

**Европейская экономическая комиссия****Региональное совещание по обзору «Пекин+25»**

Женева, 29–30 октября 2019 года

Пункт 9 предварительной повестки дня

**Женщины на руководящих должностях:
представленность женщин в политических
и директивных органах****Руководящая роль женщин в процессе принятия
решений в регионе ЕЭК****Записка, подготовленная ПРООН¹***Резюме*

Экономический и Социальный Совет в своей резолюции 2018/8 рекомендовал региональным комиссиям Организации Объединенных Наций провести региональный обзор хода осуществления Пекинской декларации и Платформы действий для оценки прогресса в достижении целей гендерного равенства, а также их связей с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Эти обзоры будут учтены при проведении глобального обзора на шестьдесят четвертой сессии Комиссии по положению женщин в 2020 году. Одной из 12 важнейших проблемных областей Пекинской платформы действий является участие женщин в работе директивных и политических органов.

Основное внимание в настоящей записке уделяется вопросу улучшения положения женщин в регионе ЕЭК в качестве лиц, ответственных за принятие решений в политической и общественной сферах и в частном секторе, что имеет важнейшее значение для устойчивого развития.

За последние пять лет страны региона ЕЭК добились прогресса в расширении участия женщин в процессе принятия решений в сфере политики, государственного управления и в частном секторе. Но этот прогресс нельзя назвать значительным, и в разных странах он различен. По-прежнему не решаются такие застарелые проблемы, как принятие и внедрение систем квотирования в сфере политики и в советах директоров корпораций, сокращение гендерных различий в доступе к финансированию выборов, преодоление неравенства в распределении домашних обязанностей и обязанностей по уходу за членами семьи, а также профессиональная

¹ Настоящая записка подготовлена Стамбульским региональным центром Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) в сотрудничестве с Региональным отделением Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») для Европы и Центральной Азии и Европейской экономической комиссией Организации Объединенных Наций (ЕЭК).



сегрегация по признаку пола. В последние годы прогресс в достижении гендерного равенства еще более застопорился в связи с возникновением новых проблем, таких как сужение финансовых возможностей в результате финансового кризиса 2008 года и рост популистских и правых движений, что в сочетании с растущей активностью женщин вызвало негативное отношение к вопросу обеспечения гендерного равенства и прав женщин. Эти факторы еще более усугубляют сохраняющиеся проблемы на пути обеспечения более активного участия женщин во всех сферах принятия решений, что необходимо для достижения целей устойчивого развития (ЦУР).

В настоящей записке рассматриваются основные тенденции в представленности женщин в парламентских структурах и на других политических должностях, в органах государственного управления, в секторе безопасности, в судебных органах и в частном секторе. В ней говорится о масштабах прогресса в достижении ЦУР, освещаются основные проблемы, а в заключительной части формулируются предложения относительно приоритетных действий.

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Основные тенденции и прогресс в регионе ЕЭК.....	4
A. Женщины на политических/государственных должностях	4
B. Государственное управление, сектор безопасности и судебные органы.....	8
C. Частный сектор	11
III. Прогресс и вызовы	12
A. Прогресс в достижении ЦУР	12
B. Вызовы.....	13
C. Приоритетные действия	16

I. Введение

1. Расширение прав и возможностей женщин в качестве лиц, принимающих решения, имеет исключительно важное значение для устойчивого развития. Обеспечение гендерной сбалансированности в процессе принятия решений – это вопрос справедливости, ответственного управления и уважения прав человека. Кроме того, все больше данных свидетельствует о том, что участие женщин в политической жизни на руководящих должностях, а также в общественном и частном секторах благотворно для экономики и содействует формированию инклюзивного общества.
2. В странах, где достигнута «критическая масса» женщин в выборных органах, парламенты более склонны принимать инклюзивные социальные и экономические стратегии и законодательные акты². В частном секторе и корпоративном мире компании с «критической массой» женщин-лидеров оказываются более эффективными, чем компании, возглавляемые исключительно мужчинами³.
3. Однако помимо увеличения численности женщин существенную роль в содействии улучшению их положения и обеспечению гендерного баланса не только в плане представительства, но и в динамике социальной власти, играют важнейшие акты, укрепляющие потенциал женщин в принятии решений и повышающие их вес в процессах принятия решений^{4, 5}.
4. Таким образом, участие женщин в процессе принятия решений является крайне важным фактором обеспечения прогресса в достижении гендерного равенства и расширении прав и возможностей всех женщин и девочек, а также ЦУР.
5. Тем не менее женщины по-прежнему недопредставлены на руководящих должностях в сферах политики, государственного управления, частного сектора и науки, а их влияние на формирование политики является неравномерным. До сих пор не решены такие проблемы, как барьеры на пути принятия и внедрения систем квотирования в политике и в советах директоров корпораций, гендерные различия в доступе к финансированию выборов, неравномерное распределение домашних обязанностей и обязанностей по уходу за членами семьи и профессиональная сегрегация по признаку пола. В последние годы достижению прогресса препятствует ужесточение бюджетно-финансового пространства после финансового кризиса 2008 года и рост популистских и правых движений. Эти факторы, в сочетании с растущей активностью женщин в процессе принятия решений, вызвали негативное отношение к вопросу обеспечения гендерного равенства и прав женщин.
6. Для достижения равенства между женщинами и мужчинами требуются широкие коалиции с участием представителей гражданского общества, активистов движения за гендерное равенство, представителей политических партий, государственных должностных лиц всех уровней, частного сектора и международных организаций. Они являются обнадеживающим признаком политической зрелости и демократического управления. Опыт региона показывает, что такие коалиции могут быть особенно эффективными, если они через парламенты добиваются принятия законодательства, учитывающего гендерную проблематику, выделения финансовых средств на его осуществление, мониторинга его результатов и направления другим заинтересованным сторонам сигнала о необходимости уделения первоочередного внимания вопросам гендерного равенства. Взаимодействие с парламентами, их

² Asiedu, E., C. Branstette, N. Gaekwad-Babulal, and N. Malokele (2018), "The Effect of Women's Representation in Parliament and the Passing of Gender-Sensitive Policies". Документ, представленный на заседании Американской экономической ассоциации, Филадельфия, 2018 год.

³ Wiley, C. and M. Monllor-Tormos (2018), "Board Gender Diversity in the STEM&F Sectors: The Critical Mass Required to Drive Firm Performance," *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), pp. 290–308.

⁴ Rauum, N. C. (2005), "Gender Equality and Political Representation: A Nordic Comparison," *West European Politics*, 28:4, pp. 872–897.

⁵ Dahlerup, D. (2001), "Women in Political Decision making: From Critical Mass to Critical Acts in Scandinavia" in: *Gender, Peace and Conflict*, eds. Skjelsbæk, I. and D. Smith, Sage Publications.

комитетами и женскими фракциями и руководством политических партий как важнейших субъектов, а также с широкими гражданскими коалициями имеют ключевое значение для дальнейшего прогресса в обеспечении гендерного равенства и изменения культурных норм и установок.

7. В настоящей записке приводятся распространенные модели руководящей роли женщин в процессе принятия решений в 56 странах региона Европейской экономической комиссии (ЕЭК) Организации Объединенных Наций⁶ и освещаются ключевые события последнего времени с главным упором на события, произошедшие в период после 2013 года.

8. Вначале в ней определяются основные тенденции в регионе ЕЭК, касающиеся участия женщин в процессе принятия решений на выборных и невыборных должностях в политических и государственных органах и в частном секторе. В ней рассматривается прогресс, достигнутый за последние пять лет, и освещаются области, в которых сосредоточены ключевые проблемы. Далее в ней определяются приоритетные действия, которые необходимо предпринять для поддержания и ускорения прогресса в достижении гендерного равенства в процессе принятия решений.

II. Основные тенденции и прогресс в регионе ЕЭК

A. Женщины на политических/государственных должностях

9. Представленность женщин на выборных государственных должностях является стратегически важным отправным фактором, могущим способствовать разработке учитывающих гендерную проблематику программ социальной и экономической политики по различным приоритетным направлениям развития. Основной довод заключается в том, что правительства быстрее реагируют и более эффективно работают, когда состав государственных институтов отражает состав общества.

10. Ряд стран региона ЕЭК значительно продвинулись в деле увеличения численности женщин и развития их потенциала в качестве выборных представителей. Они добились этого путем внедрения в парламентах правил и процедур, учитывающих гендерный фактор, временных специальных мер, включая введение системы гендерных квот, и мер по обеспечению паритета, а также создания моделей интенсивного развития потенциала женщин, женских сетей и принятия законодательных актов, имеющих целью обеспечение гендерного равенства⁷.

11. По состоянию на август 2019 года в 14 из 56 стран ЕЭК женщины являются главами государств или правительств. К их числу относятся: Австрия (глава правительства), Германия (глава правительства), Грузия (глава государства), Дания (глава государства и глава правительства), Исландия (глава правительства), Канада (глава государства), Норвегия (глава правительства), Республика Молдова (глава правительства), Румыния (глава правительства), Сербия (глава правительства), Словакия (глава государства), Соединенное Королевство (глава государства), Хорватия (глава государства) и Эстония (глава государства).

12. В 2019 году женщины возглавляли более 30% министерств всего в 14 странах ЕЭК и более 50% – всего в 5 в диапазоне лишь от 0% в Литве и Азербайджане до 64,7% в Испании⁸. Самая низкая доля женщин-министров наблюдается в странах Южного Кавказа, Центральной Азии и западных странах СНГ, а самая высокая – в странах

⁶ Географический охват ЕЭК ООН, государства-члены и представители государств-членов. www.unece.org/oes/nutshell/region.html.

⁷ UNDP (2016), “Strengthening Women’s Political Participation: An Analysis of the Impact of Women’s Parliamentary Networks in Europe and Central Asia.”

⁸ Всемирный экономический форум (2018), Глобальный доклад по гендерным вопросам; МПС/ООН (2019).

Северной Европы. В период 2013–2018 годов число женщин-министров в странах ЕЭК увеличилось в среднем лишь на 5 процентных пунктов – с 21% до 26%⁹.

13. Некоторые страны, особенно страны Западных Балкан и Восточной Европы, добились значительных успехов. В Албании доля женщин – членов кабинета в 2019 году превысила уровень паритета, достигнув 53,3% по сравнению с всего 7% в 2013 году. В Эстонии она увеличилась с 8% до 35,7%. Вместе с тем в других странах прогресс замедлился или обратился вспять. Например, в Казахстане доля женщин-членов кабинета за этот период снизилась с 16% до 5,6%, а в Бельгии она снизилась на 17 процентных пунктов – с 42% до 25%.

14. Имеются значительные гендерные различия в отношении министерских должностей: женщины чаще получают назначения в сферы здравоохранения, образования или социальных вопросов, а мужчины – в сферы иностранных и внутренних дел, обороны и правосудия¹⁰. Например, по состоянию на июль 2019 года женщины возглавляли министерства обороны всего в восьми государствах: Албании, Германии, Дании, Испании, Италии, Нидерландах, Северной Македонии и Франции.

15. Если говорить о доле женщин в национальных парламентах, то по состоянию на 2019 год она колебалась от 12% в Лихтенштейне и Мальте до 50% в Андорре. За период 2013–2019 годов она возросла минимум в 42 странах региона ЕЭК, хотя общий средний показатель повысился лишь на 4 процентных пункта – с 24% до 28%¹¹. Всего 20 стран достигли или превысили 30-процентную долю женщин – установленный в 1990 году международно согласованный минимальный целевой показатель, подтвержденный в Пекинской платформе действий в 1995 году, а позднее – в ЦУР¹².

16. Временные специальные меры оказали заметное позитивное воздействие в некоторых странах. Например, в Сербии в 2019 году доля женщин-парламентариев составляла 38% по сравнению с 22% десятилетием ранее. Это стало результатом сочетания установленных законом квот для кандидатов, введенных в 2004 году, и правила ранжирования 2011 года, согласно которому по меньшей мере каждый третий кандидат должен быть представителем менее представленного пола¹³. Аналогичные реформы в Армении содействовали трехкратному повышению уровня представленности женщин – с 8% до 24% за последнее десятилетие¹⁴. Недавние парламентские выборы на Украине завершились избранием в парламент наибольшего за всю историю страны числа женщин. Этот показатель за период 2014–2019 годов повысился с 12% до 20%. Новый Избирательный кодекс 2019 года, который ввел пропорциональную систему с открытыми списками и 40-процентной гендерной квотой, может закрепить эту тенденцию.

17. Однако в некоторых странах, несмотря на существенное реформирование системы управления, число женщин в парламентах упорно держится на низком уровне, как это имеет место в Грузии с представленностью женщин на уровне 15%. В частности, среди стран Европейского союза, помимо Мальты и Лихтенштейна, женщины имеют в парламенте менее 20% мест еще в трех странах: Венгрии, Кипре и Греции. Такие низкие показатели представленности женщин, наблюдаемые в некоторых странах ЕС, указывают на то, что самих по себе систем квотирования может оказаться недостаточно для повышения уровня представленности женщин в парламентах¹⁵.

18. Более того, в ряде других стран наблюдается обратная тенденция. К ним относятся Узбекистан, где за период 2013–2019 годов доля женщин-парламентариев

⁹ IPU (2019), IPU/UN Women Map on Women in Politics 2019.

¹⁰ European Parliament Research Service (EPRS) (2019), "Women in Politics in the EU: State of Play."

¹¹ IPU (2019a), "Women in Parliament in 2018, the year in review."

¹² IPU (2019), "Percentage of Women in National Parliaments," 1 June 2019 ranking.

¹³ Nacevska, E. and S. Lokar (2017), "The Effectiveness of Gender Quotas in Macedonia, Serbia and Croatia" *Teorija in Praksa*, January, pp. 394–412.

¹⁴ Gender Quotas Database (2019).

¹⁵ Nacevska and Lokar (2017).

снизилась с 22% до 16%, и Кыргызстан, где она снизилась с 23% до 19%. В ЕС этот показатель снизился в 9 странах, причем наибольшее падение произошло в Словении – с 32% до 24%, и в Нидерландах – с 39% до 31%.

19. В ряде стран изменения в представленности женщин в законодательных органах сопровождаются принятием новаторских подходов к продвижению инициатив, учитывающих гендерные аспекты. Одним из таких подходов является создание женских парламентских сетей. Эти сети вносят ощутимый вклад, отстаивая равное представительство женщин и мужчин на выборных должностях с помощью временных специальных мер, участвуя в информационно-просветительской работе по вопросам политики, содействуя налаживанию межпартийного сотрудничества и согласованию законодательных приоритетов, а также поощряя законодательные реформы, учитывающие гендерную проблематику.

20. Например, в Финляндии сеть женщин-парламентариев действует как форум, на котором могут обсуждаться политические вопросы, затрагивающие женщин, в частности независимо от партийной линии. Эта сеть, деятельность которой координирует Комитет по трудоустройству и равенству, добивается реализации равенства между мужчинами и женщинами и поощрения прав женщин, а также внедряет гендерный подход в законодательную работу. Кроме того, она сотрудничает с женщинами-парламентариями других стран¹⁶.

21. Благодаря широкой информационно-пропагандистской кампании, проводимой неформальной парламентской фракцией женщин-депутатов Кыргызстана, в 2015 году был принят закон о репродуктивных правах, в 2016 году введены санкции за религиозные браки несовершеннолетних и принят закон о предупреждении насилия в семье. В Сербии сети женщин-парламентариев удалось добиться принятия нескольких законодательных актов по обеспечению гендерного равенства. К их числу относятся принятие поправок к Закону о полиции, касающихся борьбы с насилием в отношении женщин и насилием в семье, и введение принципа составления бюджета с учетом гендерных фактов в Закон о бюджете на 2016 год¹⁷. Аналогичным образом, женская политическая сеть, созданная в Черногории в ноябре 2017 года, играет важную роль в продвижении парламентских мер по обеспечению гендерного равенства (см. вставку 1).

Вставка 1

Женская политическая сеть в Черногории

Женская политическая сеть (ЖПС) в Черногории была создана в ноябре 2017 года, став результатом длительного процесса расширения политических прав и возможностей женщин, который финансировал Европейский союз при поддержке ПРООН в партнерстве с Министерством по защите прав человека и меньшинств*. Эта сеть представляет собой коалицию женщин – членов 16 политических партий, которые объединили усилия в целях улучшения положения женщин в обществе, увеличения их численности в процессе принятия решений и достижения полного равенства между женщинами и мужчинами.

ЖПС – это больше чем просто сеть, отстаивающая права женщин и борющаяся за них. В условиях нестабильных демократических процессов, сопровождающихся политическими потрясениями и частой сменой политиков, привлечение представительниц всех политических партий к совместным действиям по достижению общих целей стало в стране новой тенденцией политической культуры и диалога. С момента создания сети два года назад ее члены стали рассматриваться в качестве ролевых моделей политического руководства, часто выступая по телевидению и занимаясь информационной работой в социальных сетях.

¹⁶ Parliament of Finland (2019), “Networks, friendship groups and cooperation groups.”

¹⁷ ПРООН (2016), «Расширение участия женщин в политической жизни: анализ влияния парламентских сетей в Европе и Центральной Азии».

Успех этой сети отчасти объясняется тем, что она создала базовую группу инструкторов и экспертов по гендерным аспектам, касающимся конкретных вопросов. Были определены вопросы, представляющие общий интерес, и по этим вопросам члены сети договорились о том, что как минимум: а) тема/инициатива является одним из приоритетов и б) имеется консенсус относительно желаемого результата. В рамках сети рассматриваются и согласовываются стратегии путей достижения целей.

В качестве отдельных примеров достижений ЖПС в Черногории за последнее время можно отметить следующие:

- принятие поправок в Уголовный кодекс, с тем чтобы содержащееся в нем определение изнасилования привести в соответствие с определением, сформулированным в Стамбульской конвенции (т. е. деяние, которое квалифицируется как изнасилование, охватывает любой сексуальный контакт без согласия, включая, таким образом, изнасилование в браке);
- инициирование внесения изменений в Закон о защите от насилия в семье в целях предоставления жертвам более эффективной защиты и укрепления институционального реагирования на гендерное насилие;
- внесение поправок в избирательное законодательство в целях увеличения квот и расширения участия женщин в политической жизни и выделения финансовых ресурсов политическим партиям с большим числом избранных женщин;
- информационно-пропагандистская работа с 16 муниципалитетами на предмет выделения ими субсидий женщинам-предпринимателям в рамках бюджета на 2019 год на общую сумму 176 000 евро;
- инициирование стратегического диалога с политическими лидерами и активистами гражданского общества на Западных Балканах в целях объединения сил для действий по преодолению нынешних тенденций негативного отношения к правам женщин.

* Программа «Поддержка борьбы с дискриминацией и за гендерное равенство», осуществляемая ПРООН в Черногории в партнерстве с Министерством по защите прав человека и меньшинств правительства Черногории при финансовой поддержке Представительства ЕС в Черногории.

22. В тех случаях, когда женские парламентские сети не правомочны инициировать или разрабатывать законопроекты, они могут влиять на законодательство с помощью других мер, например, путем создания блоков для голосования по законодательным инициативам. Так блок в составе 40 членов женской фракции в Скупщине Косова¹⁸, участвующий в голосовании, благодаря своей численности влияет на принятие законодательства¹⁹.

23. Представленность женщин на национальном уровне может иметь решающее значение для формирования национальной политики. Однако именно благодаря их участию в принятии решений на местном уровне вырабатываются решения, учитывающие проблемы, характерные для конкретных общин, которые обеспечивают социальную поддержку уязвимых групп, предоставление базовых социальных услуг и преодоление маргинализации и изоляции. Важно отметить, что поощрение ведущей роли женщин на местном уровне способно укреплять потенциал женщин в качестве руководителей и служить резервом с точки зрения представленности женщин и эффективного взаимодействия на национальном уровне. В Юго-Восточной Европе Целевая группа по гендерным вопросам Пакта о стабильности инициировала создание Сети женщин-мэров (СЖМ) в 12 странах. Она ставит задачу развития потенциала женщин в местных директивных структурах посредством укрепления навыков руководства, поощрения сотрудничества между женщинами-мэрами и местными

¹⁸ S/RES/1244 (1999)

¹⁹ ОБСЕ (2013 год), «Сравнительное исследование структур женщин-парламентариев в регионе ОБСЕ».

женскими сетями в деле разработки проектов, направленных на улучшение качества жизни женщин и содействия обмену передовой практикой²⁰.

24. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что прогресс в области представленности женщин в муниципальных советах и других местных руководящих органах в регионе ЕЭК был в целом скромным. Например, средняя доля женщин в муниципальных советах в 14 странах, по которым имеются данные, за период 2011–2015 годов (или согласно последним имеющимся данным) с 26% увеличилась всего до 28%²¹. Из этих стран только в пяти доля женщин превысила 30%, а в Израиле она составила лишь 2%. В странах ЕС и в Турции, по состоянию на 2019 год, доля женщин в местных руководящих органах колебалась всего от 10,7% в Турции до 46,5% в Исландии, и только в Швеции и Франции уровень представленности женщин среди членов муниципальных советов составил не менее 40%²².

В. Государственное управление, сектор безопасности и судебные органы

25. Реализация политики на национальном и местном уровнях относится к компетенции гражданских служащих в системе государственного управления²³. В целом женщины хорошо представлены в государственном секторе, где их доля среди сотрудников в 2017 году превысила 50% по меньшей мере в 22 странах региона²⁴.

26. Однако их представленность ниже на ответственных должностях высшего уровня. В 2017 году среди 11 стран, по которым имеются данные, доля женщин на таких позициях превысила 30% в десяти странах, и 50% только в четырех странах.

27. Помимо «стеклянного потолка», в сфере государственного управления наблюдаются свидетельства наличия «стеклянных стен», отражающие более широкие закономерности отраслевой сегрегации по гендерному признаку. Эти закономерности отчасти являются следствием гендерной специализации в сфере высшего образования. Они также являются результатом того, что женщины несут основной груз обязанностей по дому и уходу за детьми, что вынуждает женщин выбирать работу в отраслях с более низкой заработной платой, позволяющую иметь более гибкий график, и также ведет к преобладанию женщин в руководстве «мягкими» ведомствами, такими как здравоохранение, образование и культура. И несмотря на это, сохраняется недопредставленность женщин среди руководителей университетов, со средним уровнем 17% в 2017 году среди стран – членов ЕЭК. Средняя доля женщин оставалась неизменной в период 2013–2017 годов, при широком разбросе данных по странам. В 2017 году этот показатель колебался от нуля процентов в Эстонии до 33% в Швейцарии.

28. В сферах обороны и безопасности, а также миростроительства, где доминирующее положение обычно занимают мужчины, присутствие женщин остается ограниченным, хотя некоторые страны добились значительных успехов в этих областях. По состоянию на 2017 год в странах ЕЭК доля женщин в полиции составила в среднем 18,8%, при разбросе этого показателя от 6,2% в Турции до 38,6% в Литве. Из 18 стран, по которым имеются данные, в период 2013–2017 годов в 14 наблюдался рост. В некоторых из них эта доля выросла значительно. Например, в Израиле за период 2013–2017 годов доля женщин в полиции выросла с 21,5% до 32%, а в Литве она увеличилась с 32,5% до 38,6%.

²⁰ Совет Европы (2014), «Женщины и участие в политической жизни: Руководство по вопросам расширения участия женщин в политической жизни в Грузии».

²¹ Гендерная статистика ЕЭК ООН (2019 год).

²² EPRS (2019).

²³ UNDP (2014) Gender Equality in Public Administration: Snapshot of Eastern Europe and Central Asia.

²⁴ Если не указано иное, в настоящем разделе используются данные Гендерной статистики в ЕЭК ООН (2019 год).

29. В вооруженных силах НАТО в 2017 году доля женщин составила только 10,9% от общего числа, несмотря на то, что с 2016 года почти все государства – участники НАТО открыли для женщин все позиции в своих вооруженных силах²⁵. Более того, незначительный прогресс был достигнут в решении гендерных вопросов при проведении военных операций²⁶.

30. Женщины в форме продолжают сталкиваться с дискриминацией и домогательствами, преобладанием мужской институциональной культуры, сложностями в продвижении по службе и подготовке офицерских кадров, а также в доступности помещений, форменной одежды и оборудования, подходящих как для мужчин, так и для женщин. Но значительный прогресс был достигнут министерствами обороны в странах Западных Балкан благодаря сильной региональной платформе механизмов обеспечения гендерного равенства в вооруженных силах, которые содействовали повышению гендерной осведомленности, изменению действующей политики и созданию более благоприятных условий труда для профессионального развития женщин в вооруженных силах. Региональная сеть инструкторов по гендерным вопросам провела тренинги для более чем 4 700 служащих вооруженных сил и министерств обороны стран Западных Балкан²⁷. Еще одним примером прогресса является деятельность женщин – сотрудников полиции в Юго-Восточной Европе по продвижению гендерного равенства в полицейских структурах (см. вставку 2).

Вставка 2

Сеть женщин – сотрудников полиции в Юго-Восточной Европе

Сеть Женщин – сотрудников полиции* в Юго-Восточной Европе была создана в 2012 году для содействия обеспечению гендерного равенства в полицейских службах стран этого субрегиона. Сеть была организована под эгидой Ассоциации начальников полиции стран Юго-Восточной Европы. Две ассоциации женщин-полицейских в Боснии и Герцеговине активно занимаются продвижением гендерного равенства в органах полиции.

Сети служат в качестве платформ для налаживания контактов, обмена опытом и знаниями, а также внедрения *Руководящих принципов деятельности полиции, учитывающих гендерную проблематику, с особым упором на вопросы набора, отбора и профессионального роста женщин в органах полиции*. Принципы предлагают простые и недорогостоящие меры по оказанию помощи органам полиции в привлечении и удержании более квалифицированных женщин и продвижении гендерного равенства.

Сети в Боснии и Герцеговине успешно выступали за интеграцию женщин в спецподразделения полиции, включили программы по вопросам гендерного насилия в учебную программу полицейской академии, способствовали повышению привлекательности службы в полиции среди молодых женщин и содействовали росту гендерной осведомленности среди сотрудников полиции.

²⁵ NATO (2016), “Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives.”

²⁶ OSCE (2018), “Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at the Tactical Level in Peace Support Operations.”

²⁷ СЕЕСАК/ПРООН в сотрудничестве с министерствами обороны и вооруженными силами Боснии и Герцеговины, Северной Македонии, Сербии и Черногории в период 2012–2016 годов осуществлял региональный проект «Укрепление регионального сотрудничества в деле учета гендерной проблематики в реформе сектора безопасности на Западных Балканах» (Гендерное равенство в вооруженных силах).

* Создана при поддержке Информационного центра Юго-Восточной и Восточной Европы для контроля за стрелковым оружием (СЕЕСАК/ПРООН). Центр ведет работу по укреплению потенциала национальных и региональных заинтересованных сторон в целях сокращения распространения и ненадлежащего использования стрелкового оружия и легких вооружений в Юго-Восточной и Восточной Европе. СЕЕСАК действует в соответствии с мандатом, предоставленным ему ПРООН и Советом регионального сотрудничества.
<http://www.seesac.org/Gender-in-Security-Sector-Reform/>

31. Еще одной сферой, в которой был достигнут прогресс, стал контроль за экспортом стрелкового оружия и легких вооружений (СОЛВ) на Западных Балканах²⁸. Женщины составляют от 14% до 29% членов комиссий и возглавляют одну из шести комиссий. В результате участия женщин и внедрения программы «Наставник по гендерным вопросам» для председателей комиссий по СОЛВ разработанная в 2018 году дорожная карта по контролю за СОЛВ на Западных Балканах²⁹ была доработана с учетом гендерной проблематики, предусматривая меры по более активному участию женщин в контроле за СОЛВ и борьбе с ненадлежащим использованием огнестрельного оружия в ситуациях насилия в семье.

32. Число женщин-посредников в странах ЕЭК также остается низким, хотя в регионе возникло несколько структур женщин-посредников, и в последние пять лет больше женщин оказались вовлечены в мирные процессы³⁰. Например, в 2015 году Швеция основала Шведскую сеть женщин-посредников, ставшую частью Скандинавской сети посредников, с участием женщин, занимающих руководящие должности и обладающих опытом в миростроительстве, дипломатии и политических процессах³¹. В последние годы около 35 стран региона подготовили национальные планы действий (НПД) для осуществления резолюции 1325 Совета Безопасности Организации Объединенных Наций, и еще несколько стран сейчас работают над своими вторыми или третьими НПД. Албания и Армения – две страны, которые в самое последнее время приняли свои первые НПД по осуществлению резолюции 1325 Совета Безопасности.

33. В то же время, представленность женщин в судебных органах стран ЕЭК находится на том же уровне, что и мужчин³². Из 39 стран, по которым имеются наиболее свежие данные (2016–2018 годы), доля женщин среди судей превысила 30% в 34 странах, и 50% в 23 странах. Этот показатель колеблется от 12% в Азербайджане до 79% в Латвии. И, что немаловажно, страны с относительно низкой долей судей-женщин, достигли значительных успехов. Например, в Ирландии доля судей-женщин возросла с 28% до 36% с 2013 по 2018 годы.

34. И тем не менее, отражая эффект «стеклянного потолка», сохраняется тенденция значительно более низкой представленности женщин в конституционных судах. Среди 30 стран, по которым имеются данные, по состоянию на 2017 год доля женщин превысила 30% в 17, и ни в одной стране она не достигла уровня 50%. Средний рост с 26% до 31% в 2011–2013 и 2015–2017 годах скрывает значительный разброс данных.

35. В Болгарии из 12 судей конституционного суда число женщин за период 2013–2017 годов выросло с трех до пяти. В Италии из 15 судей конституционного суда число женщин увеличилось с всего одной до трех. С другой стороны, в Чехии число женщин в конституционном суде, состоящем из 15 судей, сократилось с пяти до двух.

²⁸ Информационный центр Юго-Восточной и Восточной Европы (СЕЕСАК/ПРООН) ведет работу по укреплению потенциала национальных и региональных заинтересованных сторон по сокращению распространения и ненадлежащего использования стрелкового оружия и легких вооружений в Юго-Восточной и Восточной Европе.

²⁹ See www.seesac.org/News_1/A-plan-for-a-safer-future/.

³⁰ UN Women (2015), “Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace.”

³¹ Government Offices of Sweden (2019), “Sweden’s Report on Beijing +25.”

³² Гендерная статистика ЕЭК ООН (2019 год).

С. Частный сектор

36. Для полноценного изменения сложившейся ситуации, более активное участие женщин в разработке и реализации государственной политики и законодательства должно сочетаться с их вовлеченностью в процесс принятия решений в корпоративном мире и в частном секторе в целом.

37. Проведенное недавно в 44 странах исследование показало, что с 2012 года 36 из них улучшили показатели по гендерному разнообразию в советах директоров корпораций. Согласно этому исследованию, средний мировой показатель количества мест в советах директоров, занятых женщинами, составляет 18,5%, а средний показатель для Восточной Европы в 2016 году – 8,5%, что превышает показатель 7,9%, зафиксированный в 2012 году³³.

38. Другое исследование, проведенное в более чем 60 странах, в 2016 году показало среднюю долю мест в советах директоров, занятых женщинами, на уровне 15%, что всего на 3% выше по сравнению с 2014 годом. Соответствующий показатель в странах Восточной Европы составил 13,5%. Согласно исследованию, для стран ЕС этот показатель достиг 23%, а Франция и Швеция (с уровнем 37% и 36% соответственно) оказались ближе всех к целевому показателю в 40%, установленному Директивой Европейской комиссии по поощрению равенства в советах директоров корпораций³⁴. По состоянию на 2017 год, все компании во Франции, Италии и Норвегии имели как минимум по три женщины в своих советах директоров³⁵. Целевой показатель в три женщины представляет собой критический уровень, превышение которого позитивно влияет на финансовое состояние компании³⁶.

39. Доля женщин, занимающих руководящие позиции в компаниях в странах региона ЕЭК, также выросла незначительно. Страны Восточной Европы и Центральной Азии являются мировыми лидерами в отношении представленности женщин на руководящих позициях. В странах субрегиона, по состоянию на 2016 год, женщины являлись топ-менеджерами в 19,9% предприятий, а в Беларуси и Грузии эта доля достигала 32%. Среди стран ЕС в 2016 году женщины составили 5,6% менеджеров уровня исполнительного директора, что на 3,3% выше уровня 2012 года. В сравнении, средний мировой уровень составлял 18,6%³⁷.

40. Тем не менее общие тренды профессиональной сегрегации по гендерному признаку проявляются в преобладании женщин на позициях, связанных с функциями поддержки управления, таких, как директор по кадрам, коммуникациям и связям с общественностью. При недостаточной вовлеченности женщин в ключевой бизнес компаний, их путь к руководящим должностям в управлении компаниями оказывается более трудным³⁸.

41. Состав владельцев бизнесов является еще одним важным индикатором гендерного баланса в структуре принятия решений. Согласно обследованиям предприятий, проводившимся Всемирным банком по 27 странам Восточной Европы и Центральной Азии, доля женщин – (со)владельцев колеблется от 5% в Азербайджане до 98% в Кыргызстане. За последние пять лет эти страны достигли некоторых успехов в отношении представленности женщин среди владельцев компаний. Число стран, в которых доля фирм, (со)владельцами которых являются женщины, достигла 30%,

³³ EgonZehnder (2016), “Global Board Diversity Analysis.”

³⁴ Deloitte Global Center for Corporate Governance (2017), “Women in the Boardroom: A Global Perspective, Fifth Edition,” Deloitte Global Center for Corporate Governance, December.

³⁵ Eastman, M. T. (2017), “Women on Boards: Progress Report 2017” MSCI, December.

³⁶ Wiley, C. and M. Monllor-Tormos (2018) “Board Gender Diversity in the STEM&F Sectors: The Critical Mass Required to Drive Firm Performance,” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), pp. 290–308.

³⁷ International Labour Organization (2018). “Women in Business and Management: Gaining Momentum in Eastern Europe and Central Asia.” Regional Report, Bureau for Employers’ Activities, Geneva, Switzerland, p.19.

³⁸ Grant Thornton (2016). “Women in Business: Turning Promise Into Practice”. Grant Thornton International Business Report. London, United Kingdom.

увеличилось с 20 до 25 в период 2013-15–2017-18 годов. Но число стран, в которых доля женщин – (со)владельцев компаний достигла 50%, увеличилось с всего 2 до 12³⁹.

III. Прогресс и вызовы

A. Прогресс в достижении ЦУР

42. Равное участие женщин и мужчин, особенно на уровнях принятия решений, является необходимым условием инклюзивной и учитывающей гендерные аспекты системы управления. Устранение гендерного разрыва в политике и в государственном и частном секторах имеет решающее значение для сокращения неравенства, создания эффективных, подотчетных и инклюзивных учреждений на всех уровнях, восстановления доверия к государственным учреждениям и повышения устойчивости и восприимчивости государственной политики. Расширение участия женщин в процессе принятия решений может приблизить страны к достижению целей Повестки дня на период до 2030 года и ЦУР.

43. Для реализации Повестки дня на период до 2030 года, включая цели по гендерному равенству и участию женщин в принятии решений, основополагающими являются ЦУР 5.1 по ликвидации дискриминации в отношении женщин и девочек, ЦУР 5.2 по прекращению всех форм насилия в отношении женщин и девочек и их эксплуатации и ЦУР 5.С по принятию и укреплению политики и действенного законодательства, направленных на обеспечение гендерного равенства.

44. Цель 5.5 конкретно предусматривает обеспечение полного и эффективного участия женщин и равных возможностей для занятия ими руководящих позиций на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни. Соответствующими ее индикаторами являются доли мест, занимаемых женщинами в (5.5.1a) национальных парламентах и (5.5.1b) местных органах управления, и доля женщин, занимающих руководящие должности (5.5.2).

45. По сравнению с остальным миром, страны Западной Европы (включая скандинавские страны, Южную Европу, а также такие страны, как Германия, Франция, Бельгия), как правило, имеют хорошие показатели по трем индикаторам ЦУР 5.5. Показатели стран Восточной Европы и Балкан не настолько хороши⁴⁰.

46. С повышением уровня участия женщин в принятии решений связаны также цели по созданию эффективных, ответственных и транспарантных институтов на всех уровнях (ЦУР 16.6) и по обеспечению системы принятия решений на всех уровнях, которая характеризуется наличием обратной связи, инклюзивностью, широким участием и представительностью (ЦУР 16.7). Индикаторами, соответствующими этим целям, являются доли мест в государственных учреждениях (национальные и местные органы законодательной власти, государственная служба и судебная система) по сравнению с национальными демографическими данными (16.7.1) и доля населения, считающая, что принятие решений является инклюзивным и обеспечивающим обратную связь (16.7.2).

47. Несмотря на наличие определенного прогресса, в большинстве стран ЕЭК наблюдается значительное отставание в плане сбалансированной в гендерном отношении представленности женщин в политике, органах государственной власти и частном секторе. В тех случаях, когда гендерный баланс достигнут, например в органах государственной и судебной власти, женщины в основном занимают позиции в «мягких» секторах или на более низких уровнях принятия решений.

48. Выравнивание условий для женщин в принятии решений помогает странам двигаться вперед в достижении ЦУР 10.3, которая предусматривает обеспечение равных возможностей и сокращение неравенства в доходах, включая отмену

³⁹ World Bank Gender Database (2019).

⁴⁰ Ritchie, R. and M. Ortiz-Ospina (2018). "Measuring Progress Towards the Sustainable Development Goals"; <https://sdg-tracker.org/>.

дискриминационных законов, политических решений и практики, и поддержку надлежащих законов, стратегий и действий в этом направлении. Соответствующим индикатором является доля представителей населения, которые сообщают о том, что они лично ощущали дискриминацию или преследование по отношению к себе в предыдущие 12 месяцев по каким-либо основаниям для дискриминации, запрещенным в соответствии с международным правом прав человека (10.3.1).

49. Большинство стран ЕЭК приняли антидискриминационные законодательные и стратегические рамки. Однако необходимо провести значительную работу, чтобы обеспечить их практическое исполнение.

В. Вызовы

50. Относительно медленный и неравномерный прогресс в странах региона ЕЭК указывает на наличие сложного комплекса вызовов, как хронических, так и новых.

51. В политической сфере многие факторы ограничивают политическое участие и влияние женщин. Эффективность системы квотирования может быть ограничена типом избирательной системы, недостаточно четко прописанными положениями, идеологией и нормами политических партий. Политические партии зачастую сопротивляются значительным организационным изменениям, которые требуются для укрепления гендерного равенства в рамках их структур. Процедуры отбора кандидатов внутри партий остаются в значительной степени неформальными и непрозрачными, что зачастую ставит возможных кандидатов-женщин в невыгодные условия. Сравнительно ограниченный доступ женщин к партийным ресурсам, таким как финансирование предвыборных кампаний и доступ к средствам массовой информации, является еще одним препятствием на их пути к успеху. Межпартийная конкуренция и идеологические разногласия также осложняют координацию действий женщин-политиков по предложению и принятию совместных законодательных актов или стратегий, нацеленных на поощрение гендерного равенства как на выборах должностей, так и в более широком контексте⁴¹.

52. Хотя многие страны приняли благоприятные законы и программы, направленные на учет гендерных факторов, их слабое исполнение остается постоянным вызовом⁴². Например, в Республике Молдова, несмотря на введение 40-процентной квоты, проблемы с реализацией квот и отсутствие эффективного механизма мониторинга стали препятствием для увеличения представленности женщин. На Украине, несмотря на введение 30-процентной квоты, в ходе выборов 2015 года Центральная избирательная комиссия не установила никаких правовых последствий для партий, которые не соблюдали квоты⁴³. В Армении, несмотря на введение квоты после парламентских выборов 2012 года, среди парламентариев, воспользовавшихся правом снятия своих кандидатур, были в основном женщины⁴⁴.

53. Женщины сталкиваются также с более жесткими ограничениями при финансировании своих предвыборных кампаний. Проведенный в 2016 году анализ политической представленности женщин в странах Восточного партнерства (Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Республика Молдова, Украина) продемонстрировал, что женщины в этих странах находятся в невыгодном положении в вопросе финансирования своих кампаний⁴⁵.

⁴¹ ПРООН, «ООН – женщины» ОБСЕ/БДИПЧ, 2017 год. Парламентарии за гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин: доклад региональной конференции по Восточной Европе и Центральной Азии, Кишинев, 3–4 октября 2017 года.

⁴² Whitefield and Shabani (2017), "Obstacles to Women's Participation in Elections in Albania" UN Women.; CEDAW (2018) "Sixth Periodic Report Submitted by the Republic of Moldova under article 18 of the Convention."

⁴³ UNDP (2019), "Integrity and Inclusiveness of the Democratic Process in Ukraine - Analysis of Interim Research Findings in the Regions" UNDP Ukraine, February.

⁴⁴ Hovnatanyan, T. (2017), "Application of Special Temporary Measures (Quotas) in Armenia in Support of Women in Armenia: Prehistory and Assessment of Effectiveness."

⁴⁵ Council of Europe (2016), "Women's Political Representation in the Eastern Partnership Countries."

54. Имеющиеся гендерные модели специализации в высшем образовании вносят свою лепту в профессиональную и отраслевую сегрегацию, ограничивающую вертикальную мобильность женщин по ступеням системы принятия решений. Женщины зачастую недопредставлены в таких сферах, как инженерия, производство и строительство, и перепредставлены в образовании и здравоохранении⁴⁶.

55. В последние годы возросшая активность женщин на ответственных должностях совпала с ростом популистских и правых движений, что вызвало негативную реакцию в отношении гендерного равенства и прав женщин. Эта реакция усилила антигендерную риторику в средствах массовой информации и отчасти в общественных дискуссиях, а в некоторых странах повлияла на элементы политики, в частности на образование, поддержку социальных программ и сексуальное и репродуктивное здоровье и права⁴⁷.

56. Эти события также поставили в центр внимания гендерное насилие как крайне значимый фактор, ограничивающий вовлеченность женщин в принятие решений в политике и бизнесе в странах ЕЭК. Хотя и мужчины, и женщины могут сталкиваться с насилием или угрозой насилия в политике, при направленности на женщин такие акты могут приобретать гендерный характер, в частности сексуальные домогательства и насилие, а также сексистские угрозы, что в последние годы усугубляется вследствие использования онлайн ресурсов⁴⁸.

57. Недавно проведенный анализ⁴⁹ результатов опросов женщин-парламентариев из государств-членов Совета Европы показал, что повседневный сексизм и гендерное насилие являются системными и широко распространенными явлениями, ограничивающими доступ женщин к руководящим должностям и не позволяющими им в полной мере участвовать в политических процессах. До 85,2% женщин-парламентариев, принявших участие в опросах, заявили, что они испытывали психологическое насилие в период пребывания на должности, 46,9% получали угрозы смерти или угрозы изнасилования или избиения и 58,2% заявили, что они становились объектами сексистских онлайн-атак в социальных сетях. В 2016 году 17 бывших министров правительства Франции выступили с открытым заявлением, осуждающим сексуальные домогательства в политической жизни Франции⁵⁰.

58. Конвенция Совета Европы 2011 года о предупреждении и борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье (Стамбульская конвенция) не содержит конкретных положений, касающихся насилия в отношении женщин в сфере политики. Однако преамбула и несколько статей Конвенции (статьи 3, 17, 33, 34 и 40) обеспечивают достаточно широкие возможности в рамках международных нормативных актов квалифицировать насилие в отношении женщин в политике как форму гендерного насилия⁵¹.

59. В своей общей рекомендации № 30 2013 года о роли женщин в предотвращении конфликтов, конфликтах и постконфликтных ситуациях Комитет по КЛДЖ отметил, что «достижение существенных результатов на пути к равному участию женщин в качестве кандидатов и избирателей в рамках проведения свободных и справедливых выборов будет невозможно до тех пор, пока не будут приняты надлежащие меры», включая обеспечение того, чтобы женщины-избиратели и женщины-кандидаты от политических партий не подвергались насилию ни со стороны государственных, ни со

⁴⁶ Khitarishvili (2016), "Gender Dimensions of Inequality in the Countries of Central Asia, South Caucasus, and Western CIS" Background paper prepared for UNDP 2016 Regional Human Development Report for Europe and Central Asia.

⁴⁷ European Parliament (2018), "Backlash in Gender Equality and Women's and Girls' Rights."

⁴⁸ Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (2018 год), «A/73/301: доклад Специального докладчика по вопросу о насилии в отношении женщин: записка Генерального секретаря».

⁴⁹ IPU (2016), "Sexism, Harassment and Violence against Women Parliamentarians."; IPU (2018), "Sexism, Harassment and Violence against Women in Parliaments in Europe."

⁵⁰ UNDP and UN Women (2017), "Preventing Violence against Women in Elections: A Programming Guide."

⁵¹ Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (2018 год).

стороны частных субъектов (пункт 72). Комитет также рекомендовал государствам-участникам «принять политику абсолютной нетерпимости ко всем формам насилия, подрывающим участие женщин, в том числе к целенаправленному насилию со стороны государственных и негосударственных групп в отношении женщин, участвующих в предвыборных кампаниях в представительные органы, или женщин, осуществляющих свое право голоса» (пункт 73-f).

60. Тем не менее должны быть приняты более конкретные меры для побуждения стран официально поставить вопрос о насилии в отношении женщин в политике. На настоящий момент только Финляндия предприняла конкретные шаги и внесла эту проблему в число приоритетных. В 2018 году парламент Финляндии провел обзор гендерного неравенства в своей деятельности, и издал новые Руководящие принципы по предотвращению сексуального домогательства и борьбе с ним в Парламенте⁵².

61. Несмотря на смягчение жестких мер экономии, принятых после кризиса 2008 года, уровень социальных расходов, таких как расходы на иждивенцев, остается низким, что приводит к нехватке времени у женщин и не дает им развивать свою профессиональную или политическую карьеру.

62. Неоплачиваемый труд женщин по уходу и выполнению домашних обязанностей является основным препятствием для их профессионального роста. В среднем, женщины в Восточной Европе и Центральной Азии тратят на неоплачиваемую работу в 1,6–6,2 раза больше времени, чем мужчины. Отчасти по этой причине женщины с большей вероятностью, чем мужчины, отказываются от оплачиваемой работы или выбирают работу с более низкой оплатой и более гибким графиком, по сути отказываясь от карьерного роста до руководящих или высших управленческих должностей.

63. Обследование MOT, проведенное в 2013 году, изучало барьеры на пути карьерного роста женщин до руководящих управленческих должностей в Албании, Сербии, Республике Молдова и Черногории. Неравное бремя неоплачиваемого труда, и семейные обязанности стали основной причиной, за которой следует нежелание мужчин брать отпуск для выполнения семейных обязанностей. Другими значимыми причинами, связанными с бременем неоплачиваемого труда, стали отсутствие возможностей работать по гибкому графику, а также невыполнение существующих положений о гендерном равенстве⁵³. Эти результаты подчеркивают важность изменения политики по отношению к государственному и частному секторам с целью вовлечения мужчин и изменения глубоко укоренившихся гендерных норм, касающихся разделения обязанностей по неоплачиваемому труду по дому.

64. Вовлечение мужчин и изменение гендерных стереотипов станут необходимым шагом на пути к расширению участия женщин в процессе принятия решений. Результаты откликов на Всемирный обзор ценностей, проведенный в 2010–2014 годах в 20 странах ЕЭК, свидетельствуют о том, что в среднем 44% согласны или решительно согласны с мнением, что из мужчин получают лучшие политические лидеры, чем из женщин⁵⁴. Эта доля колебалась от 11% в Нидерландах до 75% в Узбекистане. В восьми из 20 обследованных стран доля респондентов, которые согласны или решительно согласны с таким мнением, превысила 50%. Кроме того, 40% респондентов согласны или решительно согласны с мнением, что из мужчин получают лучшие руководители бизнеса, чем из женщин, при колебании этой доли от восьми процентов в Нидерландах до 75% в Азербайджане. Она превысила 50% в 10 из 20 стран, в которых был проведен обзор.

⁵² Ministry of Foreign Affairs of Finland (2019), "Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995): Comprehensive national-level review."

⁵³ MOT (2018 год).

⁵⁴ Inglehart, R., C. Haerpfer, A. Moreno, C. Welzel, K. Kizilova, J. Diez-Medrano, M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.). 2014. World Values Survey: Round Six – Country-Pooled Datafile Version: www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp. Madrid: JD Systems Institute.

65. Пробелы в данных и конкретно в дезагрегированных по признаку пола данных представляют собой проблему в плане отслеживания прогресса и преодоления спада уровня представленности женщин в системе принятия решений. В отличие от электоральной политики, прогресс в отношении представленности женщин в системе государственного управления отслеживается менее систематически, а качественные дезагрегированные данные по признаку пола не собираются или не публикуются во многих странах.

66. Нехватка практик, инструментов и механизмов мониторинга для оценки влияния руководящей роли женщин в принятии решений – будь то в политике или экономике – представляет собой еще один долгосрочный вызов.

С. Приоритетные действия

67. Включать в число приоритетных действий, которые направлены на повышение представленности женщин в процессе принятия решений, расширяют возможности женщин и усиливают влияние присутствия женщин на директивных должностях⁵⁵.

68. Для достижения этой цели усиливать конституционные, законодательные и политические механизмы, которые способствуют более активному участию женщин в процессе принятия решений. Такие включают в себя работу с политическими лидерами над институциональными изменениями в направлении учета гендерных факторов в деятельности парламентов и политических партий и укрепления системы управления, учитывающей гендерные аспекты.

69. Принимать и реализовывать временные специальные меры, например гендерные квоты, в выборных органах и отраслевых советах, делая обязательными представительство каждого пола на руководящих должностях, более высокую прозрачность отбора кандидатов и внедрение системы «молнии» (при которой мужчины и женщины попеременно вводятся в списки кандидатов), в сочетании с четкими механизмами исполнения (например, санкции в случае несоблюдения квот).

70. Внедрять реформы системы финансирования политической деятельности с целью выравнивания условий для участия мужчин и женщин в политических процессах.

71. Проводить работу с парламентами для обеспечения того, чтобы новые законодательные акты отвечали нуждам и опыту мужчин и женщин, а также чтобы парламентские процедуры учитывали гендерные аспекты.

72. Усиливать потенциал парламентов, правительств и организаций гражданского общества по отражению проблематики гендерного равенства в законах, программах, планах и бюджетах.

73. Предлагать проведение гендерного анализа работы политических партий по всему политическому спектру с целью обеспечения того, чтобы политические партии формулировали и реализовывали планы действий по гендерной тематике, которые укрепляют гендерное равенство как в рамках партийных структур и направлений деятельности, так и за их пределами.

74. Увеличивать возможности для взаимодействия с женскими парламентскими фракциями, лидерами из числа женщин и поборниками гендерного равенства, а также с широким движением женщин, в региональных и субрегиональных группах, как это было инициировано на Западных Балканах Политической сетью женщин Черногории.

75. Принимать другие меры, включая введение добровольных целевых показателей ожидаемой представленности каждого из полов, требования в отношении отчетности по раскрытию гендерного состава руководства в государственных компаниях и политических партиях и создание стимулов для раскрытия такой информации в

⁵⁵ Данные о приоритетных действиях частично взяты из материалов ПРООН (2016 год), ОБСЕ (2013 год), МОТ (2018 год).

частных компаниях, все из которых продемонстрировали готовность содействовать усилиям по повышению представленности женщин на директивных должностях⁵⁶.

76. Оказывать содействие женщинам, занятым в нетрадиционных профессиях или занимающим руководящие должности, путем развития потенциала, наставничества, укрепления связей и поощрения права женщин на создание организаций, подобно тому, как это делает Сеть женщин-полицейских в Юго-Восточной Европе.

77. Продолжать способствовать участию женщин в секторе безопасности, укрепляя потенциал сотрудников этого сектора в деле актуализации гендерной проблематики и поддерживая меры по борьбе с гендерным насилием.

78. Содействовать обеспечению баланса между работой и личной жизнью для женщин и мужчин путем реализации политики, учитывающей гендерные аспекты, включая политику предоставления отпусков по уходу за ребенком для отцов.

79. Содействовать расширению доступа женщин к высшему образованию по специальностям, где доминируют мужчины, их участия в секторах, в которых доминируют мужчины, и их готовности делать карьеру на гражданской службе, включая сферы экономики, финансов и обороны.

80. Расширять сбор и публикацию дезагрегированных по признаку пола данных по различным ветвям системы государственного управления для учета при разработке программ, политики и в информационно-пропагандистской работе.

81. Бороться с гендерным насилием, особенно с насилием в отношении женщин в политике, с помощью правоприменительной работы, а также проведения общественных и медийных кампаний. Набирать больше женщин на работу в органы безопасности и создавать бюро по гендерным вопросам, с тем чтобы женщины чаще сообщали о случаях насилия в отношении женщин в ходе выборов.

82. Вовлекать мужчин в качестве активных сторонников и инициаторов изменений в отношении гендерного равенства и прав женщин в работу по предупреждению и реагированию на случаи насилия в отношении женщин, в том числе в сфере политики и в ходе выборов.

83. Поощрять гендерное равенство и представленность женщин в традиционных средствах массовой информации и социальных сетях, и вовлекать мужчин в борьбу с гендерными стереотипами.

⁵⁶ Sojo, V. E., R.E. Wood, S.A. Wood, and M.A. Wheeler, (2016), "Reporting requirements, targets, and quotas for women in leadership," *The Leadership Quarterly*, 27(3), pp. 519–536.