и социальной сплоченностью, приобретают все более насущный характер, что определяет общественный дискурс и приоритеты в области политики. Все больше публикаций указывают на то, что эта тенденция свидетельствует об обратной реакции на гендерное равенство или его регресс¹⁵⁴. В этом контексте инициативы по обеспечению гендерного равенства могут рассматриваться в рамках, иногда противоречащих другим социальным или экономическим целям¹⁵⁵. Одной из общих черт является распространение нарративов «кто кого»¹⁵⁶, когда для успеха женщин мужчины должны «проиграть», несмотря на доказательства того, что гендерное равенство в сфере труда положительно влияет на экономические показатели и потенциал противодействия, принося пользу обществу и экономике в целом¹⁵⁷. Отражая эти вызовы, почти четверть стран определили обратную реакцию против гендерного равенства как один из ключевых факторов, препятствующих реализации Пекинской декларации и Платформы действий¹⁵⁸.
95. **С этих условиях политическая приверженность и финансирование в интересах гендерного равенства по-прежнему являются недостаточными.** Несмотря на увеличение общего объема официальной помощи в целях развития, доля средств, выделенных на достижение целей гендерного равенства, сократилась с 45% в 2019–20 годах до 42% в 2021–22 годах, что стало первым сокращением за десятилетие¹⁵⁹. Эти тенденции подрывают способность профсоюзов, движений в защиту интересов и прав женщин и гражданского общества продвигать равенство и социальную справедливость. В то же время глобальная ситуация в области прав работников ухудшается: согласно Глобальному индексу прав 2025 года, опубликованному МКП, право на ведение коллективных переговоров ограничивается в 80% стран, право на забастовку нарушается в 87% стран, а в 72% стран ограничен доступ к правосудию, что свидетельствует о самых неблагоприятных глобальных условиях для работников за последнее десятилетие¹⁶⁰.
96. В совокупности данные, приведенные в этой главе, показывают, что **отсутствие прогресса в достижении гендерного равенства в сфере труда является результатом не единичных пробелов, а глубоко укоренившихся структурных барьеров, действующих на уровне домохозяйств, рынка труда, институтов и макроэкономических систем.** Макроэкономическая, отраслевая, социальная политика и политика в области занятости могут

¹⁵⁴ European Commission, *Anti-Gender Backlash in Europe*, 2023; Генеральная Ассамблея ООН, семьдесят девятая сессия, *Активизация усилий в целях искоренения всех форм насилия в отношении женщин и девочек: насилие в отношении женщин и девочек, совершаемое с использованием технологий*, доклад Генерального секретаря, 2024 г.; Elżbieta Korolczuk, Agnieszka Graff and Johanna Kantola, “Gender Danger: Mapping a Decade of Research on Anti-Gender Politics”, *Journal of Gender Studies* (2025); UNRISD, *Understanding Backlash Against Gender Equality: Evidence, Trends and Policy Responses*, 2025; AU-EU: “Joint Communiqué on the 20th Human Rights Dialogue”, 2025.

¹⁵⁵ Brechenmacher, 2025; Korolczuk, Graff and Kantola, 2025; UNRISD, 2025; ECLAC, *45 Years of the Regional Gender Agenda*, 2023.

¹⁵⁶ Claire Cullen et al., *Female Empowerment and Male Backlash: Experimental Evidence from India*, IZA Discussion Paper No. 17450, 2024.

¹⁵⁷ Satoshi Araki and Francisco Olivos, “Gender Inequality, Well-Being, and Ill-Being: A Macro Analysis of Human and Societal Flourishing”, *Soc Sci Med*. Feb. 2025; Joana Costa, Elydia Silva and Fabio Vaz, *The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries* (UNDP International Policy Centre for Inclusive Growth, 2009).

¹⁵⁸ UN Women, *Women's Rights in Review 30 Years after Beijing*, 2025, 6.

¹⁵⁹ OECD, *Development Finance for Gender Equality 2024*, 2024.

¹⁶⁰ ITUC, *2025 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers*, 2025.

взаимодействовать с нормами и стереотипами таким образом, что это ограничивает доступ женщин к занятости, качественным рабочим местам и профессиональному росту на протяжении всей жизни. И если политика не учитывает в достаточной мере эти взаимодействия, неравенство может сохраняться или усугубляться даже в периоды экономического роста. В то же время неспособность обеспечить соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда еще больше подрывает с трудом достигнутые успехи в области гендерного равенства. Поэтому для достижения трансформационных преобразований необходимы целенаправленные, скоординированные действия в области экономической, социальной и рыночной политики, подкрепленные эффективными институтами, социальным диалогом и надежным финансированием, с целью устранения структурных барьеров и обеспечения того, чтобы все женщины и мужчины могли участвовать в более справедливой, инклюзивной и устойчивой сфере труда.

► Глава 3

Стратегические подходы к достижению гендерного равенства в сфере труда

97. Достижение гендерного равенства в сфере труда требует проведения программы преобразований, направленной на устранение структурных барьеров и создание условий, при которых каждый сможет отстаивать свои права, продуктивно участвовать в рынке труда и получать выгоды от достойного труда. Успех этой программы зависит от **эффективного признания прав, способствующих устойчивому развитию экономики в интересах обеспечения благополучия для всех**¹⁶¹, а также от наличия сильных и подотчетных институтов. Для достижения этой цели требуется **решительная приверженность принципам гендерного равенства со стороны всех участников рынка труда**.

3.1. Права на гендерное равенство в сфере труда

98. Программа основана на основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также на соответствующих международных трудовых нормах, включая те, которые непосредственно касаются гендерного равенства, политики занятости, социальной защиты и секторов, в которых женщины чрезмерно представлены или в большей степени подвержены дискриминации по признаку пола¹⁶². Равенство и недопущение дискриминации являются универсальными правами и имеют существенно важное значение для реализации всех других прав. Их важность особенно очевидна для работников неформального сектора экономики и в условиях кризисов, когда пробелы в механизмах защиты и обеспечении соблюдения прав проявляются наиболее явно. Содействие равенству и недопущению дискриминации требует приведения национальных законов, политики и практики в соответствие с международными трудовыми нормами, используя подход, основанный на жизненном цикле, который учитывает меняющиеся потребности женщин и мужчин, одновременно поддерживая производительность, устойчивые предприятия и инклюзивное экономическое развитие.
99. **Гендерное неравенство необходимо устранять до того, как женщины выходят на рынок труда.** Это означает борьбу с детским трудом, принудительным трудом и принудительными браками, а также устранение барьеров в доступе к полноценному питанию, здравоохранению, образованию, профессиональному обучению и развитию навыков, наряду с активным преодолением глубоко укоренившихся социальных норм и стереотипов, которые ограничивают возможности женщин с раннего возраста. Обнадеживает тот факт, что за последние 30 лет в 189 странах и территориях было принято более 1531 законодательной

¹⁶¹ Концепция устойчивой экономики для благополучия для всех была отражена в Дохинской политической декларации второго Всемирного социального саммита, 2025 г.

¹⁶² В том числе Конвенции 100, 111, 156, 102, 183, 189, 190 и Рекомендация 200, а также Конвенция 1977 года о медицинском персонале (149), Конвенция 1996 года о надомном труде (177), Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), Конвенция 1949 года о трудящихся-мигрантах (пересмотренная) (97), Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143), Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) и Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205).

реформы, направленной на продвижение прав женщин; тем не менее женщины во всем мире по-прежнему обладают только 64% юридических прав, предоставленных мужчинам¹⁶³. В некоторых случаях вновь появились ограничительные меры, подрывающие основные права женщин, их участие в экономической жизни, право голоса и независимость. Что особенно важно, дискриминационные ограничения, такие как законы, которые позволяют мужу запрещать жене работать вне дома, или обязывают женщину получать разрешение мужа перед тем, как соглашаться на определенные виды работы, или ограничивают доступ женщин к владению земельными ресурсами или кредитам¹⁶⁴, препятствуют способности женщин искать оплачиваемую работу, распоряжаться имуществом или ресурсами или заключать договоры¹⁶⁵.

100. Снятие ограничений в сфере занятости имеет решающее значение для обеспечения равенства. В последние годы был достигнут значительный прогресс в устранении правовых барьеров, которые ограничивали участие женщин в составе рабочей силы и, следовательно, сдерживали прогресс в осуществлении Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). Например, Азербайджан, Иордания, Малайзия, Оман, Сьерра-Леоне, Таджикистан и Узбекистан смягчили ограничения на трудоустройство женщин в определенных секторах и на опасных работах¹⁶⁶. Египет, Индия, Иордания, Малайзия и Объединенные Арабские Эмираты отменили ограничения на труд в ночное время, которые распространялись на всех женщин, а не только на беременных женщин и кормящих матерей, как это предусмотрено Конвенцией 2000 года об охране материнства (183), тем самым уделяя приоритетное внимание безопасности и равным возможностям, а не исключению¹⁶⁷. Иордания и Сьерра-Леоне приняли законодательство о равенстве на рабочем месте, а Руанда и Того ввели законодательный запрет дискриминации по признаку пола в сфере финансовых услуг, расширив возможности женщин в создании собственных предприятий и получения кредитов¹⁶⁸.

101. Снятие ограничений на работу в определенных секторах и на ночную работу может открыть для женщин новые возможности в «зеленой» экономике. Например, сектора, к которым женщины традиционно не имеют доступа, такие как добывающая и горнодобывающая промышленность, транспорт, энергетика, коммунальные услуги и профессии,

¹⁶³ UN Women, *Women's Rights in Review 30 Years after Beijing*, 8.

¹⁶⁴ ILO, *Achieving Gender Equality at Work*, General Survey, ILC111/III(B), 2023, paras 29, 143–145 and 836.

¹⁶⁵ Различия, основанные на гражданском статусе, семейном положении или, более конкретно, семейной ситуации (особенно в том, что касается ответственности за иждивенцев), противоречат Конвенции 111, когда они приводят к наложению на лицо определенного пола требований или условий, которое не было бы наложено на лицо другого пола (ILC.101/III/1B, para. 787).

¹⁶⁶ См. CEACR observation on Convention No. 111 for Azerbaijan, 2024; ILC111/III(B), paras 83–86; and Gaia Bechara and Natália Mazoni Silva Martins, “Opening the Doors: Removing Job Restrictions to Fuel Women’s Economic Empowerment”, *World Bank Blog*, 2024.

¹⁶⁷ Этот шаг отражает эволюцию позиции МОТ от запрета на ночную работу женщин (в соответствии с Конвенцией 1919 года о труде женщин в ночное время (4), Конвенцией (пересмотренной) 1934 года о труде женщин в ночное время (41) и Конвенцией (пересмотренной) 1948 года о труде женщин в ночное время (89)) к регулированию ночной работы для всех работников в соответствии с Конвенцией 1990 года о ночном труде (171), с акцентом на обеспечение безопасности и гигиены труда, а также равенства для всех женщин и мужчин, а не на их исключение.

¹⁶⁸ Например, Индия в 2019 г. внесла поправки в свой Закон о шахтах, разрешив женщинам работать в ночную смену при соблюдении надлежащих мер безопасности, Египет в 2021 г. отменил ограничения на ночную работу (за исключением периода беременности), одновременно повысив безопасность общественного транспорта для женщин (Ghada Barsoum, *A No Woman's Place: Employers' Discrimination and Hiring Challenges in Less Feminized Sectors in Egypt* (ILO, 2023), 7), Малайзия отменила запреты в 2023 г. (Bechara and Mazoni Silva Martins, 2024), а Иордания и Объединенные Арабские Эмираты отменили аналогичные ограничения в рамках более широких реформ в сфере труда (OECD/ILO/CAWTAR, *Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*, 2020).

связанные с высоким риском, в которых используются химические или ядерные вещества, могут стать более доступными при условии соблюдения профессиональных и санитарных норм как для женщин, так и для мужчин¹⁶⁹.

- 102. Необходимо реализовать право на равную оплату за труд равной ценности.** Усовершенствованные данные, политика и инструменты, а также глобальные обязательства и инициативы¹⁷⁰ способствовали привлечению внимания к сохраняющемуся гендерному разрыву в оплате труда и подчеркнули необходимость комплексных подходов, укрепив тем самым принцип равной оплаты труда за труд равной ценности, закрепленный в Конвенции 100. Улучшение методов измерения, таких как взвешенный по факторам гендерный разрыв в оплате труда и гендерный разрыв в трудовом доходе, помогло более точно оценивать и отслеживать неравенство в оплате труда. Этому также способствовали реформы, направленные на приведение национального законодательства в большее соответствие с Конвенцией 100, как это было сделано в Мадагаскаре, Иордании, Монголии и Пакистане¹⁷¹. Помимо этого, недавние инициативы по обеспечению прозрачности заработной платы, в том числе Директива ЕС 2023/970 о прозрачности заработной платы и законодательство в Бразилии и Замбии, придали новый импульс глобальным усилиям по устранению гендерного разрыва в оплате труда. Надлежащая политика в области заработной платы, такая как политика в области минимальной заработной платы и прожиточного минимума, также играет ключевую роль в сокращении гендерного разрыва в оплате труда, особенно в сфере низкооплачиваемых работ.
- 103. Благодаря расширению доступа к удобным в использовании и объективным инструментам оценки работы и обучения, правительства и предприятия получили больше возможностей для выявления и устранения неравенства в оплате труда** (например, в государственном секторе Ганы, Нигерии и Южной Африки)¹⁷². В настоящее время предпринимаются усилия по адаптации инструментов для малых предприятий, например в Швейцарии, и по использованию технологических инноваций для повышения эффективности, прозрачности и доступности отчетности по заработной плате и оценки рабочих мест, даже для предприятий с ограниченными кадровыми ресурсами¹⁷³.
- 104. Углубленные аналитические методы позволяют выявлять различия в заработной плате, связанные с полом, этнической принадлежностью, инвалидностью и возрастом.** Некоторые страны, в том числе Австралия, Бразилия, Канада и Соединенное Королевство, а также страны Европейского союза, изучают или внедряют меры по устранению многочисленных аспектов разрыва в оплате труда. В то же время имеющиеся данные свидетельствуют о том, что коллективные соглашения могут способствовать устранению гендерных различий в оплате труда путем предотвращения гендерных предубеждений

¹⁶⁹ ILO, *Women in Mining: Towards Gender Equality*, 2021; Bechara and Mazoni Silva Martins, 2024.

¹⁷⁰ К ним относятся Цели в области устойчивого развития (ЦУР), в которых содержится призыв к сокращению гендерного разрыва в средней почасовой оплате труда (показатель 8.5.1); [Международная коалиция за равную оплату труда](#), созданная в 2017 г. при координации МОТ, ОЭСР и структуры «ООН-женщины» с целью ускорения усилий по устранению гендерного разрыва в оплате труда; [Глобальная коалиция за социальную справедливость](#), которая поддерживает прогресс в достижении ЦУР, включая гендерное равенство в оплате труда. Кроме того, в июле 2025 г. страны «Группы двадцати» одобрили новую [Брисбенско-Этеквинскую цель](#), которая подтверждает их приверженность сокращению гендерного разрыва в участии в рабочей силе на 25% к 2030 г. и вводит новый целевой показатель по сокращению гендерного разрыва в оплате труда на 15% к 2035 г. с пересмотром в 2030 г. для рассмотрения возможности повышения целевого показателя до 35% к 2035 г.

¹⁷¹ ILO, *Towards Pay Equity: A Comprehensive Response to the Gender Pay Gap*, 2026, 22 and 23.

¹⁷² ILO, *Towards Pay Equity*, 2026, 33.

¹⁷³ ILO, *Towards Pay Equity*, 2026, 33 and 34.

в структуре заработной платы, особенно в отношении выплаты надбавок¹⁷⁴, посредством целенаправленных корректировок заработной платы в секторах, где преобладают женщины, гендерно-нейтральных систем классификации профессий, прозрачности оплаты труда и непредвзятых критериев оценки¹⁷⁵.

- 105. За последние десятилетия понимание гендерного насилия и домогательств в сфере труда в некоторых правовых рамках и рамках политики постепенно расширилось, но все еще остается неравномерным.** Хотя меры во многих странах по-прежнему направлены в основном на борьбу с насилием и домогательствами в отношении женщин, все больше национальных законов и практики начинают признавать дополнительные формы домогательств на основе пола и гендера. К ним относятся домогательства, связанные с беременностью и материнством, а также стигматизация, связанная с обязанностями по уходу, в том числе в отношении мужчин. Эти тенденции находятся на ранней стадии развития и свидетельствуют о растущем интересе к более широкому пониманию этого явления, что находит отражение в национальном законодательстве и практике некоторых стран¹⁷⁶.
- 106. Важным поворотным моментом стало признание в Конвенции 190 МОТ¹⁷⁷ необходимости включения мер по предотвращению и борьбе с насилием и домогательствами, в том числе гендерным насилием и домогательствами, в рамки безопасности и гигиены труда.** Этот подход побудил страны и предприятия включить учитывающую гендерные аспекты оценку рисков, участие работников, социальный диалог и четкое распределение ответственности в свои системы по управлению БГТ, изменив нормативную практику и укрепив связь между законодательством о равенстве и недопущении дискриминации и регулированием в области БГТ¹⁷⁸. Например, Чили, Италия и Испания требуют включения вопросов насилия и домогательств, а также психосоциальных и гендерных рисков в обязательные оценки рисков на рабочем месте, Перу приняло законодательство, обязывающее работодателей проводить ежегодную оценку рисков сексуальных домогательств, а Австралия определяет сексуальные домогательства и психосоциальные риски как угрозы, связанные с БГТ¹⁷⁹.
- 107. Все больше стран расширяют сферу действия механизмов защиты работников от насилия и домогательств, распространяя ее на всех работников и других лиц в сфере труда,** независимо от их договорного статуса, включая работников неформального сектора, в котором зачастую преимущественно представлены женщины. В тесной связи с Конвенцией 190 страны также приняли инструменты, программы обучения и своды практических правил, адаптированные к конкретным условиям и применимые к рабочим местам как в государственном, так и в частном секторе. Например, в Индии и Южной Африке была расширена сфера действия механизмов защиты на неформальных работников, а во Франции и Мексике было принято законодательство, охватывающее неформальную работу в общественных местах. Филиппины также улучшили доступ неформальных работников к средствам правовой защиты¹⁸⁰.

¹⁷⁴ ILO, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, 2023, 45.

¹⁷⁵ ITUC, *Trade Union Action to Promote Equal Pay for Work of Equal Value*, 2023, 8.

¹⁷⁶ См., например, ILC.101/III/1B, paras 118–120.

¹⁷⁷ По состоянию на февраль 2026 г. Конвенцию 190 ратифицировали 54 страны.

¹⁷⁸ Cox, 2024.

¹⁷⁹ ILO, *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, 2021, 56 and 61.

¹⁸⁰ МОТ, *Инновационные подходы к борьбе с неформальной экономикой, содействие переходу к формальной экономике и продвижение достойного труда*, ILC.113/Доклад VI, 2025 г., п. 190.

- 108. Технологические достижения и расширение сферы цифровой и удаленной работы вызывают вопросы о том, как существующие рамки в области БГТ и поведения на рабочем месте могут применяться в виртуальной среде.** В ответ на это все больше стран уточняют или расширяют свои правовые или нормативные подходы к насилию и домогательствам в сфере труда, чтобы охватить взаимодействие, создаваемое технологиями. Например, недавние законодательные акты в Эквадоре, на Филиппинах, в Южной Африке и Таиланде предусматривают расширение механизмов защиты, включая в них домогательства на рабочем месте по признаку пола, совершаемые в Интернете¹⁸¹.
- 109. Эффективность законов о равенстве и недопущении дискриминации тесно связана с постоянными усилиями, направленными на преодоление дискриминационных социальных норм.** Данные, полученные в рамках таких программ, как Better Work в Бангладеш, Камбодже, Лесото и Вьетнаме, свидетельствуют о том, что улучшение качества рабочих мест, включая надлежащую заработную плату и более безопасные рабочие места в швейной промышленности, связано с изменениями в динамике домохозяйств, в том числе с расширением участия мужчин в неоплачиваемом уходе за детьми и домашнем труде¹⁸².
- 110. Страны поддерживают женщин в их стремлении выйти на рынок труда и работать в профессиях, традиционно занимаемых мужчинами, с помощью широкого спектра мер вмешательства,** включая внедрение подходов нулевой терпимости к насилию и домогательствам, проведение тренингов по преодолению осознанных и неосознанных предубеждений, а также продвижение инклюзивных экономических стратегий, расширяющих доступ женщин к качественным рабочим местам как в секторах, в которых преобладают женщины, так и в «зеленых» отраслях и развивающихся областях STEM, как, например, в Бангладеш, Марокко и Тунисе¹⁸³. В этих условиях работодатели и работники приняли ряд практических мер, таких как разработка гендерно-нейтральных должностных инструкций, проведение анонимных процедур найма и политики, учитывающей интересы семьи, с целью содействия доступу к рабочим местам и профессиональному росту. В некоторых случаях инициативы, направленные на обеспечение участия мужчин в качестве союзников и преодоление гендерных стереотипов в коммуникации на рабочем месте, стали частью более широких усилий по формированию более инклюзивной организационной культуры¹⁸⁴.
- 111. Страны все чаще расширяют масштабы комплексных национальных стратегий по уходу в ответ на демографические сдвиги, урбанизацию, экономическое давление и меняющиеся социальные нормы.** С учетом Рамочной программы 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода в этих стратегиях используются подходы, основанные на правах человека и жизненном цикле, с целью поддержки межпоколенческого ухода в период ослабления традиционных семейных систем. В рамках недавних инициатив в Бразилии, Колумбии, Индонезии, Кении и Мексике приоритетное внимание уделялось доступным услугам по уходу за детьми и долгосрочному уходу, переходу к формальной экономике, а также подходам социальной и солидарной экономики для содействия гендерному равенству, достойному труду, справедливому распределению обязанностей по уходу и поддержке

¹⁸¹ Ecuador: [General Regulations of the Basic Act to Promote the Purple Economy](#), adopted in 2023; Philippines: [Republic Act No. 11313](#), 2018; Thailand: [Penal Code Amendment \(No. 30\) of 2025](#); South Africa: [Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace](#), para. 2.3.

¹⁸² Marcus and Somji, 2024, 40.

¹⁸³ Stephan Klasen, "What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?", *World Bank Research Observer* 34, No. 2 (2019): 161–197.

¹⁸⁴ USAID Engendering Industries, [Engaging Men for Gender Equality in the Workplace](#), 2023, 6.

маргинализированных групп¹⁸⁵. Недавний пример из Нигерии демонстрирует взаимодополняемость национальной политики в области гендерного равенства на рабочем месте и стратегий по уходу (вставка 7).

► **Вставка 7. Комплексный подход Нигерии к обеспечению гендерного равенства и ухода**

В 2025 году в Нигерии по итогам широких трехсторонних и многосторонних консультаций была согласована новая национальная политика по обеспечению гендерного равенства в сфере труда. Эта политика свидетельствует о серьезной приверженности страны делу обеспечения гендерного равенства на рабочем месте; она соответствует международным трудовым нормам, включая Конвенцию 190, и запрещает все формы дискриминации и гендерного насилия, одновременно подтверждая, что безопасность и гигиена труда являются одним из основополагающих прав человека. Эта политика также способствует расширению прав и возможностей женщин и их представленности на руководящих должностях путем поддержки их участия в процессе принятия решений и устранения системных барьеров. Она вводит специальные меры по расширению возможностей для женщин и уязвимых групп населения, включая людей, живущих с ВИЧ, и инвалидов. В дополнение к этим усилиям правительство разрабатывает национальную политику в области ухода и вводит свою первую специальную бюджетную статью для инвестиций в уход, закладывая основу для создания национальной системы ухода в 2026 году.

Источник: ILO, "Nigeria Champions Gender Equality with Landmark Workplace Policy Revalidation", 2025.

112. Все больше усилий направляется на обеспечение всеобщего доступа к высококачественным и недорогим услугам по уходу и соответствующей инфраструктуре (вставка 8). Эти меры способствуют участию женщин и мужчин в трудовой деятельности, сокращают дефицит времени и создают возможности для получения достойной работы. Это особенно важно для работников неформального сектора экономики и лиц, проживающих в сельских или отдаленных районах. Помимо этого, эти меры включают облегчение доступа к чистой воде, безопасному топливу для приготовления пищи, электричеству, безопасному транспорту, школам и услугам здравоохранения, а также цифровым технологиям¹⁸⁶. Такие инвестиции вполне оправданы: всеобщие услуги по уходу за детьми и долгосрочному уходу могут создать до 300 млн рабочих мест к 2035 году¹⁸⁷.

► **Вставка 8. Убедительные аргументы в пользу инвестиций, направленных на устранение пробелов в политике в области ухода, стимулирование социальных преобразований и создание рабочих мест**

Некоторые страны увеличивают инвестиции в сферу ухода: например, Австралия расширяет инфраструктуру ухода за детьми в регионах с недостаточным уровнем обслуживания и расширяет доступ к субсидированным услугам, а в Канаде Закон о раннем образовании и уходе за детьми от 2024 года гарантирует доступность, доступ, инклюзивность, качество и соблюдение прав коренных народов за счет долгосрочного финансирования¹. Иордания, Судан и Мадагаскар увязали инфраструктуру и уход за детьми посредством трудоемких инвестиционных программ, направленных на восстановление дорог наряду со строительством детских садов, медицинских центров и

¹⁸⁵ ILO and OECD, *Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action in 2024*, 2025, 14; ILO, *Providing Care through the Social and Solidarity Economy*, 2024; National Council for Children's Services, *Summary of the National Care Reform Strategy for Children in Kenya*, 2025.

¹⁸⁶ ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, 2019, 77–79.

¹⁸⁷ ILO, *Care at Work*, 294.

безопасных общественных пространств². Только в Иордании эти инициативы обеспечили более 155 000 оплачиваемых рабочих дней, 34% которых пришлось на долю женщин и 5% — на долю людей с инвалидностью. Аргентина, Руанда и Южная Африка интегрировали услуги по уходу, которые в большей степени учитывают гендерные аспекты и лучше адаптированы к потребностям сообществ, в государственные программы занятости.

¹ ILO and OECD, *Women at Work in G20 Countries*, 2025, 14. ² ILO, *Employment-Intensive Investments for Advancing Decent Work in the Care Economy*, 2025.

- 113. Ряд стран разработали или расширили меры политики по совмещению работы и семейных обязанностей с целью поддержки участия в рынке труда и обеспечения баланса между трудовой и личной жизнью.** К таким мерам относятся, в частности, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по уходу за ребенком для отцов и другие виды отпусков, а также поддержка доходов во время ухода, сбалансированная и гибкая организация рабочего времени или организация труда, доступ к качественным услугам по уходу за детьми, пожилыми людьми и инвалидами. Эти меры вносят значительный вклад в достижение баланса между работой и личной жизнью и соответствуют Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102), Конвенции 2000 года об охране материнства (183), Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156)¹⁸⁸ и резолюции 2024 года, касающейся достойного труда и экономики ухода. Недавние реформы предусматривали расширение механизмов защиты материнства в Азербайджане, Колумбии, Эфиопии, Ливии, Омане, Руанде, Суринаме и Замбии, а также введение или продление отпуска по уходу за ребенком в Анголе, Эквадоре, Экваториальной Гвинее, Гамбии, Непале, Сенегале, Испании, Южной Африке и Замбии¹⁸⁹. Инновационные меры, такие как отпуск по уходу за ребенком, доступный всем, независимо от пола, квоты без права передачи для отцов (Португалия) и пособия по принципу «используй или потеряй» (Швеция), содействуют изменению отношения и способствуют достижению более справедливых результатов в сфере занятости¹⁹⁰. При правильной разработке и надлежащем финансировании такие меры приносят пользу как работникам, так и работодателям, способствуя удержанию и вовлечению персонала, а также привлечению талантов, в том числе на микро-, малые и средние предприятия (ММСП)¹⁹¹. Однако по-прежнему существуют значительные пробелы, особенно в отношении неформальных работников, самозанятых, трудовых мигрантов и приемных родителей. Кроме того, правовая защита остается ограниченной, в том числе в коллективных соглашениях, предусматривающих механизмы защиты от дискриминации или увольнения в связи с отпуском по уходу за ребенком, что означает, что многие родители по-прежнему не лишены надлежащих прав¹⁹².
- 114. Использование цифровых технологий привело к расширению спектра форм организации труда, включив в него такие формы, как удаленная и гибридная работа, которые в настоящее время широко доступны во многих секторах.** Предприятия прибегают к этим мерам с целью обеспечения непрерывности и гибкости операционной деятельности, одновременно предоставляя работникам большую свободу в выборе времени и места

¹⁸⁸ По состоянию на январь 2026 г. 68 стран ратифицировали Конвенцию 102, 45 стран ратифицировали Конвенцию 183 и 49 стран ратифицировали Конвенцию 156.

¹⁸⁹ ILO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves: Better Parental Leaves for a More Caring World of Work*, 2025, 10; ILO, *Care at Work*.

¹⁹⁰ Marga Zambrana, "Use It or Lose It": Why Men's Care Leave Still Lags, and How to Fix It", *Equal Times*, 2025; Libertad González et al., "Well Designed Paternity Leave Makes Spain a Model of Success", *LSE Blogs*, 2025.

¹⁹¹ ILO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*.

¹⁹² ILO, *Care at Work*.

работы. Тем не менее опыт разных стран показывает, что эффективность удаленной работы варьируется в зависимости от характеристик работы, уровня квалификации и семейных обстоятельств. Хотя цифровые формы организации труда часто поощряются как средство улучшения баланса между работой и личной жизнью, они также связаны со стиранием границ между рабочим и нерабочим временем и увеличением рабочей нагрузки. В некоторых случаях это может усиливать гендерные роли, особенно для женщин, которые и без того берут на себя большую часть неоплачиваемой работы по уходу и сталкиваются с более высоким риском дисбаланса между работой и личной жизнью, выгоранием и проблемами со здоровьем¹⁹³. Эти тенденции привели к появлению стратегий, направленных на уточнение ожиданий, управление рабочей нагрузкой и устранение рисков в области БГТ. Например, ряд стран ввели или усилили положения, касающиеся рабочего времени, такие как «право на отключение», и обновили руководства по БГТ с учетом цифровой среды и удаленной работы. В некоторых секторах и на некоторых предприятиях также ведутся переговоры о заключении коллективных соглашений с целью регулирования удаленной работы и защиты психического здоровья работников. Эти мероприятия демонстрируют, как правительства, работодатели и работники посредством социального диалога на национальном, отраслевом и рабочем уровнях адаптируют рамки организации труда с целью обеспечения баланса между гибкостью, производительностью и благополучием работников на меняющихся рынках труда¹⁹⁴.

- 115. Системы социальной защиты различаются по своему охвату и способности учитывать различные модели занятости и обязанности по уходу.** Правительства ряда стран расширили или адаптировали механизмы социальной защиты с целью повышения уровня доходов на протяжении всей жизни, в том числе в периоды обеспечения ухода, безработицы, инвалидности, старости и болезни. Эти реформы включали изменения режимов отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком для матерей и отцов, а также отпусков для родителей. Некоторые страны приняли меры по расширению доступа к системам, как основанным, так и не основанным на взносах, для временных работников, работников, занятых неполный рабочий день, и самозанятых, включая тех, кто работает в неформальном секторе¹⁹⁵. Для улучшения доступности и непрерывности механизмов защиты были использованы такие конструктивные особенности, как упрощенные критерии получения права на льготы, сохранение прав, соответствующее сочетание финансирования за счет взносов и налогов, а также координация с мерами по переходу к формальной экономике и политикой в области ухода (вставка 9). Например, в Коста-Рике, Дании и на Сейшельских Островах системы социальной защиты, как основанные, так и не основанные на взносах, объединены для финансирования положений об отпуске по уходу¹⁹⁶. Недавно принятое законодательство в Узбекистане предусматривает замену механизма ответственности работодателя пособиями по беременности и родам, финансируемыми за счет социального страхования, что облегчает соблюдение требований, особенно для малых предприятий, и снижает риск дискриминации женщин при найме на работу¹⁹⁷.

¹⁹³ Eurofound and ILO, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017, 33–34.

¹⁹⁴ ILO, *Working Time and the Future of Work*, 2018, 29.

¹⁹⁵ ILO, *World Social Protection Report 2024–26*, 217–223.

¹⁹⁶ ILO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*, 14.

¹⁹⁷ См. *UZ Daily*, «Мирзиёев утвердил закон о новой системе государственного соцстрахования», 2025 г.

► **Вставка 9. Борьба с неформальной занятостью с помощью инновационных решений в области социальной защиты**

Инновационные решения могут успешно расширить охват социальным страхованием работников неформального сектора. Например, в Монголии обеспечение для матерей было распространено на самозанятых женщин, животноводов, кочевников и неформальных работников в сельских районах путем объединения систем социального страхования, как основанных, так и не основанных на взносах. Кроме того, в Монголии были созданы «единые окна» — пункты обслуживания, где отдаленные местные сообщества могут получить доступ к различным услугам, включая социальные пособия, услуги по трудоустройству и управлению земельными ресурсами, регистрацию актов гражданского состояния, банковские и нотариальные услуги. Это способствовало обеспечению всеобъемлющего и инклюзивного охвата, несмотря на низкую плотность населения страны.

Источник: ILO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*, 14.

- 116. Системы социальной защиты адаптируются к демографическим изменениям, конфликтам и климатическим потрясениям.** В стареющих обществах социальная защита имеет особое значение для обеспечения гарантий получения дохода и доступа к медицинскому обслуживанию и долгосрочному уходу. Передовой опыт в области универсальных систем, выплачивающих пожизненное содержание в рамках системы пенсионного страхования с учетом гендерных факторов, включает отказ от установления разного возраста выхода на пенсию для женщин и мужчин, использование смешанных таблиц для обоих полов в целях обеспечения справедливости и отказ от дискриминационных правил, таких как требование к женщинам снимать свои пенсионные накопления при вступлении в брак, что подрывает долгосрочную безопасность доходов и независимость¹⁹⁸. Некоторые страны, пострадавшие от конфликтов, перемещения населения или климатических изменений, расширили или адаптировали социальные пособия и услуги по уходу, чтобы удовлетворить растущие потребности в уходе и обеспечить гарантии получения дохода в условиях нарушения работы государственных служб. Эти меры были использованы для поддержки потенциала противодействия домохозяйств и обеспечения непрерывности их средств к существованию, особенно среди групп, подверженных повышенному риску потрясений (вставка 10)¹⁹⁹. Аналогичным образом страны использовали цифровые технологии для улучшения предоставления социальной защиты, ее охвата и доступности, а также адаптировали механизмы защиты работников и социальной защиты с целью сохранения их охвата, надлежащего характера и справедливости в условиях меняющегося рынка труда²⁰⁰.

¹⁹⁸ Razavi et al., 2024, 81.

¹⁹⁹ ILO, *Gender, Equality and Inclusion for a Just Transition in Climate Action: A Policy Guide*, 2024, 42–49; ILO, *World Social Protection Report 2024–26*, 225–226.

²⁰⁰ Luis Frota, Christina Behrendt and Shahra Razavi, “Digital Transformation Is Pivotal to Achieving the Goal of Universal Social Protection”, ILO Observatory on AI, 2025.

► **Вставка 10. Учитывающий гендерные аспекты механизм социальной защиты для перехода от кризиса к восстановлению**

В условиях конфликтов, нестабильности и кризисов женщины и девочки, а также маргинализированные группы часто несут на себе тяжелейшее бремя, сталкиваясь с нарушением средств к существованию, увеличением объема неоплачиваемых обязанностей по уходу и повышенной уязвимостью перед гендерным насилием¹. Социальная защита играет важнейшую роль в устранении этих гендерных последствий, связывая воедино «гуманитарную деятельность — развитие — мир»². Наряду с мерами по обеспечению занятости в чрезвычайных ситуациях и доступом к основным услугам, социальная защита поддерживает предоставление немедленной помощи, одновременно способствуя восстановлению, потенциалу противодействия и инклюзии в долгосрочной перспективе. В Ливане чрезвычайная помощь МОТ для перемещенных женщин и мужчин включает выплату пособий по инвалидности и других денежных пособий, восстановление жилья и трудоустройство на местных рынка труда, что обеспечивает женщинам доступ к доходам и услугам в условиях кризиса³. В Государстве Палестина программы МОТ обеспечивают социальную защиту путем поддержки занятости и развития навыков среди женщин и мужчин, находящихся в ситуации уязвимости, в пострадавших секторах, включая работников неформального сектора⁴. Аналогичным образом в Южном Судане и на Украине меры вмешательства МОТ объединяют социальную защиту с восстановлением рынка труда, в рамках которых особое внимание уделяется расширению экономических прав и возможностей женщин, защите от эксплуатации и доступу к основным услугам^{5, 6}.

¹ ILO, *Gender Equality and Women's Empowerment in the World of Work in Fragile, Conflict and Disaster Settings*, 2022, 3. ² ILO, *General Survey on employment and decent work for peace and resilience*, forthcoming. ³ ILO, *ILO Support for the Emergency Response to the Crisis in Lebanon*, 2025. ⁴ ILO, "Partners Pledge Support to ILO's Palestinian Labour Market Recovery Programme", 2024. ⁵ ILO, "Empowered with ILO's Training, Women Farmers in Sudan Expand Cooperative and Market Opportunities", 2025. ⁶ ILO, *ILO Transitional Cooperation Strategy for Ukraine 2024–2025*.

- 117. Были приняты политические меры и заключены соглашения, оказывающие существенную поддержку экономике и социальному благополучию и направленные на улучшение условий труда и повышение заработной платы работников сферы ухода, большинство из которых составляют женщины.** Некоторые улучшения в этом направлении свидетельствуют о том, что страны продвигают политику, направленную на улучшение условий труда, переход к формальной экономике и обеспечение надлежащего размера заработной платы и доступа к социальному обеспечению для работников сферы ухода²⁰¹. Национальная политика Бразилии в области ухода предусматривает обучение, профессиональный рост, гарантии заработной платы и меры по обеспечению безопасности труда. В Индии программы расширяют профессиональное обучение для неформальных поставщиков услуг по уходу. Италия, Мексика и Российская Федерация внедрили соглашения, стандарты и инструменты для перевода домашних работников в формальный сектор и уточнения ролей. Улучшения в области заработной платы включают корректировку минимальной заработной платы в Германии для всех секторов сферы ухода, повышение заработной платы работникам, занимающимся долгосрочным уходом, в Японии и повышение национальной минимальной заработной платы для работников сферы ухода в Южной Африке²⁰². Коста-Рика и Кения ввели минимальную заработную плату для домашних работников²⁰³. В Таиланде в рамках недавно принятых национальных нормативных актов была усилена общая защита домашних работников, включая предоставление оплачиваемого

²⁰¹ ILO, *Securing Decent Work for Nursing Personnel and Domestic Workers, Key Actors in the Care Economy*, ILC110/III/(B), 2022.

²⁰² ILO and OECD, *Women at Work in G20 Countries*, 2025, 16–17.

²⁰³ ILO, *Towards Pay Equity*, 2026, 45.

декретного отпуска²⁰⁴. В Уругвае коллективное соглашение, заключенное на национальном уровне, охватывает более 100 000 работников, большинство из которых составляют женщины, и предусматривает три различные категории работ в сфере домашнего труда с дифференцированными минимальными ставками заработной платы²⁰⁵. В Иордании единый договор для работников частных школ и детских садов способствовал улучшению соблюдения трудовых договоров и повышению прозрачности в секторе частного образования в стране²⁰⁶.

- 118. Больше внимания уделяется здоровью женщин и их участию в трудовой деятельности.** Здоровье женщин за пределами вопросов материнства долгое время не принималось во внимание, но в настоящее время все больше внимания уделяется таким вопросам, как менструация, эндометриоз и менопауза, которые оказывают влияние на участие женщин в рынке труда. Соединенное Королевство ввело законодательство, признающее менопаузу серьезной проблемой на рабочем месте и обязывающее работодателей с более чем 250 сотрудниками публиковать план действий по менопаузе в рамках своих более широких обязанностей по обеспечению гендерного равенства с 2027 года²⁰⁷. Прогресс также наблюдается в области коллективных соглашений, касающихся гигиены во время менструации, репродуктивного здоровья и отпусков по уходу за здоровьем²⁰⁸. Например, в 2020 году Профсоюз работников здравоохранения и социальных служб штата Виктория (Австралия) выступил за введение оплачиваемых отпусков и гибких условий труда в связи с менструацией, менопаузой, выкидышем, мертворождением, лечением бесплодия, гистерэктомией и подтверждением гендерной идентичности²⁰⁹. Эти меры направлены на то, чтобы работодатели поддерживали продолжение участия в рынке труда и человеческое достоинство в сфере труда, а не только предоставление медицинской помощи. Кроме того, начинают появляться меры по поддержке женщин в сельских районах и женщин, занятых в неформальном секторе, которые часто сталкиваются с повышенными рисками из-за недостаточной инфраструктуры в сфере труда, ограниченного доступа к средствам гигиены, воздействия агрохимических веществ, теплового стресса, большой рабочей нагрузки и продолжительного рабочего дня. Например, в Индии в рамках Национальной программы гарантированной занятости в сельских районах имени Махатмы Ганди были улучшены возможности женщин работать в безопасных условиях и с обеспечением человеческого достоинства за счет интеграции мер, связанных с менструальным здоровьем и гигиеной. Тем не менее, такие области, как услуги, связанные с ВИЧ, требуют постоянного внимания (вставка 11).

²⁰⁴ Ministry of Labour of Thailand, "Household Workers Celebrate as Labour Minister Successfully Pushes Ministerial Regulations Into Effect on April 30, Allowing 98 Days of Maternity Leave", 2024.

²⁰⁵ Ministry of Labour and Social Security of Uruguay, *Trabajo doméstico: Acuerdo consolida avance histórico para más de 100 mil trabajadoras*, 2025.

²⁰⁶ ILO, *Automation of the Unified Contract for Workers in Private Schools and Kindergartens*, 2025.

²⁰⁷ Government of the United Kingdom, *Implementing the Employment Rights Bill: Our Roadmap for Delivering Change*, 2025, 9.

²⁰⁸ ILO, *Achieving Gender Equality at Work*, General Survey, ILC111/III(B), 2023, para. 160; ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery*, 98.

²⁰⁹ Marian Baird, Elizabeth Hill and Sydney Colussi, "Balancing Work and Fertility Isn't Easy – But Reproductive Leave Can Help", *The Conversation*, 2021.

► **Вставка 11. Содействие охране здоровья и инклюзии на рабочем месте мужчин и женщин с ВИЧ**

Стигматизация, дискриминация и гендерное неравенство, включая гендерное насилие и домогательства, по-прежнему способствуют распространению ВИЧ: с 2010 года число новых случаев заражения возросло по меньшей мере в 32 странах. В 2024 году ежедневно регистрировалось 570 новых случаев заражения среди девочек младшего и подросткового возраста, однако они по-прежнему не имеют достаточного доступа к услугам, связанным с ВИЧ.

Среди мужчин по-прежнему существуют проблемы с доступом к тестированию и лечению ВИЧ. Руководствуясь Рекомендацией 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200), МОТ принимает усилия по искоренению стигматизации и расширению доступа к услугам, связанным с ВИЧ, на рабочих местах. Благодаря инициативе VCT@WORK 2,5 млн работников получили информацию о ВИЧ, почти 1,5 млн прошли тестирование (1,1 млн мужчин и 0,4 млн женщин) и более 48 000 работников (37 435 мужчин и 11 182 женщины), получивших положительные результаты тестирования, были направлены на лечение. Комплексные подходы, направленные на борьбу с туберкулезом, неинфекционными заболеваниями, гендерным неравенством и насилием, как, например, в таких странах, как Китай, Эсватини, Индия, Украина и Замбия, демонстрируют, как инклюзивная политика на рабочем месте и поддержка людей, живущих с ВИЧ, способствуют снижению стигматизации, улучшению здоровья и содействию экономической и социальной инклюзии.

119. По мере усугубления угроз для здоровья, вызванных изменением климата, страны уделяют все больше внимания стратегиям в области БГТ, учитывающим гендерные аспекты, на всех этапах жизни женщин, в том числе посредством оценки рисков с учетом гендерных и возрастных факторов, обучения и предоставления возможностей для ухода. В ответ на растущий объем данных, свидетельствующих о том, что повышение температуры связано с ростом уровня физического и домашнего насилия в отношении женщин, а также о том, что климатические стрессы, потеря доходов, перемещение населения и социальная нестабильность могут увеличить риск гендерного насилия и домогательств на рабочем месте²¹⁰, участвующие страны также выходят за рамки общих механизмов защиты от дискриминации и предлагают более конкретные меры, как это происходит в Канаде, штате Карнатака в Индии и Испании²¹¹.

3.2. Эффективно функционирующие и подотчетные институты играют ключевую роль в обеспечении гендерного равенства

120. Способность институтов обеспечивать прозрачное управление, поддерживать рациональную государственную финансовую политику и определять направления политики в области равных возможностей, равного обращения и участия по-прежнему имеет основополагающее значение для достижения гендерного равенства в сфере труда. Правительства играют ключевую роль в укреплении равенства, защите трудовых прав и создании условий для значимого участия уязвимых категорий работников в рынке труда. Имеющиеся данные также свидетельствуют о том, что страны все чаще стремятся принимать комплексные меры, направленные на расширение участия и лидерства женщин, в том числе при разработке правовых рамок. Например, Закон Ганы о позитивных

²¹⁰ Adrienne Epstein et al., "Drought and Intimate Partner Violence Towards Women in 19 Countries in Sub-Saharan Africa During 2011–2018: A Population-Based Study", *PLOS Medicine* 17, No. 3 (2020).

²¹¹ Government of Canada, "Menstrual Products Now Available at No Cost to Employees in Federally Regulated Workplaces", 2023; *Economic Times*, "Karnataka Cabinet Approves One-Day Menstrual Leave for Women Across Sectors", 2025; Government of Spain, *Ley Orgánica* 1/2023, 28 February 2023.

действиях (в целях обеспечения гендерного равенства) направлен на поощрение участия и лидерства женщин во всех сферах общества, включая политику, экономику, образование и социальную жизнь²¹². Организации работодателей и работников играют не менее важную роль, и их потенциал необходимо укреплять, для того чтобы они могли четко определять приоритеты предприятий и работников и реагировать на них.

- 121. Во многих странах инспекции труда разработали инструменты, учитывающие гендерные аспекты, в целях обеспечения соблюдения норм, касающихся борьбы с дискриминацией, равной оплаты труда, прав, связанных с уходом (в том числе грудное вскармливание), а также мер в области безопасности и гигиены труда, направленных на борьбу с гендерным насилием и домогательствами и устранение психосоциальных рисков.** Например, Коста-Рика, Грузия, Испания и Уругвай создали специализированные подразделения по вопросам гендерного равенства. Малайзия и Таиланд создали специальные структуры по борьбе с дискриминацией, гендерным насилием и домогательствами²¹³. Существует также некоторый опыт по расширению сферы действия инспекционных служб на сферу домашнего труда и неформальный сектор, как это произошло в Ирландии, Южной Африке и Уругвае²¹⁴. Тем не менее по-прежнему существуют пробелы, поскольку цифровые домогательства, алгоритмическое управление, удаленная работа и усугубляющиеся в результате изменения климата риски пересекаются с гендерными и возрастными факторами.
- 122. Социальный диалог позволяет правительствам, организациям работодателей и работников вести переговоры о долгосрочных системных преобразованиях.** Он приобретает особое значение в контексте преобразований рынка труда, поскольку позволяет заинтересованным сторонам обсуждать стратегии и интегрировать гендерное равенство в сфере достойного труда в рамках мер по борьбе с изменением климата и цифровыми преобразованиями с помощью соответствующих политических инструментов и с учетом отраслевых особенностей. Все формы социального диалога могут сыграть решающую роль в устранении гендерного разрыва в оплате труда, поощрении отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком для отцов и родителей, улучшении режимов рабочего времени и внедрении механизмов защиты от насилия и домогательств. Все эти меры способствуют укреплению равных прав в сфере труда, особенно в переходные периоды²¹⁵. Коллективные переговоры в Аргентине, Лесото, Марокко и Испании демонстрируют их способность обеспечивать ощутимые улучшения в области безопасности, стабильности и справедливости для женщин и других уязвимых работников путем урегулирования вопросов, касающихся условий трудовых договоров, равной оплаты труда, гарантий занятости и защиты от домогательств²¹⁶. Все чаще усилия в области социального диалога расширяются в направлении обеспечения инклюзии и представительства работников из различных групп, включая инвалидов, мигрантов, коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни. Некоторые из них также включают работников неформального сектора

²¹² См. Ministry of Gender, Children and Social Protection of Ghana, “MOGCSP Launches Affirmative Action Act to Advance Gender Equality in Ghana”, 2025.

²¹³ ILO, *Training for Malaysian Inspectors on Forced Labour, Child Labour and Gender-Based Discrimination, Violence and Harassment in the Workplace: Facilitator's Manual*, 2022; ILO, *Labour Inspection Guidelines*, 2022.

²¹⁴ ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 210.

²¹⁵ Mia Rönnmar and Susan Hayter (eds), *Making and Breaking Gender Inequalities in Work* (Edward Elgar, 2024), Ch. 8.

²¹⁶ ILAW, *Bargaining for Gender Equity*, 2025, 8 and 9.

экономики посредством разработки политики и мер по обеспечению перехода к формальной экономике и улучшения механизмов защиты работников.

- 123. Организации работодателей и работников принимают более активные меры по укреплению представительства и влияния женщин на рабочем месте.** Институционализация гендерного равенства в результатах социального диалога способствует интеграции норм, государственной политики и практики работодателей таким образом, чтобы обеспечить значимые и устойчивые права и возможности для всех работников и работодателей. В настоящее время многие ОРП включают гендерное равенство в число своих приоритетов, организуя обучение по вопросам гендерного равенства и разнообразия, проводя исследования, признавая передовой опыт и выступая за равную оплату труда и лидерство женщин. Кроме того, они создали координационные центры по вопросам гендерного равенства и расширили возможности для обеспечения сбалансированных и гибких форм организации рабочего времени или труда, способствующих продвижению женщин. ОРП все чаще признают, что инициативы в области гендерного равенства и инклюзии повышают эффективность предпринимательской деятельности, тем самым улучшая доходы, репутацию и привлечение талантов, что приводит к общему повышению уровня личного благосостояния²¹⁷. Кроме того, ОРП отмечают, что инициативы по обеспечению гендерного равенства помогли улучшить результаты их организационной деятельности, увеличив доходы от членских взносов и доходы от обучения, а также укрепив репутацию организации²¹⁸. Профсоюзы также реагируют на эту ситуацию, утверждая прогрессивные целевые показатели в области лидерства, проводя реструктуризацию с целью увеличения участия женщин, уделяя приоритетное внимание вопросам, затрагивающим женщин-работников, в том числе в программах коллективных переговоров, а также усиливая информационно-разъяснительную деятельность по вопросам гендерного равенства²¹⁹. Международная федерация домашних работников, представляющая более полумиллиона домашних работников во всем мире, является актуальным примером успешной организации женщин-работников²²⁰.
- 124. Эти действия помогают создавать более демократичные и представительные организации, что гарантирует, что разнообразные точки зрения определяют ход социального диалога и отвечают потребностям членов.** Исследования указывают на связь между наличием женщин на руководящих должностях и снижением уровня насилия и домогательств; например, увеличение числа директоров на одну женщину-директора приводит к снижению уровня сексуальных домогательств на рабочем месте на 21,8%²²¹. В совокупности эти инициативы способствуют укреплению более инклюзивных и представительных институтов и ускорению достижения гендерного равенства, в том числе на рабочем месте.
- 125. Организации работодателей и работников в сотрудничестве с участниками социальной и солидарной экономики, а также группами низового уровня, могут сыграть решающую роль в организации, мобилизации и поддержке работников неформального сектора экономики, особенно женщин.** Во многих странах эти организации расширили членство и услуги для неформальных работников и экономических субъектов, создав альянсы с организациями неформального сектора экономики с целью расширения доступа

²¹⁷ ILO and IOE, *Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality*, 2024, Ch. 2.

²¹⁸ ILO and IOE, 2024, 11.

²¹⁹ ITUC, *“Women in Leadership”*, 2025.

²²⁰ ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021, 223–224.

²²¹ Shiu-Yik Au, Andréanne Tremblay and Leyuan You, *“Does Board Gender Diversity Reduce Workplace Sexual Harassment?”*, *Corporate Governance: An International Review* 31, No. 5 (2022).

к социальному страхованию, здравоохранению, уходу за детьми и обучению. Они призвали к разработке политики, поощряющей повышение уровня защиты работников и переход к формальной экономике, а также к предоставлению обучения предпринимательству и навыкам в финансовой, цифровой и экологической сферах, поддержке безопасности и гигиены труда и облегчению доступа владельцев микропредприятий к рынкам. Эти усилия расширили экономические возможности, что во многих случаях привело к увеличению и стабилизации трудового дохода женщин в неформальной экономике²²².

126. Необходимо признавать все формы труда и проводить их оценку, а также применять полученные данные. Системы экономической оценки должны в полной мере признавать, что все формы труда, включая неоплачиваемый уход и неформальные рабочие места, на которых заняты многие женщины, вносят вклад в социально-экономическое процветание. Обеспечение видимости неоплачиваемого ухода и домашнего труда является решающим первым шагом на пути к продвижению достойного труда для всех. Таким образом, страны должны укреплять свой потенциал в области систематического и регулярного сбора, использования и распространения данных, касающихся неоплачиваемого ухода и неформальной занятости, в соответствии с меняющимися международными статистическими стандартами (вставка 12)²²³. Все большее внимание уделяется усилению традиционных макроэкономических показателей, включая ВВП, дополнительными показателями, позволяющими учитывать использование времени и неформальную занятость. При использовании этих показателей наряду с ВВП они могут поддержать анализ политики и способствовать разработке эффективных экономических и социальных стратегий.

► Вставка 12. Совершенствование данных о труде для меняющейся сферы труда

С 2013 года резолюции Международной конференции статистиков труда (МКСТ) последовательно развивались, чтобы лучше отражать весь спектр видов деятельности, включая домашний труд и неоплачиваемую работу по уходу, волонтерскую деятельность и неоплачиваемую работу стажеров. Это имеет решающее значение для признания зачастую невидимого вклада женщин, молодежи и маргинализированных групп. Эти же резолюции также способствуют измерению различных аспектов форм и условий труда, что имеет существенно важное значение для понимания различий между опытом женщин и мужчин в сфере труда.

На 21-й МКСТ (2023 г.) МОТ было поручено разработать новые статистические стандарты в отношении насилия и домогательств на рабочем месте, а также в отношении измерения труда по уходу. Оба этих процесса будут завершены на 22-й МКСТ (2028 г.). В настоящее время МОТ разрабатывает проект руководящих принципов по измерению уровня насилия и домогательств в сфере труда, опираясь на исследования на страновом уровне и проверенные инструменты опроса, а также модулей по использованию времени для измерения неоплачиваемого домашнего труда и работы по уходу в рамках обследований рабочей силы, предложенных для внедрения в целях поддержки национальной реализации. Эти новые стандарты помогут странам измерять и оценивать неоплачиваемую работу по уходу, а также получать надежные данные об уровне насилия и домогательств в сфере труда.

В то же время МОТ продолжает совершенствовать глобальные статистические стандарты и методологии в новых и недостаточно документированных областях, таких как работа на цифровых платформах, неформальная экономика, безопасность и гигиена труда, а также международная трудовая миграция и мобильность, где широко распространены формы неравенства, которые по-разному влияют на женщин и мужчин, молодежь и уязвимые группы населения.

²²² ILC.113/Доклад VI, раздел 2.2.2.

²²³ См. "ICLS documents".

3.3. Продвижение устойчивой экономики в целях обеспечения благосостояния для всех

127. Продвижение устойчивой экономики для обеспечения благосостояния для всех имеет существенно важное значение для устранения коренных причин неравенства²²⁴ и ускорения выполнения мандата МОТ. Такой подход закладывает основу для функционирования экономических систем, рынка труда и предприятий с целью создания производительной занятости, достойных условий труда и инклюзивного роста. Экономические стратегии все в большей степени должны учитывать последствия крупных преобразований, включая технологические изменения, демографические сдвиги и давление со стороны окружающей среды, для распределения доходов и занятости. **Включение целей равного обращения и возможностей, социальной справедливости и достойного труда в интересах социальной справедливости в макроэкономическую, отраслевую, рыночную и предпринимательскую политику** способствует поддержке устойчивых предприятий, созданию рабочих мест и повышению потенциала противодействия рабочей силы в период этих преобразований.
128. **Политика и программы в области занятости, учитывающие гендерные различия на рынке труда, могут способствовать решению структурных проблем, влияющих на доступ женщин и мужчин к достойному труду.** Страны осуществляют политику, учитывающую гендерные аспекты, в области занятости в качестве инструмента для достижения полной занятости, справедливости и гендерного равенства. При правильной разработке такая политика обеспечивает, чтобы макроэкономическая и отраслевая политика создавала достойные возможности трудоустройства как для женщин, так и для мужчин, а также решала текущие и будущие проблемы, связанные с созданием рабочих мест, качеством труда и доступом к рабочим местам, преодолевая при этом структурные барьеры на пути достижения гендерного равенства. Ее эффективность зависит от процесса консультаций и учитывающего гендерные аспекты социального диалога, как показано на примерах Албании, Намибии и Вьетнама²²⁵.
129. **Фискальная и денежно-кредитная политика, учитывающая гендерные аспекты и направленная на устранение неравенства, может создать достойные возможности трудоустройства как для женщин, так и для мужчин**²²⁶. Она включает пакеты фискальных стимулов, подобные тем, которые были разработаны в ответ на кризис COVID-19 и которые заключались в реализации конкретных мер по поддержке женщин и девочек в ключевых областях политики (средства к существованию, социальная защита, здравоохранение, продовольственная безопасность, социальная инфраструктура и жилье). Меры такой политики направлены на расширение фискального пространства, в том числе за счет прогрессивного налогообложения доходов, богатства и прибыли. Помимо этого, они обеспечивают фискальное пространство для инвестиций в социальную защиту, уход и другие важнейшие услуги, что имеет особое значение в контексте демографических сдвигов (вставка 13). Денежно-кредитная политика может обеспечить ликвидность правительств, домохозяйств и предприятий, что позволит им избежать банкротства и накопления долгов²²⁷.

²²⁴ ООН, Дохинская политическая декларация второго Всемирного социального саммита, 2025 г., п. 29 d).

²²⁵ ILO, *Technical Guidance Note on Gender-Responsive National Employment Policies: A Path for Gender Equality*, 2025, 39–43.

²²⁶ Esquivel, 2023.

²²⁷ ILO, "What are gender-responsive employment policies?", 2025.

► Вставка 13. Учет демографических сдвигов в макроэкономической политике

В 2024 году глобальный коэффициент рождаемости снизился до 2,2 ребенка на одну женщину¹. На фоне снижения рождаемости и ограниченной миграции растет коэффициент зависимости пожилых людей, то есть соотношение числа людей в возрасте 65 лет и старше и числа людей в возрасте от 16 до 64 лет. За последние 60 лет глобальный коэффициент зависимости от старости увеличился более чем вдвое; к 2050 году он, как ожидается, достигнет около 50% в странах с развитой экономикой и 35% в странах с развивающейся экономикой, что совпадет с началом сокращения численности населения в мире².

Эти преобразования оказывают растущее давление на производительность труда, пенсионные системы и системы здравоохранения, а также на другие компоненты систем социальной защиты, социальные услуги и макроэкономические стабилизаторы. Решение этих проблем с помощью фискальной политики потребует тщательного рассмотрения инвестиций в уход за детьми и в долгосрочный уход с целью содействия сокращению и перераспределению неоплачиваемого труда по уходу. Это также потребует инвестиций в расширение участия в составе рабочей силы и повышение качества занятости, в том числе занятости женщин, что будет способствовать созданию устойчивых и справедливых систем социальной защиты³.

¹ UNDESA, *World Fertility 2024*, 2025. ² Jiajia Gu et al., *Promoting Gender Equality and Tackling Demographic Challenges*, IMF Gender Notes, 2024/002. ³ См., например, Angelo Lorenti et al., "Gendered Parenthood-Employment Gaps from Midlife: A Demographic Perspective Across Three Different Welfare Systems", *European Journal of Population* 40, No. 16 (2024).

130. Обеспечение финансовых ресурсов и бюджетного пространства для достижения гендерного равенства тесно связано с наличием сильных и подотчетных институтов.

Сильные институты имеют существенно важное значение для эффективной и прозрачной мобилизации, распределения и управления государственными финансами, а также для обеспечения направления ресурсов на приоритетные области инклюзивного и справедливого развития. В этом контексте некоторые страны приняли гендерно ориентированную бюджетную политику в качестве средства укрепления как институциональной подотчетности, так и стратегического использования бюджетного пространства. Например, Намибия пересмотрела свой циркуляр по бюджету на 2023–24 годы с целью дать указание всем государственным учреждениям составлять бюджет с учетом гендерных аспектов²²⁸. Благодаря интеграции гендерных аспектов на всех этапах бюджетного цикла гендерно ориентированная бюджетная политика помогает выявлять и устранять гендерные различия в государственных расходах, в результате чего политика в большей степени отвечает потребностям всех слоев населения. Опыт разных стран показывает, что эффективность гендерно ориентированной бюджетной политики зависит от ряда катализаторов, в том числе институционального потенциала, четкости целей, межведомственной координации и наличия данных с разбивкой по полу. При наличии этих элементов гендерно ориентированная бюджетная политика может дополнять существующие фискальные рамки²²⁹.

131. Правительства широко используют отраслевую политику для поддержки структурных преобразований путем оказания целенаправленной поддержки конкретным секторам или подсекторам с целью повышения их производительности, добавленной стоимости, экспортной ориентации или занятости.

Такая политика играет важную роль в определении того, как экономические изменения влияют на спрос на рабочую силу и качество рабочих мест, в том числе в контексте экологических и технологических преобразований. Реализация политики, учитывающей гендерные аспекты, может обеспечить

²²⁸ ILO, *Gender-Responsive National Employment Policies*, 43.

²²⁹ Anuradha Seth, *Engendering Fiscal Space: A Policy Framework for Financing Gender Equality* (UN Women, 2025), 17.

максимальные возможности для достойной занятости для всех за счет признания женщин в качестве производителей, наемных работников и лиц, осуществляющих неоплачиваемый труд по уходу, и направления инвестиции на их поддержку. Это облегчает доступ женщин к развивающимся, динамичным и высокопроизводительным секторам, таким как энергетика, транспорт и цифровая экономика. Хотя приоритетные сектора варьируются от страны к стране, такая политика гарантирует, что женщины действительно смогут воспользоваться возникающими новыми возможностями трудоустройства и что принимаются меры для предотвращения или компенсации потерь рабочих мест, связанных со структурными преобразованиями, включая «зеленый» переход (вставка 14)²³⁰.

► **Вставка 14. Обеспечение «зеленого» перехода, учитывающего гендерные аспекты**

Переход к низкоуглеродной, ресурсоэффективной экономике, стоимость которой на глобальном уровне уже оценивается примерно в 8 трлн долл. США, создает новые сектора и возможности для трудоустройства, зачастую с более высокой заработной платой и большей безопасностью. Однако в этих развивающихся отраслях по-прежнему доминируют мужчины. Данные из Европы и Центральной Азии показывают, что мужчины занимают большинство «зеленых» рабочих мест, в то время как женщины, работающие в «коричневых» секторах (то есть в секторах, которые больше всего загрязняют окружающую среду), сталкиваются с серьезными препятствиями на пути их перехода к более «зеленым» рабочим местам. В некоторых странах более 60% таких женщин сталкиваются с серьезными препятствиями, включая ограниченный доступ к профессиональной переподготовке, несоответствие квалификации и структурную дискриминацию. В результате многие из них не могут получить квалификацию, необходимую для более высокооплачиваемых «зеленых» рабочих мест, и могут быть направлены на рабочие места, требующие меньших навыков и предлагающих меньшую заработную плату. В отсутствие целенаправленной политики по устранению пробелов в квалификации, признанию вклада женщин в экономику, обеспечению равного доступа к рабочим местам и ресурсам, а также поощрению женского предпринимательства и лидерства в этих новых «зеленых» секторах, «зеленый» переход рискует усилить, а не уменьшить неравенство между мужчинами и женщинами на рынке труда.

Источники: Lily Dai et al., *Investing in the Green Economy: Navigating Volatility and Disruption*, LSEG, 2025; Tiffany Sprague and Estefania Asturizaga, *“The Green Transition Has Momentum Now, But Are We Failing Women, Again?”*, UNDP, 2025.

- 132. В настоящее время реализуются меры в области активного рынка труда, направленные на усиление вовлечения женщин в рынок труда.** Чтобы эти меры были эффективными, они должны учитывать весь жизненный цикл женщин на рынке труда, облегчать подготовку к работе, доступ к ней, возвращение на работу, сохранение рабочего места и профессиональный рост, а также обеспечивать надлежащие пенсионные выплаты. Такая политика включает, например, меры по сохранению рабочих мест, направленные на предотвращение потери женщинами работы, особенно после рождения ребенка, субсидии на оплату труда с конкретными требованиями в отношении гендерного баланса, способствующие возвращению женщин на работу, а также политику, направленную на повышение трудоустройства, готовности к работе и предпринимательской активности женщин.
- 133. В условиях стремительных преобразований на рынке труда системы обучения на протяжении всей жизни способствуют адаптации работников к меняющимся требованиям к квалификации, при этом помогая работодателям решать проблемы производительности и дефицита квалифицированных кадров.** Многие страны продвигают меры, включая меры нулевой терпимости к дискриминации и программы обучения по противодействию домогательствам, с целью расширения доступа к обучению и снижения

²³⁰ Esquivel and Fontana, 2024.

барьеров для входа в сектора, в которых традиционно преобладают как мужчины, так и женщины. Несмотря на усилия, направленные на поощрение молодых женщин к получению образования и карьеры в области STEM, новые потребности рынка труда, особенно в сфере здравоохранения и ухода, также подчеркивают важность привлечения и удержания разнообразной рабочей силы во всех секторах²³¹. В условиях старения рабочей силы по-прежнему необходимо обеспечить надлежащее обучение и повышение квалификации работников.

- 134. Устойчивые предприятия, применяющие принципы достойного труда, могут укреплять гендерное равенство, одновременно поддерживая конкурентоспособность и производительность.** Во всех секторах экономики предприятия разных форм и размеров, включая транснациональные корпорации, ММСП и организации социальной и солидарной экономики, играют взаимодополняющие роли в обеспечении равных возможностей и равного обращения в отношении работников обоих полов. В соответствии с Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, предприятия должны руководствоваться принципом недопущения дискриминации в своей деятельности. Например, предприятия могут применять меры политики и практику, учитывающие гендерные аспекты, для содействия гендерному равенству в своей деятельности и в своих цепочках поставок. Такие подходы способствуют обеспечению равных возможностей в области найма, оплаты труда и профессионального роста, сбалансированной и гибкой организации рабочего времени или труда, предоставлению отпусков по уходу за ребенком и поддержки в уходе за детьми, а также доступу к социальной защите в случае болезни, инвалидности, безработицы, старости или беременности. Кроме того, они помогают предотвращать дискриминацию, насилие и домогательства, а также укреплять здоровье и безопасность.
- 135. Роль предприятий выходит за рамки их статуса работодателей и включает влияние на гендерные результаты через их участие в местных рынках и цепочках поставок.** Это может включать закупки у предприятий, принадлежащих женщинам и управляемых ими, применение справедливых и прозрачных условий оплаты и исключение дискриминационной практики в коммерческих сделках²³². Организации социальной и солидарной экономики (включая кооперативы, ассоциации, общества взаимопомощи, фонды и социальные предприятия) расширяют эти усилия путем включения в свои модели равенства, демократического управления, услуг, ориентированных на уход, и коллективное предпринимательство, в частности для поддержки женщин в неформальной экономике (вставка 15).

► **Вставка 15. Предприятия, принадлежащие женщинам и управляемые ими: вызовы, пробелы и потенциал роста**

Многие предприятия, принадлежащие женщинам и управляемые ими, работают в секторах с низкой рентабельностью и низкими темпами роста и зачастую представляют собой микропредприятия или самозанятость. Поэтому необходима целенаправленная поддержка, чтобы помочь женщинам сохранить и расширить свои предприятия, перейти к формальной экономике и получить доступ к рынкам с более высокой добавленной стоимостью. Содействие женскому предпринимательству — это не только вопрос равенства, но и экономическая стратегия: исследования, проведенные в Индии, показывают, что предприятия, принадлежащие женщинам, чаще нанимают женщин, чем предприятия, принадлежащие мужчинам, независимо от сектора, размера и региона.

²³¹ ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality*, 2019.

²³² ILO, *“MSMEs: Powering social justice and inclusive growth”*, 2025.

Аналогичным образом опросы, проведенные в европейских странах, показывают, что предприятия, возглавляемые женщинами, имеют более высокую долю женщин-работников во всех секторах. Например, в Центральной и Восточной Европе предприятия, возглавляемые женщинами, указывают, что около 50% их персонала составляют женщины, по сравнению с примерно 35–40% на предприятиях, возглавляемых мужчинами. Таким образом, поддержка женщин-предпринимателей оказывает мультипликативный эффект на занятость женщин, способствует интеграции в местный рынок труда и повышает производительность, ориентацию на инновации и потенциал противодействия предприятий.

Источники: Gaurav Chiplunkar and Pinelopi K. Goldberg, "Aggregate Implications of Barriers to Female Entrepreneurship", 2024; European Investment Bank, *Support for Female Entrepreneurs: Survey Evidence for Why It Makes Sense*, 2022, 11.

- 136. Эффективное политическое руководство и согласованная институциональная координация в области гендерного равенства содействуют процветанию предприятий.** Когда гендерное равенство закреплено в национальной политике в области предпринимательства, занятости, промышленности и МСП, при поддержке специализированных учреждений, располагающих выделенным бюджетом и доступом к надежным данным с разбивкой по полу, государственные органы имеют больше возможностей для разработки, реализации и мониторинга мер, побуждающих предприятия к внедрению ответственных методов ведения бизнеса, учитывающих гендерные аспекты, в соответствии с международными трудовыми нормами. В последние годы предприятия активизировали свои усилия по продвижению гендерного равенства в ответ на меняющееся законодательство и политику должной осмотрительности в вопросах прав человека.
- 137. Предприятия также полагаются на благоприятные условия, такие как доступ к финансированию, развитие навыков, инфраструктура, технологии и рынки.** В последние годы расширились инициативы по улучшению этих условий, в том числе за счет специальных фондов, программ обучения, схем наставничества и финансовых стимулов, направленных на поддержку роста предприятий. Когда такие инициативы разрабатываются с учетом гендерных аспектов, они помогают снизить структурные барьеры, с которыми сталкиваются женщины.
- 138. Однако успех этих инициатив зависит от более широкой системы политики, услуг и инфраструктуры, способствующей развитию общества и сферы ухода.** Недавний опрос показывает, что предприятия, принадлежащие женщинам, на 47% чаще закрываются по семейным или личным причинам, чем предприятия, принадлежащие мужчинам²³³. Поэтому инвестиции в услуги и инфраструктуру по уходу, меры на уровне предприятий (вставка 16) и связанные с уходом социальные выплаты для самозанятых могут поддержать предпринимателей, имеющих семейные обязанности. В частности, расширение политики предоставления отпусков по уходу на владельцев малых предприятий и создание учреждений по уходу являются ключевыми факторами, позволяющими женщинам добиваться успеха в сфере предпринимательства.

²³³ Global Entrepreneurship Monitor, *GEM 2024/2025 Women's Entrepreneurship Report*, 8.

► Вставка 16. Инновационные модели мер в сфере ухода на уровне предприятий

Инициативы, поддерживаемые МОТ, показывают, как инвестиции в системы ухода могут способствовать достойному труду, гендерному равенству и устойчивым экономическим результатам. В Колумбии укрепление кооперативов в сфере ухода содействовало их переходу в формальный сектор, улучшило условия труда, укрепило лидерство женщин и коллективное представительство, а также внедрило основанные на культурных традициях инновации, такие как «центры ухода», которые объединяют уход за детьми, уход за пожилыми людьми и обеспечение более широкого благополучия сообщества и окружающей среды. В Эфиопии детские сады на рабочих местах на швейных фабриках и на сельскохозяйственных предприятиях позволили женщинам вернуться на работу после декретного отпуска, расширили участие мужчин в уходе за детьми, улучшили благосостояние работников и безопасность их рабочих мест, а также обеспечили работодателям очевидные выгоды в виде повышения производительности, удержания персонала и стабильности, что свидетельствует о том, что уход в сфере труда является инвестицией, а не расходами. В Республике Молдова рыночный подход привел к расширению доступа к уходу за детьми за счет женского предпринимательства, решений по уходу за детьми на местах и на предприятиях, а также политических рекомендаций, сочетающих предоставление услуг с реформами в области лицензирования и стандартов. В Шри-Ланке инициативы по созданию кооперативов в сфере ухода за детьми находятся на пути к переходу в формальный сектор, где домашние работники будут признаны официальными работниками.

Источники: ILO, *Cuidando desde el territorio : Experiencias de cooperativas y entidades de la economía social y solidaria en América Latina*, 2025, 23–27; “ILO-Supported Daycare Transforms Lives of Working Mothers in Addis Ababa”, 2025; “Expanding Child-care Services through Women’s Entrepreneurship Development in Moldova”, 2024; “Unlocking the Potential of Care Cooperatives in Sri Lanka”, 2025.

139. **Развитие навыков имеет существенно важное значение для подготовки предпринимателей к цифровому и «зеленому» переходу, но для женщин задача состоит как в приобретении новых навыков, так и в обеспечении признания и применения их существующих способностей в быстрорастущих секторах.** Многие правительства решают эту проблему с помощью ориентированных на женщин программ обучения, которые развивают компетенции и одновременно связывают участников с рынками, финансированием, деловыми сетями и путями перехода к формальной экономике. Чтобы не усугублять профессиональную сегрегацию, некоторые программы направлены на расширение доступа женщин к новым возможностям в области цифровых технологий и «зеленых» отраслей, с учетом приоритетов национального развития и потенциала предприятий. Это включает поддержку участия женщин в сфере возобновляемых источников энергии, устойчивого сельского хозяйства, энергоэффективности и решений в области циркулярной экономики, а также учет гендерных аспектов в экологической политике и политике в области закупок. Государственные инвестиции в цифровую и техническую инфраструктуру, включая доступ к широкополосному Интернету, цифровую грамотность и инструменты для онлайн-бизнеса, еще больше способствуют участию женщин. Хотя внедрение цифровых инструментов, таких как электронная коммерция и системы удаленной работы, в первую очередь обусловлено соображениями производительности, доступа к рынкам и потенциала противодействия, расширение участия женщин становится одним из сопутствующих преимуществ этих преобразований.
140. **Переход от неформальной к формальной экономике имеет существенно важное значение для продвижения гендерного равенства, поскольку расширяет доступ женщин к достойному труду и экономическим возможностям.** Гендерное неравенство и дискриминация являются важными факторами, определяющими концентрацию женщин в секторах неформальной экономики, что усугубляется социальными нормами, неоплачиваемыми обязанностями по уходу и ограниченным доступом к представительству и праву

голоса. Некоторые работники, такие как сборщики мусора, уличные торговцы, домашние и надомные работники, особенно подвержены дефициту достойного труда в неформальной экономике. Предприятия могут перейти из неформальной в формальную экономику, если они имеют доступ к надлежащей поддержке и благоприятной среде, которая может обеспечить доступ к социальной защите для владельцев предприятий и их работников, а также к другим услугам по поддержке предпринимательства, сетям и рыночным возможностям (вставка 17)²³⁴.

► **Вставка 17. Переход к формальной экономике для ММСП и их работников в Кабо-Верде**

Пилотный проект МОТ на крупнейшем неформальном рынке в столице Кабо-Верде способствовал укреплению потенциала противодействия и переходу к формальной экономике среди женщин-предпринимателей. Благодаря обучению в области управления бизнесом, налогообложения и финансовой грамотности более 2000 женщин получили поддержку, в результате чего было зарегистрировано 900 предприятий и одобрено 888 заявок на получение кредитов, 75% из которых были поданы предприятиями, возглавляемыми женщинами. Доступ к субсидированным кредитам расширил доступ женщин к финансированию и социальной защите; количество зарегистрированных в системе социального обеспечения предпринимателей выросло с 3700 в 2016 году до 25 177 в 2023 году, из которых 12 407 — женщины.

Источник: ILO, *Formalization of Micro and Small Enterprises and Their Employees: Experiences from Cabo Verde*, 2025.

²³⁴ ILO, *Supporting women entrepreneurs through formalization*, 2025.

► Глава 4

Ускорение действий по реализации программы преобразований в области гендерного равенства

- 141.** Гендерное равенство является неотъемлемой частью мандата МОТ и одной из основных задач МОТ и ее трехсторонних участников. Трехсторонние участники согласовали программу преобразований в области гендерного равенства в сфере труда, приняв в 2019 году Декларацию столетия и в 2021 году Призыв к действию. С тех пор они последовательно призывают к ускорению действий по обеспечению гендерного равенства. Это не только вопрос справедливости и прав, но и необходимое условие для потенциала противодействия рынка труда, устойчивого развития, социальной справедливости и мира. Цена бездействия слишком высока как для общества, так и для экономики, особенно в период стремительных и глубоких преобразований.
- 142.** В обзоре, представленном в настоящем докладе, освещается достигнутый прогресс в некоторых областях гендерного равенства в сфере труда, а также сохраняющиеся пробелы. Устранение глубоко укоренившихся структурных движущих сил гендерного неравенства будет способствовать продвижению прав женщин на труд и в сфере труда. Текущие переходные процессы и преобразования представляют собой важную возможность для создания более равноправной сферы труда. Для того чтобы это стало реальностью, необходимо разработать меры, отвечающие реалиям всех женщин и мужчин на рынке труда. Достижение гендерного равенства принесет выгоды для отдельных людей, домохозяйств, экономики и социального развития. Для повышения эффективности программы преобразований МОТ и ее трехсторонние участники могут рассмотреть возможность уделения приоритетного внимания ряду областей для дальнейшего обсуждения и принятия мер.

4.1. Усиление интеграции вопросов гендерного равенства и недопущения дискриминации в международные трудовые нормы и уделение им все большего внимания

- 143.** Программа по-прежнему служит ориентиром для устранения коренных причин гендерного неравенства в сфере труда, в том числе в контексте продолжающихся экономических, технологических, демографических и экологических преобразований. Ее значимость зависит не только от содержащихся в ней руководящих принципов, но и от того, насколько эффективно ее основные элементы интегрированы в законодательство и политику, институциональную практику и работу трехсторонних участников. Это требует большей согласованности между ключевыми аспектами Программы и последовательной реализации со стороны трехсторонних участников МОТ.
- 144.** **Необходим более комплексный и целостный подход к основополагающим принципам и правам в сфере труда.** Наряду с отдельными обязательствами, существующими в отношении гендерного равенства и недопущения дискриминации, эти принципы и права должны рассматриваться как взаимодополняющие. Такой подход будет более эффективным в устранении взаимосвязанных структурных барьеров, которые увековечивают неравенство, исключение и бедность. Значительный прогресс в области всех основных

принципов и прав в сфере труда будет скорее всего достигнут благодаря комплексным политическим мерам, включая равную оплату за труд равной ценности, надлежащую политику в области заработной платы, режимы рабочего времени, политику и услуги в сфере отпусков по уходу, а также предотвращение и нетерпимость к насилию и домогательствам. В контексте переходных процессов особое значение имеют системы БГТ, которые лучше отвечают различным потребностям всех работников на протяжении всей их жизни. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров имеют существенно важное значение для продвижения гендерного равенства.

- 145. Усиление осуществления международных трудовых норм имеет ключевое значение для продвижения гендерного равенства в сфере труда²³⁵.** Важным шагом является устранение правовых, институциональных и практических барьеров, которые ограничивают эффективное применение норм, особенно в отношении женщин и других групп, сталкивающихся со структурным неравенством на рынке труда. Это требует разработки и реализации как профилактических, так и упреждающих мер по обеспечению гендерного равенства в сфере труда в соответствии с международными трудовыми нормами, а также максимального использования подходов, основанных на фактических данных, для борьбы с дискриминационными социальными нормами и установками. Снятие с отдельных лиц бремени доказывания факта дискриминации и улучшение доступа к правосудию также могут способствовать ускорению прогресса. По мере того как цифровизация и переход к экологически устойчивой экономике меняют структуру занятости и формы организации труда, международные трудовые нормы должны активно направлять эти преобразования на рынке труда.
- 146. Повышение инклюзивности социального диалога может оказать более значительное влияние на гендерное равенство.** Прочный социальный диалог будет способствовать не только принятию целей в области гендерного равенства, но и обеспечивать их реализацию и мониторинг таким образом, чтобы отражать разнообразные условия жизни работников и потребности работодателей. Благодаря учету гендерных аспектов и расширению представительства социальный диалог становится мощным инструментом достижения равенства, безопасности, производительности и устойчивых результатов для всех работников и работодателей, а также обеспечивает более эффективное реагирование на преобразования в сфере труда.

4.2. Более широкие усилия по разработке политики в области занятости, предпринимательства и заработной платы, учитывающей гендерные аспекты

- 147. Расширение доступа к высокопроизводительным и более высокооплачиваемым рабочим местам имеет существенно важное значение для преодоления гендерной сегрегации в отношении секторов и профессий, являющейся глубоко укоренившимся структурным барьером.** Эффективные рамки занятости должны сочетать политику занятости, учитывающую гендерные аспекты, с активной и пассивной гендерно ориентированной политикой активного рынка труда (включая меры поддержки доходов или меры замещения доходов) с целью обеспечения достойных возможностей занятости как для женщин, так и для мужчин, особенно в развивающихся секторах, а также со стратегиями, специально разработанными для молодых женщин, которые чрезмерно представлены среди лиц,

²³⁵ Включая Конвенции 100, 111, 156, 183 и 190.

которые не работают, не учатся и не получают профессиональных навыков. К другим важным мерам относится расширение финансирования, возможностей для закупок и поддержки предприятий в целях повышения производительности предприятий, принадлежащих женщинам, особенно тех, кто осуществляет свою деятельность в цифровом, «зеленом» и других быстрорастущих секторах. Решение проблемы равной оплаты за труд равной ценности посредством обеспечения прозрачности заработной платы, объективной оценки рабочих мест и упреждающих законодательных мер наряду с борьбой с устойчивой низкой заработной платой и продвижением политики, направленной на обеспечение баланса между работой и личной жизнью, сделало бы важные сектора, в которых преобладают женщины, более привлекательными и улучшило бы удержание талантов и привязанность к рынку труда, одновременно способствуя справедливости. Это будет способствовать устранению гендерной сегрегации в отношении секторов и профессий и созданию благоприятной среды для предприятий, чтобы инвестировать, расти и создавать качественные рабочие места во всех секторах. Укрепление и внедрение инклюзивных организационных культур может привести к пересмотру сохраняющихся дискриминационных норм и стереотипов и позволить большему числу женщин войти в состав рабочей силы как в секторах, где преобладают мужчины, так и в новых секторах. Устойчивые инвестиции в высококачественные, доступные и недорогие услуги по уходу и инфраструктуру имеют жизненно важное значение для создания достойного труда для работников сферы ухода, поддержки работников, имеющих обязанности по уходу, и содействия росту, ориентированному на спрос и создающему много рабочих мест.

- 148. Эффективные политические меры по переходу от неформальной к формальной занятости требуют тщательного гендерного анализа,** поскольку в некоторых регионах в мире женщины в непропорционально большей степени представлены среди неформальных работников, особенно среди тех, кто не имеет защиты, например сборщики мусора, уличные торговцы, домашние и надомные работники. Следует также уделять внимание неформальным предприятиям (включая ММСП), которые обеспечивают значительную долю занятости и экономической деятельности во многих странах. Успешные стратегии перехода к формальной экономике обычно сочетают меры, направленные на устранение структурных движущих сил неформальной занятости, включая гендерное неравенство, неравное распределение обязанностей по уходу, ограниченный доступ к развитию навыков, правосудию и разрешению споров, а также к финансам и рынкам, и слабые институты рынка труда, с политикой, направленной на улучшение деловой среды для роста и производительности предприятий. Укрепление правовых и нормативных рамок, расширение всеобъемлющей и устойчивой социальной защиты посредством всеобъемлющего, надлежащего и устойчивого охвата на протяжении всего жизненного цикла, а также укрепление механизмов инспектирования труда и обеспечения соблюдения требований являются важными компонентами этого подхода. В этом контексте социальный диалог и активное участие организаций работодателей и работников имеют решающее значение для разработки и реализации контекстуальных и основанных на правах решений, которые поддерживают переход к достойному труду в формальной экономике.

4.3. Более эффективные меры по ускорению реализации Программы

- 149. Ускорение реализации Программы требует принятия конкретных и скоординированных мер.** Это включает систематическое применение гендерного анализа и подходов, учитывающих гендерные аспекты, во всех мерах политики рынка труда, включая стратегии занятости и развития предпринимательства, что гарантирует, что меры реагирования на

кризис, рамки цифрового и справедливого перехода и реформы социальной защиты поддерживают права работников и надлежащим образом отражают межотраслевые реалии, при этом закрепляя эту работу в рамках социального диалога. Это также включает в себя системную синергию с другими соответствующими планами действий МОТ, такими как планы действий по выполнению резолюции об основополагающих принципах и правах в сфере труда и резолюции о достойном труде и экономике ухода²³⁶. Одним из важнейших направлений этой работы является продолжение инвестиций МБТ в высококачественный, основанный на фактах анализ и в подготовку дезаггегированных данных о рынке труда, опираясь на достижения в области международных статистических стандартов и укрепление национальных статистических систем. В дополнение к существующим базам данных, таким как Глобальная база данных по социальной защите и диагностические инструменты по неформальной занятости и учитывающей гендерные аспекты отраслевой политики²³⁷, данные и инструменты измерения, в том числе для оценки стоимости дискриминации, будут иметь существенно важное значение для создания основы для политических действий и ускорения их реализации. Усиление координации между департаментами МОТ, полевыми бюро, Бюро по деятельности в интересах работодателей и Бюро по деятельности в интересах работников, а также с трехсторонними участниками будет иметь существенно важное значение для ускорения достижения результатов и укрепления институциональной подотчетности.

- 150. Программные меры должны сочетаться с сильными, скоординированными альянсами и партнерствами для ускорения достижения Целей в области устойчивого развития.** Программы, осуществляемые под руководством МОТ и многосторонних партнеров, предоставляют технические знания, рекомендации по вопросам политики, содействие в создании потенциала и рамки для продвижения справедливой трудовой практики, безопасной производственной среды и равных возможностей для женщин и мужчин во всех секторах. Реализация этих мер осуществляется в полной мере, когда они интегрируются в целостную экосистему партнерств, основанную на международных инициативах²³⁸ и включающую региональные организации, а также сети для продвижения прав женщин и солидарности. Такое сотрудничество способствует адаптации глобальных норм к местным реалиям, содействует мобилизации ресурсов и обмену знаниями, а также укрепляет механизмы подотчетности. Все это имеет основополагающее значение для укрепления многостороннего участия и партнерств, то есть выполнения обязательства, содержащегося в Дохинской политической декларации.

4.4. Роль МОТ в осуществлении дальнейших действий

- 151.** Программа остается важной и своевременной основой для деятельности МОТ и ее трехсторонних участников в области преодоления и устранения структурных барьеров и обеспечения прав, способствующих устойчивому развитию экономики для благосостояния для всех.
- 152.** Опираясь на свою трехстороннюю структуру, международные трудовые нормы и нормативный мандат, а также многолетний и всеобъемлющий технический опыт, МОТ имеет все возможности для применения более комплексного и основанного на фактах подхода в рамках

²³⁶ GB.352/INS/3/1, 2024 г.; GB.352/INS/3/2, 2024 г.

²³⁷ ILO, *Diagnosis of Informality: Methodological Note*, 2021, and Esquivel and Fontana, 2024.

²³⁸ Например, Глобальная коалиция МОТ за социальную справедливость, Глобальный ускоритель по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода, Международная коалиция за равную оплату труда, инициатива МОТ South4Care, Глобальный альянс за экономику ухода, Межучрежденческая целевая группа по вопросам социальной и солидарной экономики, Глобальный договор ООН и Севильская платформа действий по инвестированию в экономику ухода для обеспечения равенства и процветания.

своей программы работы с целью устранения сохраняющихся гендерных разрывов и новых вызовов в области гендерного равенства в контексте трансформационных преобразований в сфере труда. Это требует как целенаправленных мер, так и систематического учета вопросов гендерного равенства во всех результатах программы и бюджета.

153. МОТ могла бы и далее оказывать поддержку своим трехсторонним участникам в укреплении их потенциала в области обеспечения гендерного равенства посредством предоставления консультаций по вопросам политики и укрепления потенциала в области данных и политики, способствующих устойчивому развитию экономики для обеспечения благосостояния для всех.
154. Такая поддержка трехсторонних участников могла бы быть сосредоточена на разработке комплексных подходов в рамках четырех стратегических задач МОТ по содействию гендерному равенству в сфере труда. Это могло бы включать разработку согласованных правовых и рамок политики, учитывающих национальные и экономические условия и переход от неформальной к формальной экономике, а также значительные преобразования в сфере труда.
155. К приоритетным политическим и техническим областям, требующим большего внимания, относятся: более заметная интеграция гендерного равенства и недопущения дискриминации в основополагающие принципы и права в сфере труда, обеспечение большего и равноправного доступа женщин к производительной и достойной занятости во всех профессиях и секторах, в том числе для молодых женщин, улучшение признания и оценки профессий, в которых преобладают женщины, расширение защиты работников и механизмов социальной защиты. Право на объединение в профсоюзы и социальный диалог остаются основополагающими элементами реализации Программы.
156. МОТ могла бы активизировать усилия по устранению основных структурных барьеров, связанных с неравенством в оплате труда, неоплачиваемым трудом по уходу и обеспечением баланса между работой и личной жизнью для работников, имеющих обязанности по уходу, а также с насилием и домогательствами, и обеспечить, чтобы эти усилия были интегрированы во все области ее технической, политической и программной деятельности, в зависимости от обстоятельств.
157. Используя свой опыт и сравнительные преимущества в области политики оплаты труда, включая прожиточный минимум, МОТ могла бы содействовать усилиям по устранению гендерного разрыва в оплате труда и улучшению заработной платы и условий труда, особенно в секторах, где преобладают женщины, и в неформальных секторах.
158. Могут быть предприняты дополнительные усилия для поддержки создания экосистем предприятий и инноваций, учитывающих гендерные аспекты, которые способствуют развитию устойчивых предприятий и позволяют предприятиям, владельцами которых являются женщин, получить доступ к финансированию, рынкам и возможностям в странах, нацеленных на преобразование.
159. МОТ могла бы поддерживать способность своих трехсторонних участников получать, анализировать и использовать данные, дезагрегированные по соответствующим социально-экономическим характеристикам, для более обоснованной разработки законодательства и политики, а также для диагностики движущих сил, определяющих отраслевую и профессиональную сегрегацию, и выявления эффективных мер по их устранению.
160. Это может сопровождаться усилением мер по укреплению потенциала трехсторонних участников в области участия в социальном диалоге в целях продвижения гендерного

равенства и недопущения дискриминации с уделением внимания эффективному представительству и участию женщин.

161. МОТ могла бы опираться на тесное сотрудничество со своим Международным учебным центром в Турине для проведения специализированных учебных курсов через академию по гендерным вопросам и эффективное внедрение принципов гендерного равенства и недопущения дискриминации в курсы, охватывающие такие темы, как содействие занятости, международные трудовые нормы, основные принципы и права в сфере труда, социальная защита, социальный диалог и инновации.
162. МОТ может развивать знания и фактические данные о воздействии и эффективности существующих законов и нормативно-правовых актов, направленных на ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятий. Она также могла бы содействовать обмену результатами исследований внутри стран и между ними.
163. Могут быть проведены дополнительные исследования по вопросу о затратах, связанных с социальной и экономической дискриминацией, в том числе с использованием инновационных методологий и инструментов измерения, в целях содействия разработке политики.
164. Кроме того, в меняющейся сфере труда МОТ могла бы сосредоточить свои усилия на более глубоком изучении последствий технологических изменений, изменения климата и демографических сдвигов для содействия занятости женщин в странах с разным уровнем развития.
165. МОТ могла бы обеспечить бóльшую согласованность и операционную интеграцию деятельности, связанной с гендерным равенством, в рамках своих программ, взаимодействия на страновом уровне, влияния на глобальную политику и партнерств. Укрепление партнерских отношений с другими учреждениями ООН и партнерами в области сотрудничества в целях развития и развития знаний для продвижения гендерного равенства во всех сферах жизни и на протяжении всей жизни, а также для изменения социальных норм и гендерных стереотипов, лежащих в основе гендерного неравенства, будет иметь существенно важное значение для успеха Программы.