



Национальный Комитет
по исследованию **БРИКС**,
Россия



RUSSIA | 2020

РУКОВОДСТВО

«Расширение экономических прав
и возможностей женщин в БРИКС.
Инициативы, достижения, задачи
и решения»



При поддержке Министерства
экономического развития
Российской Федерации

Подготовлено Экспертным советом БРИКС



Руководство «Расширение экономических прав и возможностей женщин в БРИКС. Инициативы, достижения, задачи и решения»

Редакторы: канд. ист. наук В.В. Панова, канд. пол. наук Н.В. Стапран

Координаторы проекта: В.О. Горбачева, К.О. Шевцова, С.П. Канакин

Авторский коллектив: докт. пол. наук М.В. Ларионова, И.М. Попова, А.Г. Сахаров, Н.Н. Стригунова, канд. экон. наук А.В. Шелепов

При участии: Е.В. Дрожащих, Н.В. Кондратьева

Дизайн: О.В. Новоселова

Национальный комитет по исследованию БРИКС
Москва, ул. Кржижановского 13к2
info@nkibrics.ru
www.nkibrics.ru

© 2020 Национальный комитет по исследованию БРИКС и Экспертный совет по подготовке и обеспечению председательства Российской Федерации в объединении БРИКС

Опубликовано в ноябре 2020 г.

Все права защищены. Любое копирование и воспроизведение текста, в том числе частичное и в любых формах, без письменного разрешения правообладателя запрещено. Цитирование разрешено при условии обязательной ссылки на источник.

Содержание

2 Вступительное слово Виктории Пановой

3 Вступительное слово Натальи Стапран

4 Резюме

8 Введение

11 Национальная политика и меры по продвижению экономического участия женщин

11 Бразилия

16 Россия

20 Индия

25 Китай

29 ЮАР

33 Достижения, препятствия и перспективы

33 Ответ БРИКС на проблему гендерного разрыва. Текущий прогресс

34 Сохраняющиеся вызовы и барьеры

36 Расширение экономических прав и возможностей женщин:

Предпринимательство и ММСП – 36

Цифровая экономика – 37

Международная торговля – 38

Неоплачиваемый труд – 39

Разработка политики на основе качественных данных – 40

41 Выводы и рекомендации

Вступительное слово Виктории Пановой



Виктория Владимировна Панова

Управляющий директор
Национального комитета по
исследованию БРИКС,

Научный руководитель
Экспертного совета по подготовке
и обеспечению председательства
Российской Федерации в
объединении БРИКС

Дорогие друзья,
Мы рады представить вашему вниманию руководство «Расширение экономических прав и возможностей женщин в БРИКС. Инициативы, достижения, задачи и решения». Это первое в своем роде комплексное исследование, разработанное в рамках председательства России в объединении БРИКС в 2020 году. Почему мы публикуем это руководство именно сейчас и в чем заключается его цель?

Мы считаем это руководство своевременной и целенаправленной мерой реагирования на негативное воздействие пандемии COVID-19 на женщин и девочек. В этом году весь мир наблюдает за последствиями тенденций, которые формировались в сфере гендерных отношений на протяжении всей истории человечества: ограниченного участия женщин в экономической жизни, гендерного цифрового разрыва, преобладания неформальной занятости, неоплачиваемой работы по уходу за ребёнком, дополненные тревожным уровнем домашнего насилия в отношении женщин во время карантинного режима, введенного по всему миру из-за пандемии COVID-19.

В этом контексте БРИКС, являясь ярким примером объединения социально-ответственных экономик, всегда придавал большое значение обеспечению инклюзивности сообществ и удовлетворению потребностей своих граждан. Страны БРИКС принимают меры для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек, тем самым реализуя Цель 5 в области устойчивого развития. Приоритеты БРИКС включают в себя стремление усилить голос и представленность женщин в экономике наших стран, а также содействовать открытому и сбалансированному экономическому развитию.

Следуя этим приоритетам, в 2015 страны БРИКС приняли первую Стратегию экономического партнерства, которая в этом году будет обновлена задачами на следующие пять лет. В качестве одного из основных инструментов сотрудничества БРИКС Стратегия закрепила важность обмена опытом по программам, направленным на интеграцию целевых групп, включая женщин, в формальный сектор экономики. Страны БРИКС, как совместными усилиями, так и на национальных уровнях, сформировали солидный банк передовых решений в сфере расширения экономических прав и возможностей женщин. Наступило время поделиться этими знаниями в интересах развития человечества.

Миссия БРИКС сегодня не должна ограничиваться ответом на вызовы, связанных с пандемией или другими факторами. Миссия БРИКС заключается в построении мира во благо всех стран мира, в котором женщинам выделяется ключевая роль в процессе восстановления экономик. Нет сомнений в том, что БРИКС будет играть свою роль в содействии интеграции и продвижении расширения прав и возможностей женщин, и я убеждена, что разработанное нами руководство повысит ценность усилий наших пяти стран в этом направлении.

Вступительное слово Натальи Стапран



Наталья Валерьевна Стапран

Директор Департамента
многостороннего экономического
сотрудничества и специальных
проектов Минэкономразвития РФ

Дорогие друзья,
Рада представить вниманию всех наших коллег новый документ экспертного сообщества БРИКС «Расширение экономических прав и возможностей женщин в БРИКС: инициативы, достижения, задачи и решения».

От имени Министерства экономического развития Российской Федерации хотела бы поблагодарить Экспертный совет по подготовке и обеспечению председательства России в БРИКС за проделанную работу по подготовке первого документа по столь важной для нас теме поддержки экономической активности женщин.

Примечательно, что сборник представлен в год 25-летия Пекинской декларации и Платформы действий: уже сейчас доступны соответствующие данные для оценки прогресса наших стран в выполнении обязательств по достижению гендерного равенства в экономическом измерении. Для нас ключевую роль играет также обязательство государств-членов БРИКС поддержать реализацию принятой пять лет назад Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая включает Цели устойчивого развития 5 (по гендерному равенству) и 8 (по инклюзивному и устойчивому экономическому росту).

Расширение экономических прав и возможностей женщин как один из ключевых вопросов экономической повестки дня БРИКС набирает обороты в эти непростые времена преодоления кризиса, вызванного пандемией.

Сбор и анализ объективных фактических данных с разбивкой по полу сегодня является важным приоритетом, так как они остро необходимы для разработки эффективных мер государственной политики в отношении поддержки женщин.

Мы высоко ценим обмен передовым опытом с партнерами по БРИКС по содержательным вопросам повестки дня расширения прав и возможностей женщин. Наши эксперты включили в сборник лучшие практики стран объединения, которые должны вдохновить всех нас на новые проекты и инициативы в области раскрытия экономического потенциала женщин.

Аналитика и данные о расширении экономических прав и возможностей женщин БРИКС также будут полезны для деятельности Женского Делового Альянса БРИКС и запуска его проектов. В этой связи мы высоко оцениваем этот документ как результат успешного практического взаимодействия экспертного и бизнес-сообществ в БРИКС.

Позвольте мне выразить уверенность в том, что актуальная аналитика и обмен передовым опытом поспособствуют расширению экономических прав и возможностей наших женщин, их эффективному участию в мировой экономике и следовательно – восстановлению после пандемии.

Резюме

Сохраняющиеся гендерные барьеры затрудняют переход работников между секторами, препятствуют более эффективному распределению рабочей силы и увеличению уровня участия в ней, снижают производительность и темпы экономического роста. Страны БРИКС предпринимают различные меры и инициативы для устранения этих барьеров, интеграции женщин в экономическую деятельность, сокращения гендерного цифрового разрыва и обеспечения гендерного экономического равенства, но многое еще предстоит сделать.

Пандемия COVID-19 замедлила прогресс во всех сферах, от здравоохранения до экономики. Ее комплексные экономические и социальные последствия особенно сильно затрагивают женщин по причине их высокой доли в числе работников здравоохранения, неформальной занятости и неоплачиваемой работе по уходу. Для преодоления текущего двойного кризиса как никогда необходима коллективная приверженность БРИКС расширению экономических прав и возможностей женщин.

В докладе представлен анализ инициатив, текущих тенденций, барьеров, возможностей и общих проблем расширения экономических прав и возможностей женщин в странах БРИКС. Освещаются передовые практики стран БРИКС в области гендерной политики, которые могут быть реализованы партнерами для преодоления существующих барьеров. Доклад предназначен для содействия взаимному обмену опытом и разработке политики в интересах благополучия женщин, общества и экономики стран БРИКС. Он начинается с краткого обзора национальной гендерной политики государств БРИКС. Затем рассматриваются достижения, общие проблемы и перспективы расширения экономических прав и возможностей женщин. В заключении представлены рекомендации для сотрудничества БРИКС и национальной политики стран объединения.

Страны БРИКС обязались поддерживать Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, принятую в 2015 году, включая Цели устойчивого развития (ЦУР) 5 по гендерному равенству и 8 по всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех, последняя из которых направлена в том числе на борьбу с гендерным неравенством на рынке труда. Страны БРИКС продемонстрировали приверженность и добились прогресса в преодолении гендерного разрыва в экономике. Всеми из них приняты специальные национальные комплексные программы, способствующие

расширению прав и возможностей женщин, и созданы государственные органы, непосредственно ответственные за их реализацию.

Бразилия реализовала комплексную стратегию расширения прав и возможностей женщин в 2013–2015 гг. Новая программа в этой сфере в настоящее время обсуждается правительством и заинтересованными сторонами. Статья 461 Трудового кодекса Бразилии предусматривает равную оплату труда равной ценности. Поправка к Конституции № 72 (2013 г.) распространила трудовые права на надомных работников. Поправки к Конституции 2015

года (статья 10) ввели положения о защите занятости, направленные на предотвращение сокращения работодателями беременных женщин. За координацию гендерной политики в Бразилии отвечает Министерство по делам женщин, семьи и прав человека. Страна добилась равенства между мужчинами и женщинами в сферах образования и здравоохранения. Однако среднемесячная заработная плата женщин составляет лишь 65% от зарплаты мужчин. При этом, чем выше уровень образования, тем больше разница в доходах: от 1,4 раза для граждан с восьмилетним обучением до 2,5 раза в среднем для лиц с более чем 15-летним обучением. Большинство из

7 миллионов надомных работников в Бразилии – женщины. Женщины составляют только 39% руководителей в государственном и частном секторах, несмотря на рост показателя на 4 процентных пункта с 2009 года.

Принятая в России в 2017 году Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы предусматривает, в том числе, улучшение экономического положения женщин и рост их благосостояния. В 2016 году был создан Координационный совет по реализации Стратегии при Правительстве Российской Федерации. Равная оплата труда рав-

ной ценности гарантируется статьей 22 Трудового кодекса РФ. Меры по интеграции женщин на рынке труда сочетаются с мерами демографической политики, такими как материнский капитал, пособия на детей, право на отпуск по уходу за ребенком для мужчин, всеобщий доступ к дошкольному образованию для детей в возрасте до 3 лет (будет полностью обеспечен к 2021 году). Меры поддержки женского предпринимательства и выхода на рынок труда привели к увеличению числа женщин на руководящих должностях в бизнесе (47% в 2018 году) и уровня их участия в рабочей силе (68,9% в 2018 году). Однако, по оценкам МОТ, разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами по-прежнему остается высоким – в 2018 году он составил 24,9%.

Министерство по делам женщин и детей Индии подготовило проект Национальной политики в отношении женщин в 2019 году. Комплексная стратегия направлена на удовлетворение разнообразных потребностей женщин в семи приоритетных областях, включая здравоохранение, образование, экономику, борьбу с насилием в отношении женщин, управление и при-

нятие решений, благоприятные условия для развития, окружающую среду и борьбу с изменением климата. Закон о равном вознаграждении и Закон о минимальной заработной плате обеспечивают защиту прав работающих женщин и равную с мужчинами оплату труда. За последнее десятилетие Индия достигла значительного прогресса в обеспечении гендерного равенства в таких областях, как образование и охрана материнства. Государственная программа повышения квалификации, субсидированные кредиты для возглавляемых женщинами предприятий, удвоение продолжительности отпуска по беременности и родам, а также требование о создании учреждений по уходу за детьми в компаниях с числом работников более 50 способствуют устранению структурных барьеров, с которыми сталкиваются женщины, и могут обеспечить значительное ускорение роста экономики Индии. Однако указанные меры пока не привели к значительному усилению участия женщин в рынке труда (23,6% в 2018 году) и предпринимательстве (в настоящее время женщины составляют 14% от общего числа предпринимателей Индии).

В текущей Национальной программе развития женщин Китая (на 2011-2020 гг.) поставлены амбициозные цели по обеспечению 40-процентной доли женщин в рабочей силе к 2020 году, сокращению гендерного разрыва в занятости и доходах, увеличению доли женщин среди высокопрофессиональных и технических работников до 35%, полной реализации политики равной оплаты за равный труд. Осуществление Программы координируется и поддерживается Национальным рабочим комитетом по делам детей и женщин при Государственном совете КНР. Китай добился значительного прогресса в сокращении незащищенной занятости и поддержке перехода от занятости в сельской местности к работе в городах. Женщины владеют почти 31% бизнеса Китая, а уровень их доступа к финансовым услугам оценивается в 100%.¹ В то же время работающие женщины в основном заняты в сфере услуг, сельском хозяйстве и неформальном секторе. Несмотря на формальное равенство согласно законам, отсутствует гендерный паритет в оплате труда (женщины

получают около 80% заработной платы мужчин²), а уровень участия женщин в неоплачиваемой работе по уходу примерно в 2,5 раза выше, чем мужчин.

В Программе социальных преобразований и расширения экономических прав и возможностей и Национальном плане развития ЮАР до 2030 года поставлена цель обеспечения гендерного равенства во всех областях политики. Департамент по делам женщин осуществляет координацию реализации указанной Программы, а также Рамочных программ по финансовой интеграции женщин и по учитывающим гендерную проблематику планированию, бюджетированию, мониторингу, оценке и аудиту. ЮАР удалось ликвидировать гендерный разрыв, достигнув паритета в области начального, среднего и послешкольного образования. Однако безработица непропорционально сильно затрагивает женщин, уровень безработицы среди которых составляет 29,5%. Уровень самозанятости женщин низок (12,9%).

Комплексные многолетние стратегии стран БРИКС дополняются целевыми инициативами, направленными на решение конкретных проблем, препятствующих участию женщин в экономике. Они реализуются в таких сферах, как образование, развитие навыков и профессиональное развитие; поддержка стартапов и расширение доступа к цифровым технологиям, особенно в сельских и удаленных районах; продвижение женщин-лидеров в бизнесе и улучшение доступа к финансированию.

Однако страны БРИКС, как правило, оказываются ниже, чем развитые и даже некоторые развивающиеся страны в различных международных рейтингах, таких как Глобальный индекс гендерного разрыва ВЭФ, Гендерный индекс ЦУР ОЭСР и Индекс гендерного развития ПРООН. Страны БРИКС в этих индексах имеют в целом высокие оценки в сфере образования и здравоохранения, но отстают по показателям экономической и особенно политической активности женщин.

Такие барьеры, как более высокий объем неоплачиваемой работы, отсутствие качественных учреждений по уходу за детьми и престарелыми, недостаточное финансирование потребностей принадлежащих женщинам предприятий, отсутствие необходимых цифровых навыков, знаний и низкий доступ к технологиям, а также стойкое предубеждение относительно роли женщин в обществе приводят к недостаточному участию в рабочей силе, несоразмерно низкой предпринимательской активности, неполноценному участию в международной

торговле и сохраняющемуся разрыву в оплате труда. Еще одной важной проблемой является отсутствие качественных данных с разбивкой по полу для разработки политики в отношении женщин, особенно в таких областях, как международная торговля, ММСП и цифровая экономика, а также комплексных, собираемых на систематической основе статистических данных относительно неоплачиваемой работы.

В условиях текущего двойного кризиса как никогда необходима коллективная приверженность БРИКС расширению экономических прав и возможностей женщин. «То, что хорошо для женщин, в конечном итоге способствует решению проблем неравенства доходов, экономического роста и устойчивости».³ Крайне важно, чтобы страны БРИКС не только проводили «учитывающую гендерные проблемы экономическую и социальную политику и ставили экономическую жизнь женщин в центр планов реагирования на пандемию и восстановления»⁴, но и предпринимали ориентированные на будущее

меры для обеспечения равного участия и вклада женщин в экономический рост.

Развитие возможностей для образования и профессиональной подготовки женщин будет способствовать переходу от неустойчивых рабочих мест к более стабильной и лучше защищенной занятости. Торговая политика, учитывающая гендерные факторы, откроет новые возможности для женщин как

наемных работников и предпринимателей. Более широкое предоставление социальных услуг снизит с женщин бремя ухода за близкими и даст им больше времени для оплачиваемой работы и досуга. Гибкие схемы работы, действующие в настоящее время в связи с пандемией, должны сохраняться и после нее, обеспечивая новую модель распределения обязанностей внутри домохозяйств. Больше времени для оплачиваемой работы и досуга.



Гибкие схемы работы, действующие в настоящее время в связи с пандемией, должны сохраняться и после нее, обеспечивая новую модель распределения обязанностей внутри домохозяйств.

¹ <https://newsroom.mastercard.com/asia-pacific/files/2017/03/Report-Mastercard-Index-of-Women-Entrepreneurs-2017-8-Mar.pdf>

² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm

³ <https://blogs.imf.org/2020/07/21/the-covid-19-gender-gap/>

⁴ <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>

Введение

Страны БРИКС приняли ряд коллективных обязательств по сокращению гендерного разрыва в участии в рабочей силе и договорились о комплексе ключевых принципов политики, направленной на повышение качества женской занятости. Низкий уровень участия женщин приводит к негативным экономическим последствиям, таким как снижение потенциальных темпов роста. В настоящее время гендерное равенство не только является одним из основных прав человека, но и все чаще рассматривается как ключ к процветанию экономики и инклюзивному устойчивому развитию. Обязательства БРИКС подкрепляют принятую в 2015 году Повестку дня до 2030 года в области устойчивого развития, особенно в отношении ЦУР 5, касающейся гендерного равенства и ЦУР 8 (инклюзивный и устойчивый экономический рост), в также вносят вклад в продвижение полной и производительной занятости и достойной работы для всех и решение проблемы гендерного неравенства в сфере труда. Устранение этих барьеров может оказать огромное воздействие на социальное и экономическое развитие.

По оценкам исследования McKinsey, ликвидация гендерного разрыва может увеличить мировой ВВП по меньшей мере на 12 трлн долл. к 2025 г.⁵ По данным Всемирного банка, во всем мире ликвидация всех форм дискриминации в отношении женщин могла бы повысить производительность труда на душу населения на 40%.⁶

Несмотря на прогресс, достигнутый в последние годы, в странах БРИКС сохраняются значительные гендерные диспропорции в доле участия в рынке труда. В некоторых случаях разрыв скорее увеличился, чем сократился, и годы устойчивого экономического роста не всегда приводили к более активному участию женщин в рынке труда.

Распространение пандемии COVID-19 серьезно затормозило прогресс во всех сферах – от здравоохранения до экономики. Страны БРИКС оказались в числе наиболее пострадавших в своих регионах.

Совокупные экономические и социальные последствия ощущаются особенно остро женщинами в связи с их более высокой долей занятости в сек-

торе здравоохранения, неформальной занятостью и большим бременем неоплачиваемого труда. Нынешний кризис, скорее всего, нанесет более серьезный удар по занятости женщин, чем по занятости мужчин, поскольку 41% от общего числа занятых женщин приходится на четыре сектора, в которых существует наиболее высокий риск серьезной потери рабочих мест в связи с пандемией. Из 740 млн женщин, работающих в неформальном секторе экономики, 42% заняты в вышеупомянутых секторах повышенного риска по сравнению с 32% мужчин. Кроме того, женщины составляют менее 40% от общего числа занятых во всем мире, но при этом представляют 57% работающих неполный рабочий день, чьи рабочие места одними из первых сокращаются во время экономического спада. Меньший

⁵ https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%201.2%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx

⁶ <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB17-Report.pdf>

Таблица 1. Прогнозы роста реального ВВП в 2020 году (по состоянию на июнь 2020) и оценка влияния пандемии на занятость (по состоянию на конец апреля 2020)

	оЭСР ⁷		Всемирный банк ⁸	МВФ ⁹	Оценка влияния пандемии на занятость: уровень безработицы, %
	Одна волна	Две волны			
Бразилия	-7,4	-9,1	-8,0	-9,1	11.2019 – 11,0% 04.2020 – 12,6% ¹⁰
Россия	-8	-10	-6,0	-6,6	11.2019 – 4,6% 04.2020 – 5,8% ¹¹
Индия	-3,7	-7,3	-3,2	-4,5	11.2019 – 7,6% 04.2020 – 23,5% ¹²
Китай	-2,6	-3,7	1,0	1,0	11.2019 – 5,2% 04.2020 – 6,0% ¹³
ЮАР	-7,5	-8,2	-7,1	-8,0	11.2019 – 29,1% 04.2020 – 30,1% ¹⁴

заработок и возможность создавать сбережения, а также занятость на менее стабильных рабочих местах снижает способность женщин благополучно перенести экономические последствия COVID-19. Пандемия и связанное с ней закрытие школ, учреждений по уходу за детьми и других учреждений по уходу значительно увеличили ежедневные затраты

времени на неоплачиваемую работу. Поскольку последствия пандемии COVID-19 разрушают экономику, сокращая возможности трудоустройства и приводя к увольнениям, ожидается, что больше всего рабочих мест и экономических потерь лягут на плечи женщин.

⁷ <https://data.oecd.org/gdp/real-gdp-forecast.htm>

⁸ <https://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects>

⁹ <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020>

¹⁰ <https://tradingeconomics.com/brazil/unemployment-rate>

¹¹ <https://gks.ru/storage/mediabank/osn-04-2020.pdf>

¹² <https://tradingeconomics.com/india/unemployment-rate>

¹³ <https://tradingeconomics.com/china/unemployment-rate>

¹⁴ <https://tradingeconomics.com/south-africa/unemployment-rate>

¹⁵ Сектора гостеприимства и продуктов питания; недвижимость, бизнес и бизнес-администрирование; обрабатывающая промышленность и торговля (оптовая и розничная). См. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf

¹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf

¹⁷ <https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2319>

¹⁸ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm

Таблица 2. Процент женщин в здравоохранении (последние доступные данные)

Источники: Бразилия - Statista 2019, Россия - ТАСС 2018, Индия - ВОЗ 2016, Китай - Chengxiang Tang & Daisheng Tang (2018) Тенденции и особенности формирования рабочей силы врачей в Китае: после реформы национальной системы лицензирования медицины, Южная Африка - ВОЗ 2017.

Индикатор	Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
Доля женщин в числе врачей	45%	71%	17.1%	56%	43%

Более чем когда-либо коллективная приверженность БРИКС расширению экономических прав и возможностей женщин необходима для преодоления двойного пандемического и социально-экономического кризиса. Жизненно важно, чтобы страны БРИКС не только реализовали «гендерно-чувствительную экономическую и социальную политику и поставили экономическую роль женщин в центр планов по борьбе с пандемией и восстановлению»,¹⁹ но и предприняли ориентированные на будущее действия для обеспечения равноправного участия женщин и их вклада в экономический рост.

Расширение возможностей женщин в области образования и профессиональной подготовки будет способствовать переходу от нестабильной работы к более качественной и лучше защищенной занятости. Торговая политика, учитывающая гендерные аспекты, откроет новые возможности для женщин как наемных работников и предпринимателей. Более широкое предоставление социальных услуг облегчило бы бремя ухода, лежащее на женщинах, и дало бы им больше времени для оплачиваемой работы и досуга. Гибкие механизмы работы, созданные в настоящее время в ответ на пандемию, должны сохраняться и развиваться и после нее и обеспечивать развитие новой модели совместной ответственности в домохозяйствах.

В данном докладе представлен анализ текущих тенденций, барьеров, возможностей и общих проблем в области расширения экономических прав и возможностей женщин в странах БРИКС. В нем освещаются лучшие практики и яркие примеры гендерной политики стран БРИКС, которые могут быть реализованы партнерами для преодоления существующих препятствий. Обзор лучших практик и мер национальной политики призван способствовать обмену опытом и выработке политики, направленной на повышение благополучия женщин, обществ и экономик стран БРИКС. Кроме того, в документе представлены рекомендации для повестки дня БРИКС и национальной политики стран-участниц.

Национальная политика и меры по продвижению экономического участия женщин

Бразилия

Ключевые меры национальной политики

В Бразилии правительство на протяжении многих лет содействует осуществлению национальных программ, в которых участвуют отраслевые министерства, гражданское общество и частный сектор и которые направлены на решение проблем гендерной и расовой дискриминации на рабочем месте. В 2017 году в соответствии с национальным указом, подписанным президентом Мишелом Темером, была создана «Сеть бразильских женщин», с целью содействия объединению усилий и координации действий различных субъектов и секторов в области здравоохранения, образования, борьбы с насилием и расширения экономических прав и возможностей женщин.



Последняя всеобъемлющая стратегия расширения прав и возможностей женщин была осуществлена в 2013–2015 годах. Принятие новой всеобъемлющей программы в интересах женщин в настоящее время обсуждается правительством и заинтересованными сторонами. В Бразилии законодательно обеспечивается большинство аспектов гендерной повестки дня.

Вопросы развития женского предпринимательства и формализации бизнеса занимают видное место в повестке дня правительства. К числу общих мер относятся: сокращение налогов, субсидируемые процентные ставки, обучение навыкам управления, технические консультации и упрощенные процедуры регистрации.

В области профессиональной подготовки и образования правительство инвестировало средства в Национальную программу по обеспечению доступа к техническому образованию и занятости, ориентированную на различные группы населения, включая малоимущих женщин и инвалидов. Основное внимание в этой программе уделяется обучению нетра-

диционным профессиям. Программа «Bolsa Família Companion», представляющая собой партнерство между министерством социального развития Бразилии и организацией «Промунду»,²⁰ способствует расширению экономических прав и возможностей женщин, привлекая мужчин в качестве союзников. Национальная программа по документированию для сельских женщин-работниц дает женщинам, включая женщин из числа килomboла²¹ и коренных народов, рекомендации в области семейного фермерства, кустарных рыболовецких хозяйств и предоставляет им бесплатный доступ к гражданским, социальным и трудовым документам в целях укрепления их самостоятельности и предоставления им доступа к государственным программам.

¹⁹ <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>

²⁰ Promundo - бразильская неправительственная организация, продвигающая идеи заботливого, ненасильственного и равноправного поведения мужчин и гендерных отношений в стране и за рубежом

²¹ Quilombola - афро-бразильский житель поселений килombo, впервые основанных беглыми рабами в Бразилии



Программы расширения экономических прав и возможностей женщин в Бразилии

Национальная программа «Тысяча женщин»

Цель программы заключается в содействии профессиональной и технологической подготовке в сочетании с повышением уровня образования женщин, находящихся в социально уязвимом положении, особенно в северном и северо-восточном регионах страны. Реализация программы в каждом регионе учитывает его экономический ландшафт и предлагает образование и профессиональную подготовку в наиболее важных секторах экономики, повышая тем самым возможности трудоустройства для женщин. В дополнение к курсам начальной и непрерывной подготовки и профессиональной квалификации она предлагает курсы технического профессионального образования высокого уровня. Курсы могут предлагаться в сочетании с начальным и средним образованием (в интегрированной и сопутствующей формах).²²



Программа «Qualifica Mulher»

Программа «Qualifica Mulher» направлена на содействие экономической самостоятельности женщин посредством стимулирования профессиональной подготовки, повышения квалификации, предпринимательства и интеграции в рынок труда. Программа включает курсы в партнерстве с частными и государственными учреждениями; создание центров профессиональной подготовки и квалификации; и стимулирование микрокредитования на основе партнерства с банками.²³ Программа осуществляется в различных регионах страны, включая отдаленные, сельские и бедные штаты. Она также ориентирована на особые категории женщин, нуждающихся в интеграции или реинтеграции на рынок труда.



Программа развития женщин в сфере инноваций

Цель заключается в поощрении начинающих женщин-предпринимателей. На первом этапе будет отобрано до 20 стартапов, возглавляемых женщинами, для участия в 30-дневной программе, которую будут вести специалисты в сфере продвижения женского предпринимательства. После этого для финансирования будет отобрано до 5 перспективных проектов, каждому из которых будет присуждено по 100 тыс. реалов.²⁴

Программа #MulheresRurais

Конкурс, в рамках которого отбираются практики, направленные на обеспечение экономической самостоятельности сельских женщин. Эта инициатива направлена на выявление решений, принимаемых женщинами, а также поощрению опыта сельских женщин, рыбацких, коренных народов и выходцев из Африки, независимо от региона страны. Кандидаты могут рассчитывать на поддержку специалистов любого учреждения или организации, которые занимаются оказанием технической помощи и поддержки сельским женщинам. Заинтересованные участники должны заполнить онлайн-форму для участия.²⁵



Статья 461 Трудового кодекса Бразилии «Равенство заработной платы» гласит, что в тех случаях, когда функции работников идентичны, имеют равную ценность и предоставляются одному и тому же работодателю в одном и том же населенном пункте, работники получают равную заработную плату, независимо от пола, национальности или возраста.

Что касается безопасности женщин на рынке труда, то принятие конституционной поправки № 72 (2013 год) стало важной вехой в деле обеспечения прав домашней прислуги, поскольку она распространила на них трудовые права, включая защиту от произвольного увольнения, пособия по безработице и гарантию минимальной заработной платы. Также Национальный план по борьбе с неформальными явлениями предусматривает совершенствование

работы трудовых инспекций, интеграцию политики, поощрение социального диалога, распространение информации и повышение осведомленности социальных субъектов, имеющих отношение к гендерному равенству. Кроме того, в соответствии с поправками, внесенными в Конституцию в 2015 году (статья 10), были введены в действие положения об охране труда, призванные не допустить увольнения женщин в случае беременности. На муниципальном уровне были осуществлены инвестиции в целях расширения доступа к детским садам и яслям. Национальные программы и законодательные положения дополняются целевыми инициативами, способствующими развитию навыков и образованию, доступу к финансированию, предпринимательству, инновациям и поддержке женщин в сельских районах.

Основные тренды, возможности и вызовы

На сегодняшний день в Бразилии в целом обеспечено равенство мужчин и женщин в области образования и здравоохранения. Ожидаемая продолжительность жизни бразильских женщин на пять лет дольше, чем у мужчин с хорошим здоровьем. Вместе с тем в стране сохраняется низкий уровень участия женщин в рабочей силе в сочетании с сохраняющимся неравенством в заработной плате и доходах.

Женщины все чаще выходят на рынок труда, но по-прежнему недопредставлены на руководящих должностях. Лишь 16% бразильских руководителей – женщины. Хотя на долю женщин приходится 70% от общего числа научных публикаций, они составляют лишь 14% бразильской Академии наук.²⁶

Средняя месячная зарплата женщин составляет всего 65% от зарплаты мужчин. Почти половина работающих женщин в столичных районах получает зарплату ниже минимального уровня. Даже при одинаковом уровне образования число женщин, возвращающихся на работу, ниже, чем мужчин. Женщины перепредставлены в неформальном секторе, в котором они не охвачены социальным обеспечением. Большинство из 7 миллионов домашней прислуги в Бразилии составляют женщины. Чернокорые женщины находятся в еще более неблагоприятном положении.

Высокий уровень образования женщин, а также все более активное участие в рынке труда не привели к более высоким доходам. Во всех образовательных группах при сравнении мужчин и женщин на рынке труда мужчины всегда имеют более высокие доходы, чем женщины. Кроме того, чем выше уровень образования, тем больше разница в доходах: от 1,4 раза для лиц, имеющих до 8 лет обучения, до 2,5 раза в среднем для мужчин и женщин, имеющих более 15 лет обучения.²⁷

²² <http://portal.mec.gov.br/programa-mulheres-mil>

²³ <https://republicanos10.org.br/noticias/republicanos-nacional/cristiane-britto-defende-acoes-de-combate-a-violencia-contra-a-mulher-em-pe/>

²⁴ <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/02/programa-mulheres-inovadoras-esta-com-inscricoes-abertas>

²⁵ <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2020/01/concurso-seleciona-empresendimentos-de-mulheres-rurais>

²⁶ https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/media/documents/publication/status_of_women_in_brazil_2019_final.pdf

²⁷ <https://www.cofecon.org.br/2020/03/08/artigo-mulheres-e-a-economia/>

Таблица 3. Избранные гендерные индикаторы для Бразилии

Источник: Портал гендерных данных Всемирного банка 2020

Индикатор	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Доля участия женщин в рабочей силе (% от женского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	55,0	53,6	52,2	53,1	53,0	52,9	53,4	53,3	54,2	54,0
Доля участия мужчин в рабочей силе (% от мужского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	77,4	76,6	75,7	76,2	76,1	75,7	75,4	74,9	74,6	74,4
Доля женщин в занятости, в высшем и среднем руководстве (%)	35,2	..	36,6	36,4	37,0	37,4	38,0	38,2	38,4	38,7
Отношение женщин к мужчинам в участии в рабочей силе (%) (национальные оценки)	71,9	..	70,0	70,2	70,4	71,7	71,1	70,9	72,5	73,0
Самозанятые, женщины (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	30,3	28,8	27,4	24,5	24,6	24,2	25,1	25,4	26,4	26,4
Самозанятые, мужчины (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	35,0	34,5	34,3	33,7	34,1	34,2	35,8	36,4	36,7	36,6
Уязвимая занятость женщин (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	27,6	26,3	25,1	21,9	21,9	21,5	22,2	22,4	23,2	23,2
Уязвимая занятость мужчин (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	29,4	29,6	30,0	28,7	29,0	29,1	30,4	31,0	30,8	30,7

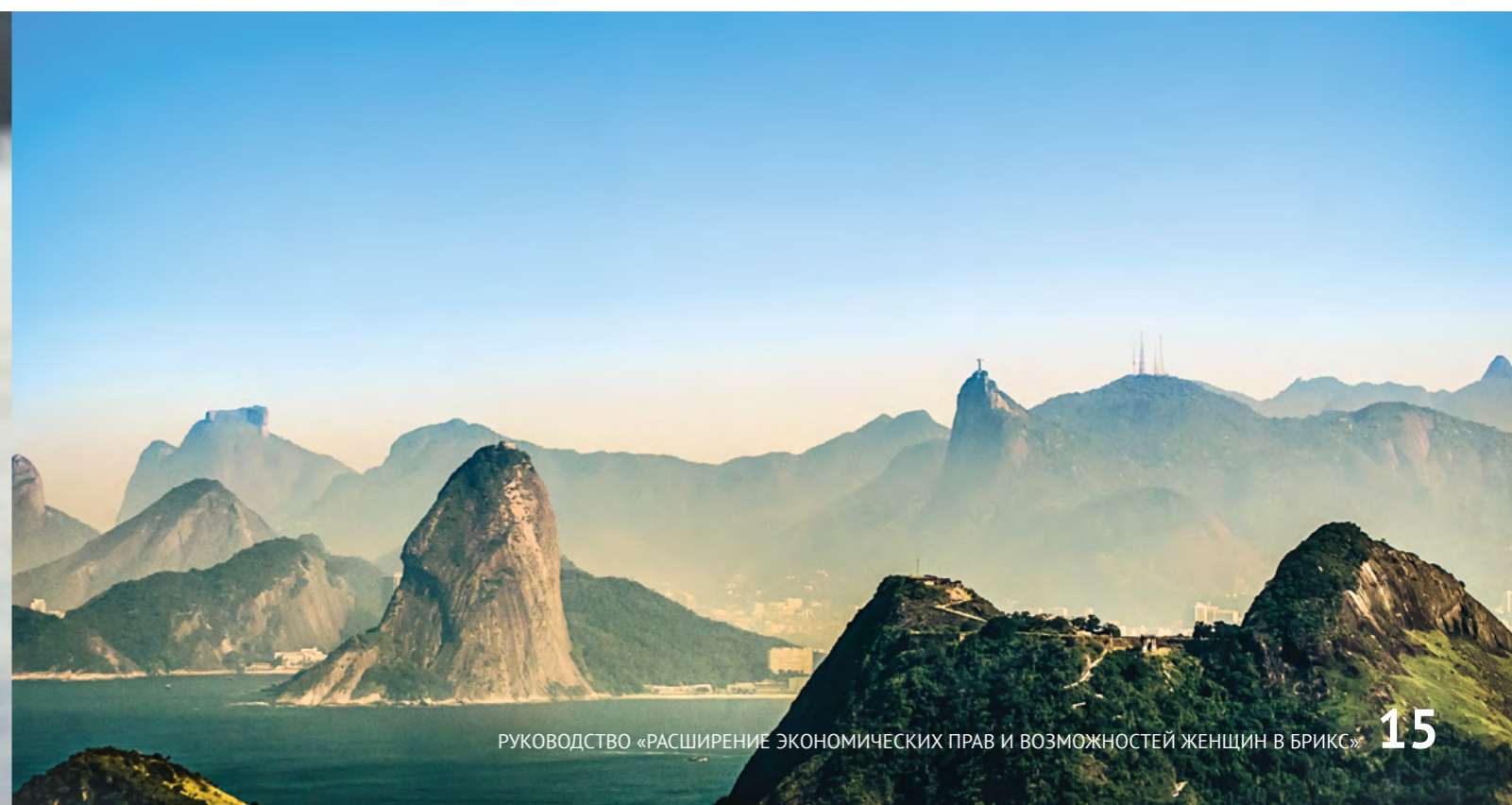
Кроме более низкой заработной платы еще одной серьезной проблемой, которая отчасти порождает еще большее неравенство, является неоплачиваемый труд. В то время как мужчины тратят в среднем 10,5 часа в неделю на этот вид деятельности, женщины тратят 18,1 часа, причем среди работающих женщин разница еще больше. То есть на женщин фактически ложится двойная нагрузка.²⁸

Формализация трудовых прав в последние десятилетия, в том числе для домашней прислуги, обеспечила женщинам важную правовую защиту (несмотря на необходимость более эффективного правоприменения). В настоящее время женщины являются наиболее образованной демографической группой в стране. Примерно 39% руководителей в государственном и частном секторах составляют женщины – это еще

не паритет, но признак того, что женщины находят пути для повышения по службе.

В целом за последние десятилетия Бразилия продемонстрировала прогресс в плане расширения экономических прав и возможностей женщин, особенно в период быстрого экономического роста. Однако экономический спад и рецессия отрицательно сказались на женщинах. Кроме того, нынешняя администрация деприоритизировала гендерную повестку дня: не было принято никакого нового плана по расширению прав и возможностей женщин, министерство по делам женщин было реорганизовано в министерство по делам женщин, семьи и прав человека, акцент в гендерной повестке дня был смещен в сторону семейной жизни.

²⁸ Picchio, A. (2018). Women's work at the heart of the labour market. In: Grecco, FS; Furno, JC; Teixeira, MO Dossier: Feminist Economics. Thematic. Campinas, SP: UNICAMP / IFCH, year 26, nº 52, p. 69-103.





Россия

Ключевые меры национальной политики

Конституция Российской Федерации гарантирует мужчинам и женщинам равные права и свободы, а также равные возможности для их реализации. Национальная стратегия в интересах женщин на 2017–2022 годы определяет основные направления гендерной политики государства и направлена на реализацию принципа равных прав и свобод мужчин и женщин и создание равных возможностей в социально-экономической, политической и культурной сферах жизни общества.



Реализация направления “Улучшение экономического положения женщин, обеспечение роста их благосостояния” в рамках Стратегии предполагает решение следующих задач:

- создание условий для получения женщинами профессионального образования в наиболее передовых областях экономики, предоставляющих широкие возможности для трудоустройства на высокооплачиваемые рабочие места;
- сокращение разницы в оплате труда мужчин и женщин;
- повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда;
- расширение возможностей занятости женщин в сфере малого и среднего предпринимательства;
- повышение социальной ответственности работодателей в отношении женщин, имеющих семейные обязанности;
- повышение социальной защищенности женщин.

Решение указанных задач предполагает реализацию следующих мер:

- организация профессионального обучения женщин и формирование у них новых компетенций и квалификаций, в том числе в области предпринимательской деятельности;
- создание специализированных форм грантовой поддержки и проведение профессиональных конкурсов для женщин-инноваторов в целях стимулирования участия женщин в высокотехнологичных отраслях и инновационной деятельности;
- разработка и реализация мероприятий, направленных на сокращение разницы в оплате труда мужчин и женщин;
- обеспечение участия женщин в развитии объектов инфраструктуры социального предпринимательства;
- сокращение числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работают женщины;
- обеспечение повышения конкурентоспособности и востребованности на рынке труда женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, в том числе за счет профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а также

женщин, нуждающихся в повышении квалификации и переподготовке в связи с необходимостью формирования актуальных компетенций и квалификаций в целях осуществления трудовой и иной экономической деятельности по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- расширение масштабов и сфер применения гибких форм занятости, способствующих совмещению трудовой деятельности с семейными обязанностями;
- развитие системы предоставления услуг по присмотру и уходу за детьми и нетрудоспособными членами семьи.

Расширению экономических прав и возможностей женщин также способствует реализация национальных проектов Российской Федерации. Одной из целей национального проекта «Демография» является содействие расширению возможностей трудоустройства женщин с детьми путем обеспечения всеобщего доступа (к 2021 году) к дошкольному образованию для детей в возрасте до трех лет. В числе других приоритетов проекта – создание не менее 255 тыс. новых мест в детских садах, содействие развитию частных детских учреждений, а также увеличение числа женщин, посещающих курсы профессиональной подготовки и повышения квалификации во время отпуска по уходу за ребенком до 230 тыс. к 2024 году.²⁹ Национальная программа содействия занятости включает мероприятия, направленные на расширение возможностей трудоустройства женщин с детьми, в том числе путем предоставления возможностей для профессиональной подготовки и содействия возвращению на прежнее

место работы. Правительство поставило задачу повысить к 2024 году уровень занятости женщин, имеющих детей дошкольного возраста, до 68,5%.³⁰

Российское законодательство, а именно Трудовой кодекс, запрещает дискриминацию на рабочем месте по признаку пола (статья 132: «Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, объема и качества потребляемого труда»), а также предоставляет женщинам социальные гарантии, такие как отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком.³¹

Национальные программы и законодательство дополняются отдельными инициативами, способствующими развитию навыков и образования, предпринимательства, инноваций и обеспечивающими поддержку женщин в отдаленных и сельских районах.

²⁹ <http://static.government.ru/media/files/p7nn2CS0pVhvQ9800wAt2dzCIAietQih.pdf>

³⁰ <http://pravo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

³¹ <http://tkodeksrf.ru>

Программы стимулирования экономической активности женщин в России

«Женщина в новой профессии. Всегда возможно стать успешной»

Проект направлен на оказание консультативной, методической и образовательной поддержки безработным женщинам через программы профессиональной переподготовки для получения профессий, востребованных на рынке труда, а также поддержку женского лидерства и предпринимательства. При реализации проекта средства государственной поддержки используются в качестве грантов в соответствии с Распоряжением Президента Российской Федерации. Целевая аудитория включает 14 категорий участниц: социально незащищенные или слабо защищенные женщины (безработные, мигранты, студентки, начинающие предприниматели, потенциальные предприниматели, женщины с ограниченными физическими возможностями, одинокие матери, многодетные семьи, женщины с малолетними детьми, дети-инвалиды, женщины предпенсионного возраста, жены военнослужащих, другие категории).³²

Федеральный образовательный проект «Мама-предприниматель»

Проект разработан специально для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам. Его цель – помочь им начать собственное дело и реализовать бизнес-идеи, которые не могут быть реализованы самостоятельно. Победитель конкурса проектов получает грант в размере 200 000 рублей на открытие собственного бизнеса.³³

«Курс малого бизнеса (КМБ) - общероссийская предпринимательская инициатива для супругов военных»

Промсвязьбанк совместно с ВШЭ и Министерством обороны запустил проект в 2019 году. Инициатива направлена на создание новых возможностей для бизнеса и трудоустройства супруг военнослужащих с акцентом на сельские и отдаленные территории, путем предоставления доступа к образовательным курсам. Министерство согласилось предоставить доступ к удаленным военным объектам, в связи с чем в 2021 году будет организовано очное обучение и семинары с участием до 300 жен военнослужащих.³⁴

Программы поддержки женского бизнеса банка «Открытие»

Программа банка «Открытие» и социальной сети ВКонтакте #Яделаюбизнес для женщин-предпринимателей стартовала в 2018 году с целью поддержки инновационных бизнес-идей женщин-предпринимателей в секторе ИКТ. Обучение участников проводится в рамках мастер-классов VK Live с участием экспертов ВКонтакте и банка «Открытие». Победители конкурса получают по 350 тысяч рублей.³⁵



Основные тренды, возможности и вызовы

За последнее десятилетие доля участия мужчин и женщин в рабочей силе в России возросла, хотя доля мужчин выросла больше, чем доля женщин. В результате разрыв в участии мужчин и женщин в рабочей силе увеличился и в 2018 году превысил 15 процентных пунктов (70,5% для мужчин и 54,9% для женщин). Уровень безработицы среди мужчин также выше, чем среди женщин, равно как и уровень неполной занятости среди мужчин. (4,4% и 4,3%, соответственно).

Одной из важных причин гендерного неравенства в уровне оплаты труда является представленность мужчин и женщин в различных сферах занятости, причем женщины сосредоточены на сравнительно менее прибыльных должностях в таких секторах, как гостиничное и ресторанное обслуживание, образование, здравоохранение и социальное обслуживание, в то время как мужчины заняты в большей степени на транспорте и в связи, в строительстве и в производстве, а также на предприятиях энергетического сектора. Отчасти такое распределение можно объяснить существующими законодательными барьерами. По состоянию на 2020 г. женщинам запрещено работать на 456 видах работ по соображениям безопасности и охраны здоровья. В 2019 году Министерство труда приняло решение³⁶ о сокращении перечня до 98 должностей. Однако эти изменения вступают в силу только в 2021 году. По уровню образования гендерный разрыв в России отсутствует – 38,1% женской рабочей силы в стране имеет высшее образование по сравнению с 29,3% у мужчин (2018 г.).³⁷

Уровень самозанятости среди женщин также ниже, чем среди мужчин – 5,5% по сравнению с 7,7% в 2018 году. С 2009 года этот показатель колеблется для обоих полов, однако для женщин, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, разница между самым пиковым значением (6,6% в 2009 году) и самым низким (5,5% в 2017–18 годах) составляет 1,1 п.п., по сравнению с разницей в 0,8 п.п. для мужчин.

Региональные диспропорции в уровне экономического развития представляют собой серьезную проблему для гендерного равенства в России, так как

в более бедных регионах, как правило, женщины имеют меньше возможностей для трудоустройства и получения образования.³⁸

Согласно исследованию Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон 2020», одним из барьеров, влияющих на экономические аспекты гендерного равенства в России, является неравный пенсионный возраст.³⁹ Этот момент, однако, является спорным, поскольку российское законодательство наделяет женщин правом, а не обязанностью выходить на пенсию на пять лет раньше мужчин.

Положение России в международных рейтингах гендерного равенства отражает неоднозначное положение российских женщин. Так, в Глобальном индексе гендерного неравенства Всемирного экономического форума за 2020 год Россия заняла 81-е место среди 153 стран. С одной стороны, наивысший балл был достигнут по двум из четырех субиндексов – «Образование» и «Здоровье и выживание». С другой стороны, Россия, занимая 32-е место в категории «Экономическое участие и возможности», значительно отстала по субиндексу «Расширение политических прав и возможностей» (122-е место).⁴⁰ Эти результаты могут свидетельствовать о сохраняющейся социально-психологической предвзятости в отношении женщин на руководящих должностях. В связи с этим важно мобилизовать потенциал начальных, средних и высших учебных заведений, а также средств массовой информации, способствовать продвижению гендерного равенства на массовом уровне, культивируя гендерно-нейтральное восприятие власти и ответственности в обществе с акцентом на подрастающее поколение.

³² <http://woman.iimba.ru/>

³³ <https://mama-predprinimatel.ru/story/>

³⁴ <https://finansist-kras.ru/news/banks/startovala-programma-obucheniya-predprinimatelstvu-dlya-zhen-voennosluzhashchikh/>

³⁵ <https://www.open.ru/about/press/44232>

³⁶ <https://regulation.gov.ru/projects#npa=79077>

³⁷ https://www.gks.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf

³⁸ <https://www.gks.ru/folder/210/document/13204>

³⁹ <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf>

⁴⁰ http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Таблица 3. Избранные гендерные индикаторы для России

Источник: Портал гендерных данных Всемирного банка 2020

Индикатор	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Доля участия женщин в рабочей силе (% от женского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	56,3	55,9	56,2	56,1	55,8	55,7	55,6	55,7	55,3	54,9
Доля участия мужчин в рабочей силе (% от мужского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	70,0	70,3	70,6	70,6	70,8	71,0	71,2	71,4	70,9	70,5
Отношение женщин к мужчинам в участии в рабочей силе (%) (национальные оценки)	85,2	84,3	84,7	84,7	84,4	84,3	84,0	84,1	78,0	..
Самозанятые, женщины (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	6,6	5,9	6,2	6,0	6,4	6,2	6,3	6,4	5,5	5,5
Самозанятые, мужчины (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	8,0	7,6	7,8	7,7	8,1	8,1	8,1	8,5	7,7	7,7
Уязвимая занятость женщин (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	5,7	5,0	5,3	5,2	5,5	5,4	5,4	5,5	4,6	4,6
Уязвимая занятость мужчин (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	6,3	6,0	6,3	6,2	6,4	6,3	6,4	6,8	5,9	5,9



В национальной политике признается вклад женщин в качестве производителей и работников как в формальной, так и в неформальной экономике, и подчеркивается необходимость пересмотра традиционных концепций труда, с тем чтобы лучше отразить такой вклад. В ней также подтверждается необходимость разработки эффективных стратегий и политики, направленных на борьбу с феминизацией нищеты и усилением гендерного неравенства в отношении условий труда и небезопасных условий труда, особенно в сельских районах и неформальном секторе экономики. С учетом важнейшей роли женщин как основы рабочей силы планируется организовать подготовку женщин по вопросам сохранения почв, социального лесоводства, развития молочной промышленности и других профессий, связанных с сельским хозяйством.⁴³ Признается также необходимость создания благоприятных условий для расширения экономических прав и возможностей женщин посредством расширения и совершенствования инфраструктуры услуг по уходу, как государственных учреждений по уходу за детьми, так и пре-

доставляемых на рабочем месте, а также домов для престарелых и инвалидов.⁴⁴ Предотвращение сексуальных домогательств на рабочем месте и наказание за них, а также защита трудящихся женщин, работающих формально и неформально, обеспечивается Законом о равном вознаграждении⁴⁵ и Законом о минимальной заработной плате.⁴⁶

Национальная политика в области развития навыков и предпринимательства предусматривает обучение женщин нетрадиционным профессиям и создание более благоприятных для женщин условий на рабочих местах в рамках более широких усилий по удовлетворению к 2022 году потребности в дополнительных 100,7 млн квалифицированных работников в 24 ключевых секторах экономики.⁴⁷

Национальные программы и законодательные органы дополняются специализированными и более узкими инициативами, способствующими развитию навыков и образования, доступу к финансированию, предпринимательству, инновациям и поддержке в области ухода за детьми.



Индия

Ключевые меры национальной политики

В 2019 году индийское Министерство по делам женщин и развития детей подготовило проект национальной политики в интересах женщин. Проект предусматривает создание общества, в котором «женщины в полной мере реализуют свой потенциал и могут участвовать в качестве равноправных партнеров во всех сферах жизни».⁴¹ Проект политики направлен на удовлетворение различных потребностей женщин в приоритетных сферах: I) здравоохранение, включая продовольственную безопасность и питание, II) образование, III) экономика (включая сельскохозяйственную промышленность, трудовые ресурсы, занятость, мягкая сила, сфера услуг, наука и техника, насилие в отношении женщин), IV) управление и принятие решений, V) благоприятные условия (включая жилье, жилье и инфраструктуру, питьевую воду и санитарии, средства массовой информации и культуру, спорт и социальное обеспечение), VII) окружающая среда и изменение климата.⁴²

⁴¹ <https://pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1576198>

⁴² <https://pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=1576198>

⁴³ <https://wcd.nic.in/womendevlopment/national-policy-women-empowerment>

⁴⁴ <https://wcd.nic.in/womendevlopment/national-policy-women-empowerment>

⁴⁵ <https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/1494/3/A1976-25.pdf>

⁴⁶ https://labour.gov.in/sites/default/files/TheMinimumWagesAct1948_0.pdf

⁴⁷ <https://www.msde.gov.in/assets/images/Skill%20India/National%20Policy%20on%20Skill%20Development%20and%20Entrepreneurship%20Final.pdf>

Программы расширения экономических прав и возможностей женщин в Индии

Программа Disha: Создание рабочих мест и возможностей для предпринимательства для женщин в Индии

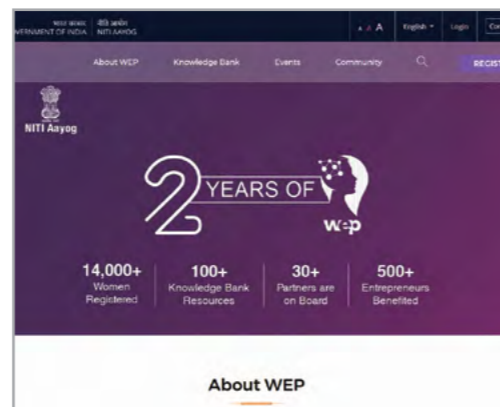
Программа направлена на улучшение жизни 1 млн находящихся в неблагоприятном положении женщин в Индии путем предоставления им возможности приобрести требуемые рынком труда навыки и трудоустроиться. Программа помогает женщинам стать экономически самодостаточными, чтобы они и их семьи могли искать лучшие и более справедливые возможности для своего будущего. В рамках проекта также ведется работа по разработке новаторских и масштабируемых моделей партнерства между государственным и частным секторами и созданию связи между образованием, навыками, работой и ростом.⁴⁸

Поддержка программы профессиональной подготовки и трудоустройства женщин (STEP)

Программа STEP направлена на формирование навыков, которые дают женщинам возможность трудоустроиться, а также на формирование компетенций и навыков, которые позволяют женщинам стать самозанятыми/предпринимателями. Программа предназначена для женщин в возрасте 16 лет и старше по всей стране. Субсидии в рамках этой программы предоставляются непосредственно учреждениям/организациям, включая НГО, и не предусматривают участия государства/штатов в финансировании и управлении.⁴⁹

Платформа женского предпринимательства (WEP)

WEP является цифровой платформой, которая построена на трех столпах – Iccha Shakti, Gyaan Shakti и Karma Shakti. Iccha Shakti мотивирует начинающих предпринимателей начать свой бизнес, Gyaan Shakti предоставляет знания и экосистемную поддержку женщинам-предпринимателям, Karma Shakti предоставляет практическую поддержку предпринимателям в создании и расширении бизнеса. Женщинам предоставляются такие услуги, как бесплатный кредитный рейтинг, наставничество, финансовая поддержка женщин-предпринимателей, ученичество и корпоративное партнерство.⁵⁰



Mahila E-haat

Это уникальная платформа прямого онлайн-маркетинга, использующая технологию поддержки женщин-предпринимателей, групп самопомощи (ГСП) и НГО для демонстрации разрабатываемых и производимых ими продуктов и услуг. Этот эксклюзивный портал является первым в стране, который предоставляет специальную, целенаправленную маркетинговую платформу для женщин. Являясь двуязычным порталом, он направлен на вовлечение женщин в финансовую сферу и расширение их экономических прав и возможностей. На этой уникальной электронной платформе представлены продукты и услуги.⁵¹



Mahila E-haat
Towards a new dawn

Общежития для работающих женщин

Цель этого плана заключается в том, чтобы содействовать обеспечению работающих женщин безопасным и удобным жильем, а также, где это возможно, детскими садами для их детей в городских, полугородских и даже сельских районах, в которых имеются возможности для трудоустройства женщин. В рамках этого плана оказывается помощь в осуществлении проектов по строительству новых зданий общежитий, расширению существующих зданий общежитий и зданий общежитий в арендуемых помещениях.



Основные тренды, возможности и вызовы

Вклад женщин в ВВП страны в настоящее время составляет всего 18%, что является одним из самых низких показателей в мире, при этом женщины составляют лишь 25% рабочей силы Индии. Показатель участия женщин в рабочей силе в Индии остается неизменно низким и продолжает снижаться, снизившись с 26,2% в 2009 году до 23,6% в 2018 году. В настоящее время общий уровень безработицы в Индии составляет 7%, однако среди женщин он достигает 18%. Проблема актуальна и для молодых женщин.

Уровень неформальности в Индии медленно снижается, хотя эта проблема стоит по-прежнему остро. Кроме того, индийские женщины в непропорционально высокой степени сосредоточены в тех профессиях, в которых занятость практически не растет.⁵² На гендерную профессиональную сегрегацию влияет состав домохозяйств и уровень образования женщин: лишь 25,7% женщин трудоспособного возраста имеют среднее и высшее образование. Однако предвзятые гендерные нормы, относительно видов работы, наиболее подходящего для женщин и мужчин, и их роли в семье и обществе, также играют важную роль.⁵³

Стремительная урбанизация Индии пока не привела к увеличению числа женщин, выходящих на рынок труда. Занятость в сельских районах сокращается, и очень немногим сельским женщинам удается осуще-

ствить переход и найти работу в городских районах. Это делает более насущной необходимость обеспечения большей общественной безопасности и безопасного транспорта. Разрыв в занятости сельских женщин особенно велик и продолжает увеличиваться.⁵⁴

Кроме того, в Индии женщины сталкиваются с более высокими рисками, связанными со здоровьем. Недостаточное и плохое питание в сочетании с отсутствием доступа к первичной медико-санитарной помощи являются основными причинами высокого уровня смертности среди женщин в Индии.

Поощрение участия женщин в экономической деятельности может внести значительный вклад в общий экономический рост в Индии и создать больше возможностей. Экономический вклад индийских

⁴⁸ https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/in/Documents/about-deloitte/UNGONI_black_final%20v6%20web%20high%20res.pdf

⁴⁹ <https://wcd.nic.in/schemes/support-training-and-employment-programme-women-step>

⁵⁰ <https://wep.gov.in/about-wep>

⁵¹ <https://wcd.nic.in/sites/default/files/Mahila%20E-haat%2024012017.pdf>

⁵² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_636205.pdf

⁵³ Dasgupta, S. and S. Verick (eds.) (2016). *Transformation of Women at Work in Asia: An Unfinished Development Agenda*, ILO/SAGE, Geneva/New Delhi

⁵⁴ <https://www.worldbank.org/en/news/speech/2018/03/17/women-indias-economic-growth>



Китай

Ключевые меры национальной политики

Правительство Китая в последние годы предпринимает значительные усилия на правовом и политическом уровне, чтобы обеспечить женщинам равные с мужчинами права в отношении участия в политической, экономической, культурной, а также социальной и семейной жизни. В 1995 году Государственный совет КНР обнародовал Национальную программу развития женщин на 1995–2000 гг. В 2001 году ее основные задачи были перенесены в новую Программу, рассчитанную на период 2001–2011 гг.

Содержащиеся в Национальных программах развития женщин стратегические цели, задачи и меры по их реализации соответствуют шести приоритетным направлениям: женщины и экономика; участие женщин в принятии решений и управлении; женское образование; здоровье женщин; женщины и закон; женщины и окружающая среда. В рамках текущей, уже третьей по счету Программы (на 2011–2020 гг.) установлены дополнительные и более амбициозные цели и задачи, такие как повышение доли женщин среди всех занятых до 40%, а также устойчивое увеличение числа и доли работающих женщин в городах.

Кроме того, Программа направлена на сокращение гендерного разрыва в уровне занятости и разрыва в доходах между мужчинами и женщинами в сельскохозяйственном секторе, а также увеличение доли женщин среди высокопрофессиональных и технических специалистов до 35%. В Программе содержится цель полной реализации политики равной оплаты за равный труд для мужчин и женщин

на основе формирования устойчивой, научно обоснованной и рациональной системы распределения доходов.

Основным правительственным учреждением, ответственным за реализацию Программы, является Национальный рабочий комитет по делам детей и женщин при Государственном совете КНР. Граждан-



женщин составляет менее половины среднемирового показателя. Однако, согласно данным Всемирного банка, Индия могла бы увеличить свой экономический рост от 1,5 процентного пункта до 9% в год, если бы около 50% женщин могли присоединиться к рабочей силе.⁵⁵ Расширение экономических прав и возможностей женщин также связано с сокращением масштабов нищеты в целом, поскольку женщины, как правило, вкладывают больше своего заработка в своих детей и общины.

Одним из способов расширения участия женщин в экономике является поощрение женского предпринимательства. В настоящее время женщины владеют лишь 20% всех предприятий в Индии. Однако на этих предприятиях непосредственно занято 27 миллионов человек.⁵⁶ Примечательно, что большинство из этих предприятий, принадлежащих женщинам, — это предприятия, состоящие из одного человека, что означает более низкую отдачу и занятость. Только 17% всех предприятий, принадлежащих женщинам, нанимают работников по сравнению с 28% для всех предприятий.⁵⁷

Несмотря на сохраняющиеся нерешенные проблемы, за последнее десятилетие Индия продемонстрирова-

ла значительный прогресс в достижении гендерного паритета в таких областях, как образование и охрана материнства. Примерами важных шагов в правильном направлении являются правительственная программа повышения квалификации, субсидируемые займы для предприятий, возглавляемых женщинами, и недавно принятое законодательство, удваивающее отпуск по беременности и родам и требующее создания учреждений по уходу за детьми в компаниях, в которых занято более 50 человек.⁵⁸ При условии полного осуществления и соблюдения этих стратегий они могут устранить некоторые из барьеров, с которыми сталкиваются женщины, и придать значительный импульс развитию экономики Индии.

В будущем в дополнение к мерам, направленным на расширение участия в экономической жизни, следует уделять больше внимания изменению социальных норм, касающихся брака, работы и домашнего хозяйства. Эти аспекты также должны быть включены в повестку дня. Поощрение создания качественных рабочих мест, оказание поддержки в уходе за детьми и престарелыми и содействие мобильности выхода на работу и с работы может устранить существенные структурные барьеры для усиления интеграции женщин в рынок труда.

Таблица 5. Избранные гендерные индикаторы для Индии

Источник: Портал гендерных данных Всемирного банка 2020

Индикатор	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Доля участия женщин в рабочей силе (% от женского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	27,0	25,8	24,4	23,0	23,2	23,4	23,5	23,7	23,8	23,6
Доля участия мужчин в рабочей силе (% от мужского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	81,2	80,7	80,3	79,8	79,6	79,5	79,3	79,0	78,7	78,6
Самозанятые, женщины (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	88,0	87,5	85,5	83,2	82,9	82,5	82,1	81,7	81,2	80,8
Самозанятые, мужчины (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	82,2	82,1	81,0	80,0	79,7	79,3	78,9	78,5	78,1	77,6
Уязвимая занятость женщин (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	87,4	87,0	85,0	82,8	82,4	82,0	81,6	81,1	80,7	80,2
Уязвимая занятость мужчин (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	80,8	80,7	79,4	78,2	77,8	77,4	77,0	76,6	76,2	75,7

⁵⁵ <https://www.worldbank.org/en/news/speech/2018/03/17/women-indias-economic-growth>

⁵⁶ <https://www.weforum.org/agenda/2020/02/unemployment-india-female-entrepreneurs-gender-solutions/>

⁵⁷ <https://www.bain.com/insights/powering-the-economy-with-her-women-entrepreneurship-in-india/>

⁵⁸ <https://www.worldbank.org/en/news/speech/2018/03/17/women-indias-economic-growth>

Программы расширения экономических прав и возможностей женщин в Китае

Проект «The Sunshine»

Центральное правительство запустило проект в 2004 г. как общенациональную программу профессионального обучения для избыточной рабочей силы в сельской местности в рамках стратегической инициативы по ускорению процесса урбанизации страны. Программа заключалась в субсидировании правительством затрат на обучение таких работников, особенно женщин, в сельских районах Китая, способствующего приобретению ими необходимых навыков для работы в городах и в несельскохозяйственных секторах. Проект инициировали министерства сельского хозяйства, финансов, труда и социальной защиты, науки и технологий, образования и строительства. Обучение в рамках проекта The Sunshine полностью финансируется за счет государственных грантов. Центральное правительство внесло основную долю средств (1250 млн юаней (около 180 млн долл. США), частично проект софинансировали местные органы власти. Проект был реализован в 26 провинциях, включая 1393 округа и 5090 учебных баз, способствовал обучению 2,5 млн человек (в том числе 1,3 млн женщин), а также помог заполнить 2,2 млн рабочих мест. Проект был увязан с программами обучения на местном уровне. The Sunshine считается крупнейшим в мире проектом профессионального переобучения в сельской местности.



Программа действий «Женское предпринимательство и инновации»

Всеитайская федерация женщин объявила о запуске Программы действий в июне 2015 г. Цель этой инициативы – побудить сельских и городских женщин по всей стране посвятить себя инновациям и предпринимательству в условиях «новой нормальности» в экономике Китая. Программа действий согласуется с реализацией стратегии центрального правительства «общественное предпринимательство и инновации» и направлена на содействие женщинам в использовании новых возможностей, таких как «Интернет плюс» (интеграция Интернета и традиционных отраслей через онлайн-платформы и информационные технологии). В рамках Программы были разработаны новые учебные онлайн-курсы, созданы базы примеров эффективной деятельности женщин-предпринимателей, налажено использование социальных ресурсов для поддержки Программы. Кроме того, женщинам, которые хотят начать свой собственный бизнес и внедрять инновации, оказываются консультационные услуги. Полной информации о результатах Программы действий не опубликовано, однако есть данные, что в 2016 г. объем гарантированных кредитов для женщин-предпринимателей достиг 50,221 млрд юаней (7 млрд долл. США) и ими воспользовались 607 700 женщин.

Проекты для студенток колледжей «Предпринимательское наставничество» и «Поддержка предпринимательства»

Всеитайская федерация женщин, Министерство образования и Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения Китая проводят мероприятия в рамках данных проектов с 2009 г. Для студенток колледжей было создано 8100 предпринимательских баз, нанято 12 тыс. бизнес-тренеров, обеспечивших бесплатное обучение по вопросам запуска бизнеса и поиска работы для 300 тыс. выпускниц колледжей, 130 тыс. из которых непосредственно в результате обучения открыли собственный бизнес или нашли работу. Также в рамках проектов было предоставлено 1,25 млрд юаней (около 180 млн долл. США) в качестве кредитов на открытие бизнеса и поддержку его развития для 46 тыс. выпускниц колледжей.

Гарантированные кредиты с государственным субсидированием

Правительство Китая обеспечивает предоставление гарантированных кредитов на небольшие суммы с субсидируемой процентной ставкой, чтобы повысить занятость и самозанятость женщин. В 2009 году Министерство финансов и другие профильные ведомства выпустили циркуляр о совершенствовании политики предоставления таких кредитов в целях поощрения предпринимательства и занятости женщин, который включил местные федерации женщин в систему кредитования для уволенных работников. В 2009–2018 гг. в рамках программы было выделено в общей сложности 383,77 млрд юаней (около 55 млрд долл. США), что помогло 6,569 млн женщин устроиться на работу или стать самозанятыми.

ское общество также вовлечено в практическую работу. Всеитайская федерация женщин является крупнейшей организацией КНР, ответственной за совершенствование государственной политики в отношении женщин и защиту прав женщин. Формально являясь НПО, она в течение долгого времени тесно связана с правительством. Федерация участвует в консультациях по законодательству и мероприятиям в отношении женщин на уровне провинций, осуществляет исследования и оказывает экспертную поддержку, непосредственно предоставляет услуги. В частности, Федерация осуществляет меры по расширению возможностей молодых женщин-предпринимателей и содействию трудоустройству посредством наставничества, кредитования на небольшие суммы и субсидирования процентов по кредитам.

Федерация основала ассоциации содействия справедливому трудоустройству женщин для обеспечения гендерного равенства в сфере занятости.

Ассоциацией были реализованы такие программы действий, как «Женское предпринимательство и инновации» и «Сокращение бедности», которые способствуют поддержке стартапов и внедрению инноваций.

Что касается решения проблемы гендерной дискриминации в оплате труда, в Законе о защите прав и интересов женщин (принят в 1992 году, поправки внесены в 2005 году) и в Законе о труде КНР устанавливается в качестве нормы «равная оплата за равный труд» для женщин и мужчин.

Национальные программы дополняются целевыми инициативами, способствующими развитию навыков и образования, доступу к финансированию, развитию предпринимательства, внедрению инноваций и поддержке перехода женщин от занятости на селе к работе в несельскохозяйственных секторах и в городах.

Основные тренды, возможности и вызовы

Вследствие реализации указанных и ряда других мер Китай занимает сравнительно высокие позиции в глобальных рейтингах гендерного равенства. Однако в последние годы темпы прогресса в достижении полного гендерного равенства замедлились по сравнению с другими странами. Существует ряд социальных и экономических барьеров для достижения гендерного равенства. Хотя уровень участия женщин в рабочей силе в Китае остается высоким, он сократился в сравнении с уровнем участия мужчин. Кроме того, наблюдается профессиональная сегрегация по признаку пола, поскольку работающие женщины в основном заняты в сфере услуг и сельского хозяйства, а также являются неформально занятыми.

Несмотря на равенство в соответствии с законодательством, на практике сохраняется гендерное неравенство в оплате труда, большая часть которого необъяснима даже с учетом поправок на уровень образования и опыт. По данным МОТ, разрыв в оплате труда женщин и мужчин составляет 17,2%, а с учетом взвешенных факторов он оценивается в 20,8%.⁵⁹ Соотношение женщин и мужчин, задействованных в неоплачиваемой работе по уходу за близкими, оценивается примерно в 2,5.⁶⁰ Основная причина – отсутствие доступных сервисов для ухода за детьми и пожилыми родственниками. Такая неоплачиваемая работа женщин особенно распространена в сельских районах. Смягчение политики рождаемости может стать дополнительной причиной дискриминации по признаку пола на рабочем

месте и приводить к тому, что женщины старшего возраста будут вынуждены уходить с рынка труда, чтобы воспитывать внуков.

С точки зрения институциональной среды, мандат Национального рабочего комитета по делам детей и женщин при Государственном совете КНР по выработке политики не совсем ясен, а соответствующие законы зачастую исполняются не в полной мере. Учитывая историческую специфику, в китайском обществе все еще сохраняются гендерные нормы и стереотипы, что ограничивает степень эффективной реализации законов и мер государственной политики. Женские организации гражданского общества все более ограничены в своих действиях.

⁵⁹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm

⁶⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

Таблица 6. Избранные гендерные индикаторы для Китая

Источник: Портал гендерных данных Всемирного банка 2020

Индикатор	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Доля участия женщин в рабочей силе (% от женского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	64,4	63,8	63,6	63,4	63,2	62,9	62,6	62,2	61,8	61,3
Доля участия мужчин в рабочей силе (% от мужского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	78,2	77,9	77,7	77,5	77,4	77,1	76,9	76,6	76,3	75,9
Самозанятые, женщины (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	55,7	54,7	53,8	53,0	52,2	51,5	50,8	50,1	49,4	48,7
Самозанятые, мужчины (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	50,5	49,7	49,1	48,5	48,0	47,4	47,0	46,5	46,0	45,5
Уязвимая занятость женщин (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	54,2	53,2	52,2	51,4	50,6	49,8	49,1	48,4	47,6	46,9
Уязвимая занятость мужчин (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	46,5	45,7	45,0	44,5	43,9	43,4	43,0	42,5	41,9	41,4

ЮАР

Ключевые меры национальной политики

За реализацию мер государственной политики по гендерной проблематике отвечает Департамент по делам женщин, молодежи и лиц с ограниченными возможностями.⁶¹ Департамент осуществляет программу «Социальные преобразования и расширение экономических прав и возможностей», направленную на содействие и поощрение «достижения социально-экономических прав и возможностей женщин и гендерного равенства».⁶² Программа состоит из трех подпрограмм:

- а) Расширение социальных прав и возможностей и экономические преобразования;
- б) Расширение экономических прав и возможностей и участие в жизни общества;
- в) Трансформация управления, правосудие и безопасность, в т.ч. ликвидация гендерного насилия.

Национальный план развития до 2030 года также содержит конкретные положения, направленные на продвижение к гендерному равенству. Конкретно План предусматривает:

- расширение занятости в государственном секторе с акцентом на молодежь и женщин;
- поддержку роли женщин в качестве лидеров во всех секторах общества;
- уменьшение социальных, культурных, религиозных и образовательных барьеров, препятствующих выходу женщин на рынок труда.
- обеспечение доступа к безопасной питьевой воде, электричеству и качественному образованию в раннем детстве, с тем чтобы освободить женщин от выполнения неоплачиваемой работы;
- защита женщин, детей и других уязвимых групп от преступности;
- обеспечение гарантий прав собственности для женщин-фермеров;
- осуществление программы мероприятий в области питания для беременных женщин и детей младшего возраста.⁶³

Департамент по делам женщин также контролирует осуществление Рамочной программы по обеспечению участия женщин в финансовой деятельности⁶⁴ и Рамочной программы планирования, составления бюджета, контроля, оценки и аудита с учетом гендерных аспектов.⁶⁵

Правительство Южной Африки в тесном сотрудничестве с частным сектором и социальными партнерами осуществляет ряд программ по расширению экономических прав и возможностей женщин.

⁶¹ https://www.environment.gov.za/projectsprogrammes/environment_sector_genderstrategy/policy_framework#:~:text=There%20is%20equality%20of%20all,Gender%20equality%20in%20the%20country.

⁶² http://www.women.gov.za/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=14&Itemid=107

⁶³ <https://www.gov.za/sites/default/files/Executive%20Summary-NDP%202030%20-%20Our%20future%20-%20make%20it%20work.pdf>

⁶⁴ <http://www.women.gov.za/images/Womens-Financial-Inclusion-Framework-WFIF.pdf>

⁶⁵ <http://www.women.gov.za/images/GRPB-framework-250119A.pdf>

Программы расширения экономических прав и возможностей женщин в ЮАР

Инициатива по развитию навыков «Vavumile»

Программа развития навыков «Vavumile» представляет собой инициативу по расширению прав и возможностей женщин, направленную на выявление талантливых специалистов в секторах декоративно-прикладного искусства, текстильной и швейной промышленности. Это официальная учебная программа, направленная на развитие женской занятости в производстве рыночных товаров и создании предприятий в творческой индустрии.



«Технология для женщин в бизнесе»

Программа была учреждена в целях расширения экономических прав и возможностей женщин и развития предприятий, принадлежащих женщинам, устранения препятствий на пути инновационной деятельности и роста таких предприятий. Программа ориентирована на женщин-предпринимателей, использующих технологические инновации для расширения производства и повышения качества своей продукции. Их бизнес должен быть прибыльным предприятием, демонстрирующим распространение технологий. Награды в рамках данной инициативы вручаются ежегодно.



«Сеть южноафриканских женщин-предпринимателей (SAWEN)»

SAWEN является членской организацией женщин-предпринимателей, работающих в секторе МСМП Южной Африки. Основной целью SAWEN является оказание поддержки женщинам в решении проблем, с которыми они сталкиваются при создании и развитии своих предприятий.



Основные тренды, возможности и вызовы

Ключевыми проблемами, с которыми сталкивается Южная Африка в борьбе за гендерное равенство, являются: широкий разрыв в участии женщин в трудовой деятельности, более высокий уровень безработицы среди женщин, гендерное насилие, непропорционально высокий уровень распространенности ВИЧ среди женщин, а также недостаточная представленность женщин на высших руководящих должностях. Женщины, как правило, беднее, чем мужчины, и тратят больше часов на уход за членами семьи, что сокращает время для занятия приносящей доход деятельностью. В результате женщины больше страдают от нищеты и имеют меньше экономических возможностей и прав. Вызывает озабоченность и профессиональная сегрегация, наблюдаемая на рынке труда.

Гендерное насилие не только является физическим барьером для расширения прав и возможностей женщин, но и отражает глубоко укоренившиеся предрассудки в отношении женщин в обществе. По оценке правительства, ситуация с гендерным насилием в стране может характеризоваться как кризисная.⁶⁶ Национальный стратегический план по борьбе с насилием в отношении женщин на период до 2020–2030 годов, разработанный в 2019 году, призван обеспечить согласованную стратегическую основу для принятия на национальном уровне мер реагирования на этот кризис.

Несмотря на то, что отмечается рост показателей участия в рабочей силе как для мужчин, так и для женщин, уровень безработицы в ЮАР является наиболее высоким среди стран БРИКС (27,3% в 2018 г.). Безработица в непропорционально большей степени затрагивает женщин – 29,5% по сравнению с 25,5% для мужчин (2017 год). Уровень самозанятости среди женщин также значительно ниже, чем среди мужчин (12,9% по сравнению с 17%). С 2009 года этот показатель снизился на 1,7 п.п., в то время как за тот же период показатель для мужчин вырос

на 0,8 п.п., что отражает непропорционально высокую уязвимость женских предприятий в период экономической нестабильности и кризисов.

Несмотря на сохраняющееся неравенство в области расширения экономических прав и возможностей, ЮАР удалось ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования – достигнут паритет в плане охвата начальным, средним и высшим образованием – среди выпускников больше женщин, чем мужчин, что отражает гендерное распределение в южно-африканском обществе. По данным Департамента статистики страны, в 2019 году соотношение мужчин и женщин в сфере высшего образования составляло 48% и 52%, соответственно.⁶⁷

Усилия ЮАР по расширению экономических прав и возможностей женщин направлены на преодоление исторических диспропорций, затрагивающих женщин в малообеспеченных общинах, и таких сдерживающих факторов, как гендерное насилие, наряду с реализацией программ по поощрению женского предпринимательства.



⁶⁶ https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201909/nspongbvfdraft.pdf

⁶⁷ http://www.statssa.gov.za/?page_id=737&id=4=4

Таблица 7. Избранные гендерные индикаторы для ЮАР

Источник: Портал гендерных данных Всемирного банка 2020

Индикатор	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Доля участия женщин в рабочей силе (% от женского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	46,3	44,7	45,2	45,4	46,4	46,6	47,8	47,8	48,9	48,8
Доля участия мужчин в рабочей силе (% от мужского населения в возрасте старше 15 лет), расчет по данным МОТ	62,2	60,5	59,8	60,3	60,5	60,7	61,9	62,1	62,7	62,6
Доля женщин в занятости, в высшем и среднем руководстве (%)	33,2	32,1	33,7	34,8	33,1	34,3	33,9	35,7	35,2	33,9
Отношение женщин к мужчинам в участии в рабочей силе (%) (национальные оценки)	74,2	73,7	75,2	74,9	76,3	76,4	76,8	76,5	77,5	77,7
Самозанятые, женщины (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	14,6	14,6	14,1	13,1	13,0	11,8	12,1	12,3	12,9	12,9
Самозанятые, мужчины (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	16,2	16,7	16,8	17,2	16,3	15,9	16,5	17,2	17,1	17,0
Уязвимая занятость женщин (% от занятости женщин), расчет по данным МОТ	12,0	11,8	11,3	10,7	10,4	9,3	9,8	9,7	10,2	10,2
Уязвимая занятость мужчин (% от занятости мужчин), расчет по данным МОТ	8,6	9,2	9,3	9,7	8,9	8,4	9,1	9,5	9,5	9,4

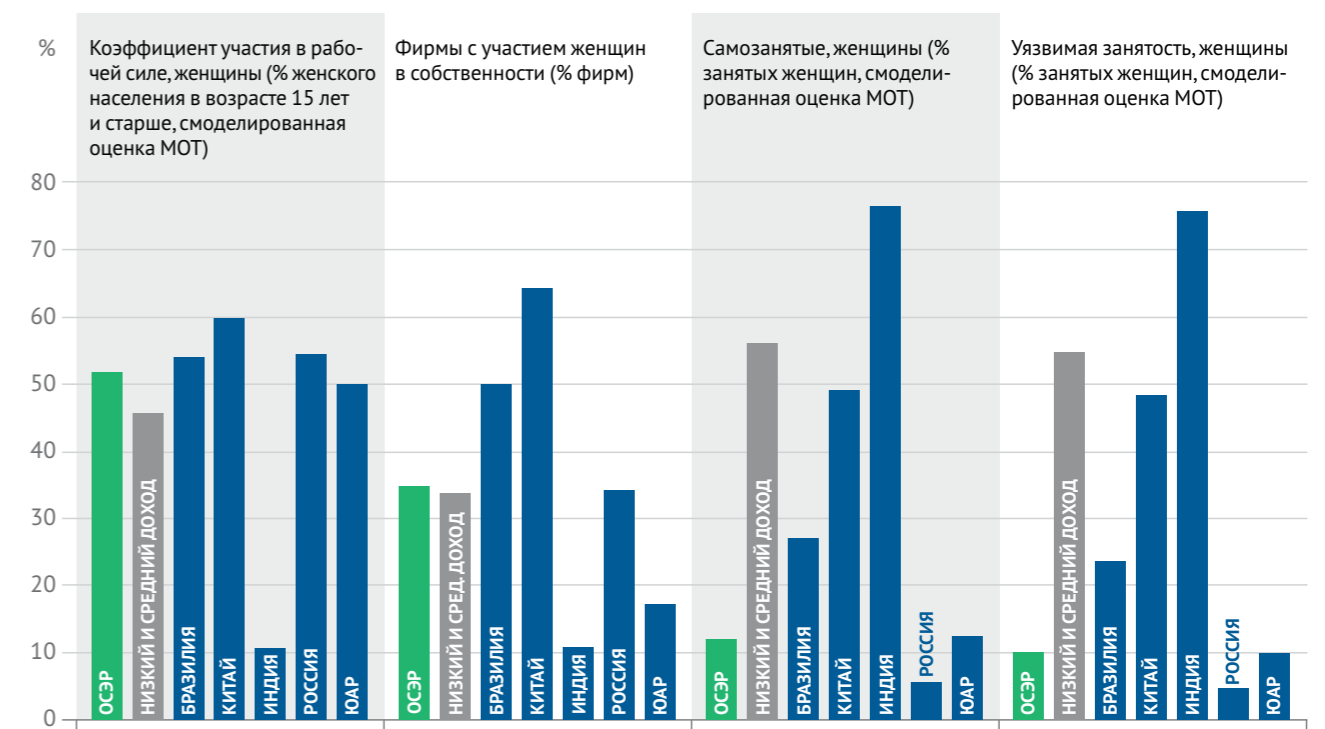
Достижения, препятствия и перспективы

Ответ БРИКС на проблему гендерного разрыва. Текущий прогресс

БРИКС, как группа, приверженная полной реализации Цели устойчивого развития 5 – Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек к 2030 году – предприняла как национальные, так и коллективные действия для сокращения гендерного разрыва в участии в рабочей силе и повышения качества занятости женщин. Члены «пятерки» обсуждают вопросы расширения экономических прав и возможностей женщин начиная с 2010 года, когда лидеры обязались уделять особое внимание наиболее уязвимым группам населения, к которым относятся женщины, в реализации сотрудничества в интересах устойчивого социального развития, проводя политику социальной защиты, обеспечения полной и достойной занятости.

Рисунок 1. Отдельные гендерные индикаторы для стран БРИКС и средний показатель для стран ОЭСР и стран с низким и средним уровнем дохода.

Источник: Портал гендерных данных Всемирного банка, последние доступные данные – 2018 год.



В Форталезской декларации были сформулированы обязательства БРИКС по решению социальных вопросов в целом и, в частности, вопросов гендерного неравенства и продвижения прав женщин. В Уфе лидеры подтвердили свое обязательство и обещали поддержать расширение доступа к ИКТ в целях продвижения прав и возможностей женщин и содействия преодолению гендерного цифрового разрыва. В декларации саммита в Гоа они подчеркнули роль женщин как агентов устойчивого развития и подтвердили обязательства «по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возмож-

ностей всех женщин и девочек, содержащиеся в Повестке 2030». Саммит в Бразилии 2019 г. приветствовал создание Делового альянса женщин БРИКС, целью которого является повышение роли женщин как движущей силы экономического роста и содействие расширению экономических прав и возможностей женщин в БРИКС.

В целом, прогресс в направлении расширения экономических прав и возможностей женщин в странах БРИКС был значительным, но неравномерным.



Сохраняющиеся вызовы и барьеры

Сохраняющиеся проблемы и барьеры, а также достижения отражены в международных индексах гендерного равенства. Хотя данные рейтингов следует толковать с осторожностью,⁶⁸ их анализ выявляет различные препятствия для каждой страны и помогает выявить некоторые узкие места реализуемой политики.

Так, согласно Глобальному индексу гендерного неравенства, ежегодно публикуемому Всемирным экономическим форумом и оценивающему результаты деятельности по четырем основным категориям: участие в экономике, уровень образования, здравоохранение и выживаемость, а также расширение политических прав и возможностей, члены БРИКС продемонстрировали неоднозначные результаты. Среди членов «пятерки» самая высокая позиция у Южной Африки – 17, за ней следует Россия – 81, Бразилия – 92, Китай – 106 и Индия – 112.⁶⁹ Общей проблемой для Бразилии, России и Китая является низкое участие женщин в политической жизни, что существенно влияет на общий рейтинг. При этом Южная Африка и Индия занимают очень высокие позиции в рейтинге по расширению политических прав и возможностей.

Здравоохранение и выживаемость являются проблемными областями для Индии и Китая, в то время как у трех других членов этот вопрос, согласно оценке, в целом решен. Пробелы в уровне образования остаются проблемой для всех членов БРИКС, за исключением России. Наконец, все пять членов БРИКС занимают низкие позиции в аспекте участия в экономической деятельности и возможностей, что подтверждает необходимость принятия группой мер по интеграции женщин в экономику. Рейтинг также высвечивает тот факт, что дезагрегированные по полу данные являются серьезной проблемой для всех членов БРИКС. По многим аспектам каждого показателя страны БРИКС просто не располагают доступными данными, что также может быть причиной более низкого рейтинга.

Гендерный индекс ЦУР 2019 года (разработан ОЭСР), рассчитанный для 129 стран и приведенный в соответствие с обязательствами, принятыми в рамках Целей устойчивого развития (ЦУР), – показывает, что страны БРИКС как группа отстают от среднемировых показателей по гендерному равенству. Индекс оценивает результаты деятельности всех стран по гендерным аспектам всех 17 ЦУР. По этому индексу Россия занимает 59-е место, ЮАР – 71-е, Китай – 74-е и Индия – 95-е.⁷⁰

Согласно гендерному индексу ЦУР, в целом, слабыми местами членов БРИКС являются недостаточная прозрачность государственных бюджетов (гендерное бюджетирование) и пробелы в гендерной статистике. Аспекты ЦУР с наименьшими баллами включают в себя безопасность женщин от насилия, низкий уровень участия женщин в политической жизни, низкий уровень защиты ключевых трудовых прав и высокий уровень экономического неравенства между самыми богатыми и самыми бедными членами общества. В целом, анализ показывает, что отсутствующие элементы национальной политики оказывают непропорционально негативное воздействие на женщин и детей. В настоящее время ни одна из стран БРИКС не принимает достаточно законов и бюджетных решений, необходимых для того, чтобы женщины и девочки в равной степени пользовались благами и имели возможность вносить свой вклад в будущее совместного и устойчивого роста в

рамках всего блока БРИКС. Все страны БРИКС могли бы сделать больше для того, чтобы превратить свой существенный экономический рост в источник преодоления гендерного разрыва.

Индекс гендерного развития, разработанный ПРООН, также выявляет некоторые проблемные вопросы, препятствующие достижению гендерного равенства в странах БРИКС. В нем Россия занимает 49-е место, Бразилия – 79, Китай – 85, ЮАР – 113, Индия – 129. В этом индексе оценивается развитие человеческого потенциала для обоих полов, ожидаемая продолжительность жизни при рождении, ожидаемая и средняя продолжительность школьного обучения, расчетный валовой национальный доход на душу населения. Во всех странах БРИКС ожидаемая продолжительность жизни при рождении выше для женщин. Кроме того, показатель ожидаемой продолжительности обучения также выше для женщин. Однако по другим показателям почти по всем странам БРИКС женщины имеют более низкие показатели, чем мужчины. Общий индекс человеческого развития для женщин ниже для всех стран БРИКС, за исключением России. Средние годы обучения ниже для всех членов БРИКС, как и расчетный показатель валового национального дохода на душу населения. Это еще раз свидетельствует о существовании барьеров в области образования и занятости, которые приводят к более низким доходам для женщин в странах БРИКС.

Таблица 8. Рейтинг гендерного равенства ВЭФ для стран БРИКС 2020

Источник: Всемирный экономический форум 2019

Индикатор	Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
Общее место	92	81	112	106	17
Участие в экономике	89	32	149	91	92
Образование	35	1	112	100	67
Здравоохранение и выживаемость	1	1	150	153	1
Политическое участие	104	122	18	95	10

⁶⁸ В настоящее время существует множество международных рейтингов, посвященных вопросам гендерного равенства. Некоторые из них оценивают гендерное равенство по широкому кругу тематических областей и аспектов, другие в большей степени сосредоточены на конкретных вопросах. В ходе работы над настоящим докладом были проанализированы все имеющиеся рейтинги и индексы, а также их методологии. В работе использованы данные рейтингов и индексов, которые 1) имеют наиболее четкую и понятную методологию, 2) оценивают широкий круг вопросов и могут проиллюстрировать проблемы, с которыми сталкиваются члены БРИКС, 3) предоставляют цифровые данные и ссылки на источники, 4) чаще всего используются исследователями и политиками, 5) разработаны международными организациями, которые имеют наилучший доступ к данным благодаря тесному сотрудничеству с государствами

⁶⁹ http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer/?doing_wp_cron=1595515301.6649460792541503906250

⁷⁰ <https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/explore-the-2019-index-data/>

Международные рейтинги и анализ национальных условий показывают, что члены БРИКС сталкиваются с общими проблемами и имеют некоторые схожие барьеры в сокращении гендерного разрыва, но они также обладают обширными возможностями для преодоления этого разрыва, содействия расширению экономических прав и возможностей женщин и обеспечения общего экономического роста и процветания. Сохраняющиеся проблемы, требующие решения, обобщены и структурированы в пять групп, представленных далее.



Расширение экономических прав и возможностей женщин: предпринимательство и ММСП

Предпринимательство создает возможности для занятости женщин и общего экономического развития. Вместе с тем, по имеющимся данным, в странах БРИКС значительно меньше женщин, чем мужчин, заняты в бизнесе и предпринимательстве.

Таблица 9. Статистика по предпринимательству

Источник: Индекс женского предпринимательства от компании Mastercard 2019 года⁷¹

Индикатор	Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
Доля предприятий, которыми владеют женщины, в общем числе предприятий (%)	28,9	31,2	7,4	25,6	21,5

Одной из ключевых проблем, препятствующих предпринимательской деятельности женщин, является отсутствие финансирования. Женщины-предприниматели часто подвергаются дискриминации при получении доступа к кредитам. Женщины владеют и возглавляют примерно 6,6 млн зарегистрированных ММСП и 39 млн микропредприятий в странах с формирующимися рынками, а общий неудовлетворенный спрос на кредиты оценивается в 1,7 трлн долл.⁷² Женщины также обычно располагают меньшим начальным капиталом и необходимым

опытом или знаниями. Это создает дополнительные проблемы по мере того, как кредит имеет все большее значение в выживании фирм. Без открытых и благоприятных кредитных линий многие женщины-предприниматели будут вынуждены закрыть свои предприятия. Вот почему чрезвычайно важно работать как с женщинами, которые хотят начать свой бизнес, так и с финансовыми учреждениями, чтобы устранить остающиеся барьеры и сделать их взаимодействие взаимовыгодным процессом.⁷³

Таблица 10. Доступ к финансированию для стартапов

Источник: ОЭСР 2017.

Индикатор	Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
Доля населения, сообщившего о взятии денег в долг для открытия бизнеса, по полу (%)	мужчины				
	6,6	16,7	6	14	6,3
	женщины				
	2,9	13,6	3,2	10,8	5,1

⁷¹ <https://newsroom.mastercard.com/wp-content/uploads/2019/11/Mastercard-Index-of-Women-Entrepreneurs-2019.pdf>

⁷² https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Industry_EXT_Content/IFC_External_Corporate_Site/Financial+Institutions/Priorities/Banking_on_Women/

⁷³ https://www.g20-insights.org/policy_briefs/financial-inclusion-for-women-a-way-forward/

Расширение экономических прав и возможностей женщин: цифровая экономика

Цифровизация может способствовать расширению экономических прав и возможностей женщин, устраняя некоторые из традиционных культурных барьеров и факторов, препятствующих мобильности, помогая получить доступ к новым рынкам, повышая гибкость в работе, улучшая финансовую автономию и доступ к финансам. Однако препятствия, связанные с доступом, ценой, отсутствием образования, а также сохраняющиеся предрассудки и социально-культурные нормы подрывают способность женщин и девочек пользоваться теми возможностями, которые открываются благодаря цифровым преобразованиям.⁷⁴

Кроме того, относительно более низкий уровень охвата девочек образованием по тем дисциплинам, которые позволили бы им добиться хороших результатов в цифровом мире (например, STEM и информационные и коммуникационные технологии), в сочетании с ограниченным использованием женщинами и девочками цифровых инструментов и относительно более скудным присутствием или деятельностью на платформах — например, в коммерческих целях — позволяют предположить потенциальный сценарий расширения разрыва и усиления неравенства, особенно в наименее развитых районах.⁷⁵ Эти вопросы чрезвычайно важны для стран БРИКС.

Другой насущной проблемой, о которой члены БРИКС должны помнить и которую необходимо решать, является автоматизация рабочих мест, связанных с цифровизацией. По прогнозам Глобального института McKinsey, в эпоху автоматизации до 160 млн человек могут быть вынуждены сменить работу — почти четверть всех женщин, занятых в настоящее время.⁷⁶ В странах БРИКС женщины могут пострадать в большей степени, поскольку они, как правило, чаще выполняют простые и рутинные задачи, которые находятся под угрозой автоматизации. Необходимы конкретные меры политики для содействия развитию цифровых навыков, занятости и созданию рабочих мест, в том числе с помощью цифровых платформ.



⁷⁴ <http://www.oecd.org/sti/education-and-skills-in-bridging-the-digital-gender-divide-evidence-from-apec.pdf>

⁷⁵ <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

⁷⁶ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation>

Расширение экономических прав и возможностей женщин: международная торговля

Сегодня сектора, вовлеченные в международную торговлю, создают значительные возможности для трудоустройства женщин, при этом экспортирующие компании в развивающихся странах, по данным ВТО, трудоустраивают больше женщин, чем неэкспортеры.⁷⁷ Отсутствие дезаггегированных по полу данных по торговле и малым и средним предприятиям является одной из ключевых проблем для стран БРИКС. Именно поэтому трудно оценить специфические проблемы, с которыми сталкиваются женщины в международной торговле в странах БРИКС.

Однако общие тенденции показывают, что все больше и больше женщин играют активную роль в сфере услуг, в сельском хозяйстве и обрабатывающей промышленности в качестве трансграничных торговцев, производителей и предпринимателей. Интеграция в ГЦС потенциально может помочь женщинам-предпринимателям в странах БРИКС повысить качество своей продукции, расширить и диверсифицировать производство. Однако имеющиеся данные свидетельствуют о том, что нам предстоит пройти еще долгий путь. Женщины в гораздо меньшей степени интегрированы в международную торговлю, поэтому они не в должной степени пользуются её преимуществами.⁷⁸ Предприятия, принадлежа-

щие женщинам и возглавляемые ими, по-прежнему недопредставлены в международной торговле и, как правило, являются малыми и работают в неформальном секторе. Лишь 15% экспортирующих фирм возглавляются женщинами.⁷⁹ Другой серьезной проблемой является доступ к информации.

Согласно анализу, проведенному Центром по международной торговле (ЦМТ), принадлежащие женщинам предприятия в странах БРИКС, которые активно участвуют в международной торговле, имеют потенциал для развития своего бизнеса и, тем самым, создания условий для инклюзивного роста в своих сообществах за счет расширения занятости.⁸⁰

Кроме того, женщины-предприниматели более склонны принимать на работу женщин, тем самым распространяя дальше преимущества их успеха.⁸¹

По мнению ЦМТ, включение гендерных вопросов в соглашения о свободной торговле является одним из возможных путей содействия расширению прав

и возможностей женщин с помощью торговли.⁸² ЦМТ рекомендует обеспечить условия, при которых торговые соглашения создавали бы справедливые возможности и способствовали инклюзивному росту и развитию. Конкретные потребности женщин могли бы учитываться при их разработке, отражаясь в содержании и сфере охвата.

Расширение экономических прав и возможностей женщин: неоплачиваемый труд

Непропорционально большое количество неоплачиваемой работы, выполняемой женщинами, по сравнению с мужчинами в странах БРИКС является одним из распространенных барьеров, препятствующих более высокому участию женщин в экономической деятельности, и одной из причин существующих разрывов. Ситуация еще более усугубляется вспышкой COVID-19. До пандемии женщины выполняли в три раза больше неоплачиваемой работы, чем мужчины. Меры по сдерживанию пандемии, такие как карантин и закрытие школ, предполагают дополнительную работу по дому и рост количества домашних обязанностей. Некоторые женщины могут быть вынуждены принять трудное решение об уходе с рынка труда или о переходе на частичную занятость, поскольку баланс между уходом за членами семьи и оплачиваемым трудом становится невозможным.⁸³

Таблица 11. Время, проводимое за неоплачиваемой работой в странах БРИКС

Источники: Бразилия - Всемирный банк 2012, Россия - Всемирный банк 2014, Индия, Китай и Южная Африка - ОЭСР.

Индикатор	Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
Время, проводимое за неоплачиваемой работой (минут в день)	женщины				
	191,5	259,2	351,9	234	249,6
	мужчины				
	43,2	115,2	51,8	91	102,9

Для облегчения бремени неоплачиваемой работы необходимо расширение универсальных государственных услуг, особенно в области здравоохранения, ухода за детьми и престарелыми, инвестирование

в объекты и инфраструктуру по уходу. Необходимо также содействовать гендерному равенству, предлагая варианты или стимулы для мужчин, чтобы расширять их участие в работе по дому.⁸⁴



⁷⁷ https://www.wto.org/english/tratop_e/womenandtrade_e/tradecandriveforwomen_e.htm

⁷⁸ <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Special-Reports/Womens-Entrepreneurship.pdf>

⁷⁹ https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/dgra_21jun17_e.pdf

⁸⁰ [https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/women_in_trade_web\(1\).pdf](https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/women_in_trade_web(1).pdf)

⁸¹ <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/international-womens-day-trade-facilitation-empowers-women/>

⁸² https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/ITC%20Mainstream%20Gender_FTA_20200707_web.pdf

⁸³ <https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2319>

⁸⁴ <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4d0229cd-en/index.html?itemId=/content/component/4d0229cd-en&mimeType=text/html>

Расширение экономических прав и возможностей женщин: разработка политики на основе качественных данных

Для разработки, осуществления и мониторинга эффективной политики в области гендерного равенства лица, ответственные за принятие решений, должны видеть реальную картину существующих проблем и улучшений. Качественные данные с разбивкой по полу имеют большое значение для разработки политики, мониторинга ее результатов, определения того, что способствует расширению прав и возможностей женщин, и корректировки соответствующей политики.

По мнению МОТ, необходимо развивать систему регулярного сбора и подготовки статистических данных в соответствии с последними резолюциями по статистике труда.⁸⁵ По данным Всемирного банка, отсутствие дезагрегированных по признаку пола данных и статистики, делающих видимыми гендерные разрывы, приводит к неполной картине экономического, политического и социального положения женщин и мужчин в мире⁸⁶ и воздействия расширения экономических прав и возможностей женщин на экономическое и социальное развитие.

Члены БРИКС собирают системные гендерно-дезагрегированные данные по основным социально-экономическим показателям в области демографии и участия в трудовой деятельности. Однако этих данных недостаточно для разработки эффективной и обоснованной политики по расширению прав и возможностей женщин в области международной торговли, развития малого и среднего бизнеса и цифровой экономики.



⁸⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf

⁸⁶ <http://datatopics.worldbank.org/gender/fillingdatagaps>

Выводы и рекомендации

В странах БРИКС уже принят ряд важных мер, направленных на сокращение гендерного разрыва. Целевые инициативы включают в себя образование, навыки и профессиональное развитие; расширение доступа к цифровым технологиям; обеспечение доступа к финансированию; поддержку предпринимательства, инноваций и стартапов; содействие лидерству женщин в бизнесе и переходу от рабочих мест в сельской местности к рабочим местам в городах. Однако многое еще предстоит сделать в свете быстрой цифровизации и воздействия COVID-19 на экономику и общество. Обзор позволяет предложить некоторые варианты политики по расширению прав и возможностей и интеграции женщин в экономику для рассмотрения государствами БРИКС.

Содействие расширению прав и возможностей женщин в цифровой экономике

В условиях, когда женщины по-прежнему испытывают негативное влияние первого цифрового разрыва (в доступе к инфраструктуре), а второй цифровой разрыв (в доступе к технологическим навыкам) расширяется, страны БРИКС могут рассмотреть возможность сочетания политики, направленной на обеспечение физической и финансовой доступности технологий, с образовательными инициативами по повышению цифровой грамотности, например:

- Поддерживать переход возглавляемых женщинами ММСП к цифровым бизнес-моделям, электронной коммерции и цифровому производству.
- Включить гендерные аспекты, цели и количественные показатели в национальные программы цифрового развития.
- Установить цели в отношении образования женщин в сфере естественных наук, технологий, инжиниринга и математики (STEM).
- Учредить на уровне БРИКС награды и премии, демонстрирующие успехи женщин в сфере STEM и высокотехнологичных секторах, а также содействующие снижению влияния социально-культурных норм, предрассудков и стереотипов, препятствующих участию женщин в цифровой экономике.
- Выработать совместный подход к регулированию цифровых платформ, гарантирующий обеспечение безопасной образовательной и коммуникационной среды, нейтральных с гендерной точки зрения услуг и качественных рабочих мест.

Устранение гендерного разрыва в оплате труда и доходах

Гендерный разрыв в оплате труда остается значительным во всех странах БРИКС, несмотря на то, что члены «пятерки» включили принципы равной оплаты труда в национальные документы. В этой связи страны БРИКС могут рассмотреть следующие меры:

- Использование подхода гендерного бюджетирования, особенно при разработке и реализации антикризисных мер, принимая во внимание, что не учитывающий гендерных факторов подход к налогово-бюджетному стимулированию может приводить к неэффективному распределению ресурсов и создавать риски усиления существующего неравенства.
- Поощрение развития различных форм удаленной занятости.
- Предпринимать действия по сокращению гендерного разрыва в оплате труда с установлением соответствующего количественного целевого показателя к 2025 году.
- Принятие национальных стратегий по увеличению количества и повышению качества услуг учреждений по уходу за детьми и престарелыми для содействия женщинам в нахождении оптимального баланса между трудовыми и семейными обязанностями.
- Проведение совместного исследования БРИКС и МОТ для выявления основных причин гендерного разрыва в оплате труда и более низкого уровня участия женщин в рабочей силе.

Расширение прав и возможностей женщин через ММСП и международную торговлю

Предпринимательство и торговля создают рабочие места и способствуют инновациям. Участие женщин в предпринимательской деятельности зависит от доступа к финансовым услугам, навыков, сетевых взаимодействий, знания норм регулирования и надежной правовой среды. Страны БРИКС могут рассмотреть следующие меры в этой области:

- Обеспечение финансовой и технической поддержки возглавляемых женщинами ММСП, особенно в содействии переходу к цифровым бизнес-моделям, электронной коммерции и модели цифрового производства.
- Работа как с женщинами, которые хотят начать и развивать свой бизнес, так и с финансовыми учреждениями, чтобы устранять остающиеся барьеры и сделать их взаимодействие взаимовыгодным процессом.
- Содействие наставничеству, развитию сетевого взаимодействия и более широкому ознакомлению с соответствующими ролевыми моделями в странах БРИКС.
- Учреждение премии БРИКС для возглавляемых женщинами ММСП.
- Обмен передовым опытом по сокращению неформальной занятости женщин за счет развития предпринимательства.
- Разработка устойчивых схем микрофинансирования для проживающих в сельской местности и относящихся к уязвимым категориям женщин при одновременном обеспечении необходимых правовых основ для их защиты от мошенничества.
- Повышение осведомленности возглавляемых женщинами фирм о правилах и процедурах трансграничной торговли.
- Включение гендерных вопросов в международные торговые соглашения.
- Содействие диалогу между государством, частным сектором и гражданским обществом по вопросам расширения возможностей женщин-предпринимателей.

Фактологически обоснованная выработка политики

Фактологически обоснованное принятие политических решений требует систематического сбора данных, четкого определения приоритетов, а также разработки и мониторинга действий по ключевым направлениям. Данные с разбивкой по признаку пола служат основой для бюджетирования с учетом гендерных аспектов и обеспечивают необходимое понимание ситуации для выработки эффективной политики. В этой связи страны БРИКС могут рассмотреть следующие меры:

- Содействие сотрудничеству между национальными статистическими ведомствами по формированию списка гендерных показателей с учетом ключевых сфер (ММСП, цифровая экономика, торговля) и показателей ЦУР 5 и ЦУР 8.
- Добавление гендерного измерения к данным, сбор которых уже осуществляется национальными статистическими ведомствами.
- Проработка и реализация процесса сбора данных и публикации доклада БРИКС о передовой практике и гендерной статистике (национальные статистические ведомства, министерства труда и МОТ)

Поощрение национальных компаний к реализации программ расширения прав и возможностей женщин

В настоящее время многие частные компании реализуют инициативы по расширению прав и возможностей женщин как внутри, так и вне рамок своей основной деятельности, помогая тысячам женщин и способствуя сокращению гендерного разрыва в странах БРИКС. Правительства стран БРИКС могут рассмотреть возможность более тесного сотрудничества с частным сектором для активизации участия национальных компаний и транснациональных корпораций в обеспечении гендерного равенства.

ВСТАВКА 6

Инициативы частного бизнеса по достижению гендерного равенства в БРИКС

Бразилия

Unilever Бразилия способствует расширению прав и возможностей женщин внутри страны через инициативы в области развития человеческих ресурсов, которые способствуют росту числа женщин в организации и обеспечивают всеохватывающую среду, в которой женщины и мужчины могут развивать свой потенциал в глобальном масштабе; институционально, посредством участия в глобальной кампании #HeforShe и местном движении под названием Associação Movimento Mulher 360, а также через бренды Unilever, с помощью таких действий, как глобальный проект Dove Self-Esteem и программа Ciclo Brilhante.⁸⁷

Компания «Шеврон» является партнером Проекта по вовлечению общин в жизнь общества в Бразилии, который помогает женщинам развивать деловые навыки, ведущие к получению устойчивых средств к существованию для себя и своих семей.⁸⁸

Россия

Проект «Женщины в горной промышленности России» реализуется горнодобывающими компаниями «Полиметалл» совместно с консалтинговой компанией Deloitte в СНГ с целью развития равных возможностей в трудовой среде и поддержки лидерства женщин в горнодобывающей и металлургической отраслях. Он включает в себя ежегодный форум, открытые семинары, бизнес-завтраки, а также программы наставничества и коучинга в сотрудничестве с университетами.

Программа “Деловые женщины” компании “Ernst&Young Global Limited” включает в себя награду и серию образовательных мероприятий для женщин-предпринимателей и руководителей. Программа направлена на поддержку женского предпринимательства и расширение карьерных возможностей женщин. Победителей выбирает независимое жюри, состоящее из успешных предпринимателей, инвесторов, независимых экспертов, известных представителей деловых и научных кругов и победителей прошлых лет.

Индия

Инициатива ITC Limited предоставила ряд возможностей для получения оплачиваемой работы более чем 64 тыс. малоимущим женщинам, предоставив поддержку в виде займов, грантов и другой финансовой помощи. В общей сложности в основных водосборных бассейнах Компании насчитывается 22 700 женщин из числа крайне бедных слоев населения, которые имеют доступ к устойчивым источникам дохода за счет возможностей занятости в несельскохозяйственной деятельности.

В течение года в 765 деревнях в 11 районах штата Мадхья-Прадеш в партнерстве с Государственной миссией по обеспечению средств к существованию в сельских районах был развернут проект по повышению финансовой грамотности и вовлечению в жизнь общества.⁸⁹

Флагманский проект SAKHI компании Hindustan Zinc Limited направлен на мобилизацию сельских женщин в группы самопомощи и развитие их потенциала в области лидерства, развития навыков, сбережений и предпринимательства.⁹⁰

Китай

44 частные компании представили заявления генеральных директоров в поддержку принципов расширения прав и возможностей женщин, которые были разработаны в рамках Глобального договора Организации Объединенных Наций в качестве руководства для предприятий по внедрению практики расширения прав и возможностей женщин, такой как равная оплата за труд равной ценности, практика в отношении цепочек поставок с учетом гендерного фактора и абсолютная нетерпимость к сексуальным домогательствам, и приступили к созданию более справедливых условий для женщин на рабочем месте, на рынке и в общине.⁹¹

Программа “Женщины на фабриках Китая”, спонсором которой является компания Walmart, направлена на расширение прав и возможностей женщин и фабрик, на которых они работают в качестве проводников устойчивых перемен.⁹²

ЮАР

WDB Investment Holding – это группа, основанная женщинами, возглавляемая и управляемая женщинами, имеющая более чем 25-летний опыт работы с акцентом на финансирование и поддержку женщин-предпринимателей. WDB стремится оказывать социальное влияние на женщин, предоставляя им финансирование для бизнеса и инвестиционные возможности.⁹³

Фонд женского предпринимательства был создан Корпорацией промышленного развития для поддержки доступа к предпринимательским фондам для женщин-предпринимателей. На предприятия, принадлежащие женщинам, выделено 400 млн рандов.⁹⁴

▲ 87 <https://www.empowerwomen.org/en/community/organizations/2016/10/unilever-brazil>

▲ 88 <https://www.chevron.com/-/media/shared-media/documents/empowering-women-in-brazil-transcript.pdf>

89 https://csrbox.org/India_CSR_news_Top-10-Women-Empowerment-Projects-through-CSR-in-India-in-the-Financial-Year-2018-19_540

90 https://csrbox.org/India_CSR_news_Top-10-Women-Empowerment-Projects-through-CSR-in-India-in-the-Financial-Year-2018-19_540

91 <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2020/03/china-s-companies-step-up-support-for-women-s-empowerment-principles>

92 <https://www.bsr.org/en/collabouration/groups/women-in-factories-china-program>

93 <https://www.wdbinvestments.co.za/>

94 <https://bplans.co.za/funding-financial-assistance-sa-women-entrepreneurs/>

