

# ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЮЛЛЕТЕНЬ №2-2013

## ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО РЕДАКТОРА

*Не благодаря, а вопреки*

Уважаемые читатели!

**Второй выпуск бюллетеня «Гендерное равенство» посвящен равенству женщин и мужчин в сфере труда.**

Беларусь занимает первое место в СНГ в рейтинге стран по индексу развития с учетом гендерного фактора и, согласно докладу ООН 2009 года о человеческом развитии, 52-е место среди 182 стран мира. По результатам всемирного исследования международной неправительственной организации Social Watch, опубликованного в 2012 году, в Беларуси также сравнительно высок индекс гендерного равенства — 0,64 (как в Венесуэле, Азербайджане, Китае и Мексике). Однако среди стран СНГ наша страна находится на 6 месте, уступая Украине, Армении, Кыргызстану, Казахстану, России и Молдове, у которой самый высокий индекс в странах Содружества — 0,77. Индекс отражает уровень гендерного разрыва между женщинами и мужчинами в таких областях, как образование, экономика, гражданские права и возможности.

По данным Национального статистического комитета за 2012 год, в нашей стране работает 2 333,1 тыс. женщин, что составляет 50,7% от общей численности экономически активного населения. В Национальном Собрании нашей страны доля женщин составляет 32%. На службе в органах государственного управления женщин больше, чем мужчин (58% против 42% на 1 ноября 2009 года), но среди них руководители и их заместители представлены больше мужской частью населения (более 80%). Среди 24 министров Республики Беларусь лишь одна женщина — Марианна Щеткина, возглавляющая Министерство труда и социальной защиты.

Разделение в обществе на «мужскую» и «женскую» сферы труда изначально связано с традиционными установками о ролях мужчин и женщин. Предполагается, что забота о доме и семье, воспитание детей — это ответственность в основном (или исключительно) женщины. Чтобы совместить работу и семейные обязанности, женщины зачастую выбирают низкооплачиваемый труд с гибким графиком, надомную и/или неофициальную работу. Влияют стереотипы и на профессиональный выбор молодых людей.

Вопреки бытующему в обществе разделению на «мужскую» и «женскую» профессии, сегодня множество женщин успешно несут ответственность наравне с мужчинами в профессиональной сфере. Подполковник милиции Ольга Кашевская, заместитель начальника отдела управления профилактики Министрства внутренних дел Республики Беларусь, женщина-профессионал, рассказывает, почему она выбрала традиционно мужскую профессиональную среду.

*– В юности был, конечно, определенный налет романтики, присущей старым советским фильмам о милиции. Мои родители — врачи, и в желании подражать им выбор пал на одну из благородных профессий — сотрудник милиции. Если человеку плохо, если ему угрожает опасность, он набирает либо 102, либо 103. Служба нелегкая, но я ни разу за все эти годы не пожалела о своем выборе.*

Несмотря на ограничения при наборе девушек в милицйские вузы, второе образование Ольга Кашевская получила в Академии МВД.



## АНОНС

Евросоюз: женщины должны руководить крупными компаниями.....	2
8 Марта — день борьбы за права женщин.....	3
Экономическое равенство женщин и мужчин — реальность или цель?.....	4
Факт-лист.....	6
Церковь выступает за мир в доме и работает в направлении предупреждения домашнего насилия.....	7
Делегаты Комиссии по положению женщин приняли план по борьбе с насилием против женщин.....	7
Преодоление табу: женщина возглавила Секретную службу США.....	7
Ключевые определения.....	8

*— Служить в милиции хотела еще в школе, собиралась поступать в Академию Министерства внутренних дел, но на тот момент право на поступление имели лишь дочери погибших сотрудников либо те девушки, которые получили разрешение Министра. Я такого разрешения не получила и поступила на исторический факультет Белорусского государственного университета. Еще будучи студенткой, после третьего курса пришла служить в инспекцию по делам несовершеннолетних Первомайского РОВД г. Минска. Истфак закончила уже заочно. В 2010 году окончила академию МВД по специальности правоведение.*



Со стороны руководства Ольга Кашевская препятствий не встречала. Тем не менее из опыта службы в инспекции стало очевидно, что на женщину в милицйской форме окружающие реагируют не так, как на сотрудника-мужчину.

*– К мужчине более сдержанное отношение: при встрече отдельные граждане вообще предпочитают обойти стороной. В то время как к женщине в форме интерес проявляют практически всегда.*

При выборе профессии необходимо осознавать, что действительно хочешь делать, и оценить, что можешь.

*В любой профессиональной сфере себя может проявить как мужчина, так и женщина. На мой взгляд, чинить какие-либо препятствия человеку по половому признаку — это абсолютно неправильно. Все определяют личные качества человека и стремление принести максимальную пользу на месте работы или службы либо, наоборот, нежелание что-либо делать. Будь то мужчина или женщина, каждый человек должен оценивать свои способности.*

История Ольги Кашевской подтверждает, что профессионализм не зависит от пола. Но далеко не всегда женщине (или мужчине) удается столь ярко проявить себя в нетипичной для своего пола сфере труда, как нашей героине.

Что препятствует профессиональной реализации и как сократить трудовую дискриминацию — об этом и не только Вы узнаете из нашего Бюллетеня.

Желаем приятного прочтения!

## ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

### Евросоюз: женщины должны руководить крупными компаниями

**Результаты исследований свидетельствуют, что увеличение количества женщин на руководящих должностях улучшает производственные показатели. С целью эффективного использования квалифицированных специалистов в топ-менеджменте государственные власти и частные компании Евросоюза вводят меры по достижению гендерного баланса среди профессионалов.**

Женщины составляют около 45% работающего населения Евросоюза. В течение многих лет большинство выпускников высших учебных заведений составляют женщины, а значит на профессиональный рынок они приходят с более высокой квалификацией, чем мужчины. Несмотря на это, доля женщин, участвующих в принятии решений на высшем уровне, остается очень низкой. По данным за 2012 год, женщины занимали лишь 13,7% руководящих постов в крупнейших зарегистрированных компаниях стран — участниц Евросоюза. Среди членов советов крупных зарегистрированных компаний в Финляндии, Латвии и Швеции женщины составляют четвертую часть, во Франции — лишь пятую, а в Ирландии, Греции, Эстонии, Италии, Португалии, Люксембурга, Венгрии — менее десятой.

В 600 крупнейших зарегистрированных в ЕС компаниях число женщин, занимающих должность руководителя компании, слегка снизилось с 20 человек в октябре 2010 года до 19 человек в январе 2012 года и составляет около 3%. В целом у женщин меньше возможностей продвижения по карьерной лестнице, а их профессиональные знания не используются в полной мере, что является потерей для экономики.

Вопрос о представленности обоих полов на руководящих должностях широко обсуждался в сентябре 2010 года, когда Европейская комиссия приняла новую стратегию поддержки равенства женщин и мужчин (на 2010–2015 годы). Также было объявлено, что Комиссией рассматривается вопрос использования целевых инициатив для того, чтобы «обеспечить присутствие женщин на высших уровнях принятия решений». Первые шаги в этом направлении были сделаны 1 марта 2011 года. По итогам диалога с крупнейшими предпринимателями и представителями социальных партнеров, вице-президент Европейской комиссии и комиссар Европейского Союза по юстиции, фундаментальным правам и гражданству Вивиан Рединг призвала зарегистрированные европейские компании подписать добровольное обязательство увеличить присутствие женщин в их руководстве до 30% к 2015 году и до 40% — к 2020 году. Инициатива известна под названием «Европейское обязательство обеспечить присутствие женщин на руководящих постах». На практике это означает, что *для замены мужчин, уходящих на другие должности, будут активно наниматься квалифицированные женщины-профессионалы.*

Все больше стран — участниц ЕС прибегают к законодательным мерам, чтобы увеличить присутствие женщин в советах директоров. Для реализации этой задачи устанавливаются гендерные квоты и целевые показатели представленности обоих полов в советах директоров. Такая работа начала проводиться недавно, поскольку практически все рассматриваемые государства — члены ЕС приняли соответствующие законодательные акты лишь в 2011 году.

Франция, Италия и Бельгия приняли полноценные законы о квотах для советов директоров различных компаний, где также предусматриваются правовые санкции. Эти страны последовали примеру Норвегии, где наблюдается быстрый прогресс, а 40%-ный порог был пройден еще 10 лет назад, в 2003 году. Нидерланды и Испания тоже приняли законы, но правила здесь

не такие жесткие, поскольку не являются обязательными и не предусматривают значительных санкций.

В некоторых европейских государствах введены гендерные требования к составу руководства не всех компаний, а только тех, которые находятся под контролем государства. Так, в Дании, Финляндии и Греции такие требования прописаны в законодательстве о гендерном равенстве, в Австрии и Словении они установлены нормами административного права.

В Германии компания Deutsche Telekom поставила перед собой добровольные задачи обеспечить в 2015 году присутствие 30% женщин среди руководителей среднего и высшего звена, а также в наблюдательном контрольном совете.

Во Франции компания GDF Suez также поставила перед собой конкретные цели, которые должны быть достигнуты к 2015 году: одним из трех директоров, 35% сотрудников с высоким потенциалом и 25% руководителей будут женщины. Компания Renault планирует нанять на технические должности 30% женщин, а на другие — 50%.

Компания Volvo в Швеции создала сеть руководителей-мужчин, уделяющих большое внимание гендерным вопросам. Цель сети заключается в распространении знаний и содействии в формировании ценностей и установок, направленных на рост числа женщин-руководителей. Компания ASSA ABLOY, в свою очередь, приняла решение, что при найме на работу и продвижении по службе приоритет при равной квалификации кандидатов должен отдаваться тому полу, который слабее представлен в данной сфере.

*Источник: Европейская комиссия — Генеральный директорат юстиции, Промышленный отчет «Женщины и принятие решений в сфере экономики ЕС», Люксембург: Издательский отдел Евросоюза, 2012 г.*

### Новый европейский закон расширит права жертв преступлений

**На территории всего Европейского союза будет действовать закон, расширяющий права жертв преступлений. Новый документ был принят в окончательной редакции по итогам голосования в Европейском парламенте, в ходе которого подавляющее большинство депутатов (611 — «За», 9 — «Против» и 13 депутатов воздержались) проголосовали в поддержку новых правил.**

Советом министров принята Директива ЕС по правам жертв преступлений (МЕМО/12/659). Новой Директивой устанавливаются минимальные права жертв преступлений вне зависимости от их местоположения в ЕС (см. IP/11/585).

Вице-президент Европейской комиссии Вивиан Рединг приветствовала принятие закона, отметив:

*«Системы уголовного правосудия государств — членов ЕС иногда уделяют слишком много внимания преступнику и недостаточно — пострадавшим. Приняв этот новый европейский закон, мы укрепим права жертв преступлений. Никто не хочет стать жертвой преступления, но если такое случается, люди должны знать, что на всей территории Европейского союза они будут пользоваться одинаковыми правами», — сказала г-жа Рединг.*

*«По оценкам, каждый год 75 млн (15%) жителей Европейского союза становятся жертвами преступлений. Учитывая, что в течение одного года граждане ЕС совершают 1 млрд поездок в пределах Евросоюза, этот новый европейский закон поможет уменьшить страдания огромного числа людей. Это историческое достижение и серьезный сигнал, свидетельствующий о том, что Европа работает над соблюдением прав граждан».*

### Новая Директива ЕС о минимальных стандартах в отношении жертв преступлений обеспечит выполнение во всех 27 государствах — членах ЕС следующих положений:

- с пострадавшими должны обращаться уважительно; полицейские, прокурорские работники и судьи пройдут обучение не правилам обращения с пострадавшими;
- пострадавшие получают информацию о своих правах и своем деле способом, обеспечивающим понимание пострадавшими такой информации;
- в каждом из государств — членов ЕС будет существовать служба поддержки пострадавших;
- при желании пострадавшие смогут участвовать в судебном процессе, и им должна будет оказываться помощь, если они захотят присутствовать на судебных заседаниях;
- будут определены уязвимые пострадавшие, например, дети, жертвы изнасилований или люди с ограниченными возможностями, и им будет обеспечена соответствующая защита;
- пострадавшим обеспечат защиту на время расследования преступления полицией и во время судебного разбирательства.

Источник: Европейская комиссия

[http://ec.europa.eu/justice/criminal/victims/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/criminal/victims/index_en.htm)

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1066\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1066_en.htm)

## АКТУАЛЬНО

### 8 Марта — день борьбы за права женщин

**Женщины водят автомобили, летают в космос, выступают в парламенте и руководят государствами. Едва ли это было бы возможно, если бы к женщине относились исключительно как к «слабому полу». Есть повод задуматься об этом 8 Марта, ведь Международный женский день появился в результате борьбы женщин за равенство прав.**

#### История 8 Марта

Считается, что впервые массово и публично женщины выступили с заявлениями о равноправии 8 марта 1908 года в Нью-Йорке. В этот день более 15 тыс. женщин прошли маршем через весь город, откликнувшись на призыв нью-йоркской социал-демократической женской организации. Среди их требований были сокращение рабочего дня, новые условия оплаты — то есть такие же, как для мужчин — и предоставление избирательного права.

Через год, в 1909, Социалистическая партия Америки объявила национальный женский день, который отмечался 28 февраля вплоть до 1913 года.

В 1910 году в Копенгагене состоялась Вторая Международная социалистическая женская конференция, проходившая в рамках Восьмого конгресса Второго Интернационала. Глава женского отделения Социал-демократической партии Германии Клара Цеткин предложила учредить международный женский день с целью проведения публичных митингов и шествий для привлечения внимания к проблемам женщин. Считается, что дата 8 марта была приурочена к годовщине демонстрации работниц нью-йоркских предприятий текстильной промышленности 1857 года. Тогда текстильщицы требовали сокращения рабочего дня с 16 до 10 часов, равной с мужчинами оплаты и улучшения условий труда.

Первый Международный Женский день прошел в 1911 году в Германии, Австрии, Дании и Швейцарии 19 марта в ознаменование Мартовской революции 1848 года в Пруссии. Более миллиона женщин и мужчин приняли участие в демонстрациях за предоставление женщинам права на труд, избирательного права, права занимать государственные должности и за искоренение дискриминации.

В 1913 году география праздника расширилась: женщины митинговали 2 марта в России и во Франции, 9 марта — в Австрии, Чехии, Венгрии, Швейцарии, Голландии, 12 марта — в Германии. В 1914 году женский день отмечался 8 марта одновременно в шести странах: Австрии, Дании, Германии, Нидерландах, России и Швейцарии. Накануне первой мировой войны жительницы Европы выступали за мир и выражали женскую солидарность.

23 февраля по Юлианскому календарю (8 марта по Григорианскому) в Петрограде состоялась организованная социалистами демонстрация. Во время беспорядков, переросших в Февральскую революцию, работницы-текстильщицы Выборгского района Петрограда одними из первых объявили забастовку. Сформированное впоследствии Временное Правительство дало женщинам право голоса.

В связи с Международным годом женщин с 1975 года Организация Объединенных Наций начала проводить Международный женский день 8 марта.

Сегодня 8 Марта отмечают как Международный женский день в Азербайджане, Армении, Беларуси, Казахстане, Киргизии, Латвии, Молдавии, Туркмени, Узбекистане, Украине, Абхазии; как национальный праздник — в Китае, КНДР, Анголе, Буркина-Фасо, Гвинее-Бисау, Камбодже, Лаосе, Монголии и Уганде.



19 июня 1975 г., Всемирная конференция в рамках Международного года женщины, Мехико, Мексика. Источник: [www.unmultimedia.org](http://www.unmultimedia.org)

#### Праздник «слабого пола»?

Сегодня 8 марта символизирует экономические, политические и социальные успехи женщин и указывает на возможности по достижению равноправия. Тем не менее, вопреки истории и значению праздника, в нашем обществе существует ряд стереотипов, связанных с 8 Марта. В силу сложившихся традиций у нас в этот день принято говорить отнюдь не о правах и о равенстве, а о женственности, причем эти понятия противопоставляются. Значение праздника сводится к подаркам для «слабого пола» (а ведь женщины, благодаря которым появился праздник, мог бы возмутить сам эпитет). Таким образом, закрепляется неравное положение женщин и мужчин.

История праздника забывается, и сейчас некоторые считают его пережитком советского времени, другие заявляют, что не относятся к тем, кто борется за равноправие. Зачастую женщина, которая говорит во всеуслышание о своих потребностях и тем более о гендерном равенстве, чувствует непонимание и даже осуждение. Между тем именно публичные заявления о существующей дискриминации сыграли решающую роль в расширении возможностей женщин в начале XX века.

## АНАЛИТИКА

### Экономическое равенство женщин и мужчин — реальность или цель?

Ликвидация дискриминационной практики в сфере занятости а также на рынке труда и содействие расширению экономических возможностей женщин является одной из задач третьей Цели развития тысячелетия — содействовать равноправию полов и расширению прав женщин. Беларусь, как и 192 других государства — члена ООН, согласно Декларации тысячелетия (2000 г.), обязалась достичь этой цели к 2015 году. Вместе с экспертом мы анализируем ситуацию в сфере экономики.

В структуре экономически активного населения\* Республики Беларусь на протяжении последних 10 лет преобладают женщины (52,6%). Причиной этому является не только превосходство по численности женского населения, но и высокий уровень экономической активности женщин (86,7%) по сравнению с мужчинами (74,6%). Среди работающих женщин 54,6% имеют высшее и среднее специальное образование, в то время как аналогичный показатель среди мужчин — 37,1%. Более высокий уровень образования теоретически делает женщин более конкурентоспособными на рынке труда, однако женщины реализуют свой потенциал в менее оплачиваемых профессиональных группах и сферах экономической деятельности.

**Таблица. Соотношение женщин и мужчин на различных этапах получения образования**

	2000	2005	2010
Соотношение девочек и мальчиков в начальной школе	0,94	0,95	0,95
Соотношение девочек и мальчиков в средней школе	1,29	1,23	1,17
Соотношение девушек и юношей в высшем образовании	1,29	1,33	1,34

Источник: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, [www.belstat.gov.by](http://www.belstat.gov.by)

Но, имея более высокий уровень образования (60,4%), женщины реализуют его в наименее оплачиваемых профессиональных группах и сферах экономической деятельности.

**Руководитель тематической гендерной группы ООН/заместитель Представителя ЮНИСЕФ в Беларуси Ирина Чуткова отмечает, что** специальных мер по популяризации среди женщин академической и трудовой сферы, в которых в данный момент преобладают мужчины, в Беларуси не проводится.

— Системной и последовательной политики, направленной на диверсификацию профессиональной занятости женщин и мужчин, в Беларуси не проводится. В то же время в развитых странах очень активно реализуются специальные проекты и программы, направленные, к примеру, на вовлечение женщин в сферу информационно-коммуникационных технологий.

Вместе с тем девушки, ориентированные на профессиональную самореализацию, при выборе профессии принимают во внимание ее престижность, конкурентоспособность на рынке труда и, безусловно, уровень оплаты труда, который, как известно, выше в отраслях с преимущественной занятостью мужчин, — комментирует ситуацию эксперт.

Одна из основных причин того, что женщины и мужчины неравно представлены в различных сферах экономики, заключается в постоянных попытках женщин обрести баланс меж-

ду работой и семьей. Традиционный имидж женщины-матери, предполагающий роль домохозяйки и члена семьи, несущего обязанности по уходу за детьми, затрудняет выполнение профессиональных обязанностей. В то время как для мужчины, благодаря всё тому же сложившемуся в обществе представлению, отцовство и бытовые дела остаются на втором плане, а успех в обществе измеряется профессиональными достижениями.

**Создание имиджа положительного отцовства и привлечение мужчин в воспитательную сферу коренным образом меняет ситуацию отношений в семье, что положительно отразится на реализации женщин и мужчин в обществе.**

Ирина Чуткова констатирует, что в последнее время проблематике отцовства, ответственности мужчин за социализацию детей уделяется всё большее внимание, и от этого выигрывает каждый.

— Духовная близость и дружеские отношения между отцами и детьми оказывают благотворное влияние на характер ребенка и на всю его последующую жизнь. По данным отечественных исследователей, современные отцы стали уделять значительно больше времени воспитанию детей, выполнению обязанностей по уходу за ними. Не последнюю роль в этом играют целевые проекты по созданию папа-школ, по формированию осознанного родительства, равной и разделенной ответственности матерей и отцов за воспитание детей и уход за ними.

Эксперт отмечает, что пока эта работа не приобрела системного характера. Требуется серьезная «перенастройка» общественного мнения, культивирование со стороны государства и общества материнства и отцовства как важнейших социальных функций индивида.

— К сожалению, вероятность обучения современного школьника у мужчины-педагога сегодня крайне мала. В системе образования, особенно на дошкольном и школьном уровне, преобладают женщины. И если раньше учительский состав в Беларуси всё-таки пополнялся учителями-мужчинами, то на сегодня эта сфера деятельности является малопривлекательной для них в силу непрестижности учительского труда и неадекватного уровня его оплаты. Многие исследователи отмечают ряд негативных моментов, связанных с феминизацией сферы образования, и в этом контексте назрела необходимость разработки и реализации мер, направленных на привлечение мужчин в эту сферу деятельности.

Общественная установка на то, что женщина должна выполнять домашнюю работу, играет большую роль в снижении уровня благосостояния женщины, но поддерживается большинством населения страны. По данным исследований, которые проводились в последнее десятилетие, большинство белорусов уверены, что мужчина должен зарабатывать деньги, а женщина заниматься домашними обязанностями.

Женщины зачастую дольше ищут работу, нуждаются в курсах переквалификации после декретного отпуска и поэтому больше полагаются на дистанционные и гибкие формы работы. Совмещая 2–3 низкооплачиваемые работы либо работая на дому, женщины сильно проигрывают в оплате труда по сравнению с мужчинами. Подобная разница подрывает социальный статус женщин и препятствует их праву на равное участие в экономической жизни.

В Беларуси, согласно недавнему исследованию, к концу 2011 года средняя зарплата белорусских женщин составляла 73,7% от зарплаты мужчин, и этот показатель близок к среднемировому. При этом домашний труд, которым в большей степени заняты женщины, вообще не оплачивается.

В республике наблюдается феминизация\*\* таких отраслей, как текстильная и пищевая промышленность, торговля, образование, культура. Исследователи отмечают, что еще в середи-

не 90-х наблюдался равный уровень трудоустройства среди мужчин и женщин по различным секторам белорусской экономики. Хотя уровень участия женщин на рынке труда остаётся высоким, они оказываются в худшей ситуации, чем мужчины. С большой долей вероятности потеря работы на госпредприятии для женщин означает либо последующее трудоустройство в низкооплачиваемой отрасли, либо переход к статусу домохозяйки.

В Беларуси существуют формы занятости, способствующие созданию баланса между семьей и работой. Ирина Чуткова отмечает, что белорусский рынок труда движется в том же направлении, что и рынки занятости в наиболее развитых странах, только с некоторым запаздыванием.

— В первую очередь наибольшие возможности для оптимального сочетания профессиональных и семейных обязанностей предоставляют профессии, в которых человек, имеющий квалификацию, работает на себя, на свой страх и риск, а не нанимается к работодателю. Слово «фрилансер» прочно укоренилось в современном лексиконе. Независимыми работниками могут быть журналисты, не состоящие в штате, переводчики, не являющиеся постоянными сотрудниками конкретной фирмы, а также адвокаты, архитекторы, бухгалтеры, дизайнеры, программисты, консультанты, аудиторы, нотариусы, страховые агенты, писатели, художники и т.д.

Перспективным для страны является развитие законодательства, включающего гибкие формы работы за пределами офиса.

— Вторым развивающимся направлением является удаленная или дистанционная работа, при выполнении которой сотрудник находится вне стационарного рабочего места, а связь между работником и работодателем поддерживается с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернета. К сожалению, в Беларуси расширение возможностей для таких видов занятости опережает стремление работодателей не привлекать сотрудников к офису и жесткому графику. К тому же трудовое законодательство к таким формам работы не совсем готово.

По словам специалиста, облегчают совмещение профессиональных и семейных ролей и традиционные формы занятости, только на условиях неполного рабочего дня, недели, частичной занятости, гибкого регулирования графиков работы, периодов труда и отдыха.

— Большое значение для сбалансированного сочетания профессиональных и семейных ролей имеют учреждения, предоставляющие семьям различные услуги по уходу, воспитанию и всестороннему развитию ребенка. И очень важно, помимо доступности мест в дошкольных учреждениях, чтобы развитие этих услуг осуществлялось за счет внедрения новых, более адаптированных к современной ситуации и отвечающих потребностям родителей форм присмотра за детьми и их воспитания. Это могут быть игровые площадки, семейные детские сады, материнские и отцовские школы, студии ранней социализации, коллективные ясли, сертифицированные няни и воспитатели, осуществляющие уход на дому.

Помимо привычной традиционной формы труда, женщины Беларуси заняты в частном бизнесе. В среде белорусского предпринимательства высок уровень активности женщин. Среди индивидуальных предпринимателей женщины составляют около 60%. (Орлова А.В. «Женское предпринимательство в Беларуси: исследование организационных основ функционирования», 2011).

В связи с гендерной ситуацией, в которой сейчас живут и трудятся белорусские женщины, необходимо принять ряд конструктивных мер по дальнейшему улучшению реализации их прав в экономической сфере.

**Ирина Чуткова отмечает, что эффективность формирования гендерной политики зависит от корректной диагностики ситуации, взвешенной оценки реально существующих гендерных проблем и обоснованной разработки специальных механизмов реализации поставленных целей с учетом опыта стран, наиболее продвинутых в этой области.**

Эксперт считает, что изменение ситуации в целях недопущения гендерного неравенства в сфере занятости, расширения экономических возможностей женщин возможно через реализацию мер, направленных на:

- восстановление конкурентоспособности женщин после перерывов в профессиональной деятельности, связанных с рождением и воспитанием ребенка, а также мужчин, взявших на себя функции ухода за детьми в возрасте до 3-х лет;

- стимулирование изменения ролевых функций в сторону более равномерного участия мужчин и женщин в выполнении семейных обязанностей, повышение статуса и престижности работы по воспитанию детей и уходу за ними;

- просвещение работодателей в вопросах гендерного равенства в целях изменения их социальных установок (влияние представлений о социальных и профессиональных ролях мужчин и женщин на решения о назначении на должности и продвижении по службе);

- создание механизмов установления фактов дискриминации по признаку пола и рассмотрения жалоб по ним;

- разработку мер по сокращению отраслевой и профессиональной сегрегации по признаку пола, устранению гендерной асимметрии в оплате труда;

- развитие гибких форм занятости;

- содействие проведению гендерных исследований, имеющих теоретическую и научно-практическую значимость для реализации гендерной политики.

Обеспечение гендерного равенства важно не только как цель, но и как средство достижения иных значимых для государства результатов. Так, по данным исследований, улучшение положения женщин в социальной и экономической сфере ведет к увеличению рождаемости.

В высокоразвитых странах, где вопросам гендера уделяется самое пристальное внимание, удалось обратить тенденцию к уменьшению рождаемости. Например, коэффициент рождаемости повысился и составляет в США 2,06, Нидерландах — 1,76, Финляндии — 1,83, Швеции — 1,90, Норвегии — 1,88. (Источник: Белорусский Институт стратегических исследований (BISS), 2013 г.). Это еще один весомый аргумент в пользу того, что система мер по обеспечению и защите прав женщин на рынке труда должна развиваться и совершенствоваться.

\*Рабочая сила, или экономически активное население, определяется как суммарное число людей, работающих (нанятых) или пригодных к работе и ищущих работу (безработных) в любой данный момент. Суммарное занятое население состоит из работников, получающих заработную плату и жалование (наемных служащих), самостоятельных хозяев и помощников (неоплачиваемых работников) лиц, работающих на семейном предприятии.

Безработное население включает всех людей работоспособного возраста, которые в последний краткий учетный период были без работы и в данное время могут быть наняты и активно ищут работу. В 2006 году женщины составляли 40% рабочей силы всего мира (по данным Международной организации труда, 2007).

\*\* См. Словарь гендерных терминов на стр. 8

## ФАКТ-ЛИСТ

### Статистика Министерства труда и социальной защиты об обращениях в «кризисные комнаты» за первый квартал 2013 года

В настоящее время в нашей стране функционирует 151 территориальный центр социального обслуживания населения (ТЦСОН), из них 149 ТЦСОН и 2 городских центра социального обслуживания семьи и детей (в г. Минске и г. Гомеле). В структуру некоторых центров входят отделения социальной адаптации и реабилитации, всего их насчитывается 141.

В целях оказания помощи лицам, находящимся в кризисном состоянии (опасном для здоровья и жизни состоянии, состоящим в конфликте с другими членами семьи либо подвергшимся психофизическому насилию, ставшим жертвами торговли людьми или террористических актов, пострадавшим от преступной деятельности), в отделениях социальной адаптации и реабилитации создаются «кризисные комнаты». По состоянию на 1 января 2013 года в Беларуси функционировало 50 «кризисных комнат».

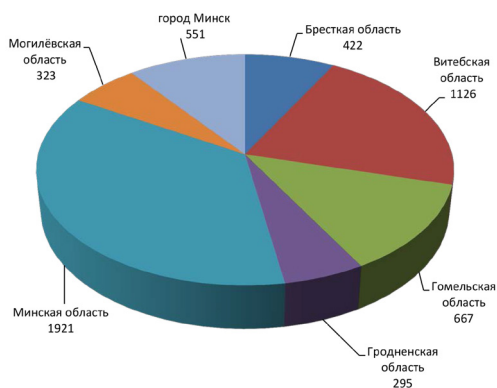
За 2012 год в «кризисные комнаты» республики по различным вопросам обратилось 124 человека. Цифра сравнительно невелика, но отмечается важная тенденция к росту: количество обращений по сравнению с 2011 годом возросло в 1,5 раза.

Отдельная статистика по обращениям пострадавших от домашнего насилия в территориальные центры социального обслуживания населения пока ведется только в Брестской области. Форма ведения статистического учета разработана в рамках реализации проектов международной технической помощи по предотвращению домашнего насилия и обеспечению гендерного равенства. По данным за январь – февраль 2013 года, в ТЦСОНЫ поступило 17 звонков по проблеме домашнего насилия. С начала года в г. Бресте в «кризисную комнату» заселены два человека, пострадавших от домашнего насилия, в г. Кобрине — пять (две женщины, трое детей). В нескольких случаях пострадавшие, обратившиеся в центры, отказались от заселения.

### Статистика МВД в сфере семейно-бытовых конфликтов

За первые два месяца 2013 года по республике совершено 5305 административных правонарушений в «быту». За 12 месяцев 2012 года — 31510.

#### Совершено 5305 административных правонарушений в «быту» в январе–феврале 2013 года



За январь–февраль 2013 года в Республике Беларусь совершено 402 преступления в сфере семейно-бытовых отношений,

что на 28,4% больше, чем за аналогичный период 2012 года (313).

#### Совершено 402 преступления в сфере семейно-бытовых отношений, январь–февраль 2013 года



За январь–февраль 2013 года в семейно-бытовой сфере зарегистрированы следующие преступления:

Убийства с покушениями	9
Умышленное причинение тяжких телесных повреждений	39
В том числе тяжкие телесные повреждения, повлекшие смерть потерпевшего	5
Умышленное причинение менее тяжких телесных повреждений	19
Всего без учета превентивных уголовных дел	73
Умышленное причинение легких телесных повреждений	90
Истязания	81
Угрозы убийством, причинением тяжких телесных повреждений	158
Всего превентивных уголовных дел	329

Удельный вес превентивных уголовных дел от всех в «быту» составил 81,8% (в 2012 году за аналогичный период — 76,4%). Всего в 2012 году было совершено 1790 преступлений в сфере семейно-бытовых отношений.

### Статистика МОО «Гендерные перспективы» о звонках на горячую линию для пострадавших от домашнего насилия

С начала работы (13 августа 2012) общенациональной горячей линии для пострадавших от домашнего насилия 8-801-100-8-801 по 28 февраля 2013 года к специалистам обратились 1347 человек.

По поводу домашнего насилия поступил 791 звонок (58,7%). Женщины составили 93% пострадавших от насилия. По поводу экономического насилия к специалистам обратился 31 человек.

В браке состоят 52,2% обратившихся на горячую линию. Агрессорами чаще выступают лица мужского пола: супруги (310 случаев, или 42%), бывшие супруги (126 случаев, или 17%), сыновья (103 случая, или 14%), сожители/интимные партнеры (41 случай, или 6%). Среди женщин чаще всего проявляет агрессию дочь (27 звонков, или 3,7%), мать (24 случая, или 3,3%). Лишь в 7 случаях обратившиеся сообщили о насилии со стороны супруги и в 5 случаях — о насилии со стороны сожительницы/интимной партнерши.

## ДАЙДЖЕСТ

### Церковь выступает за мир в доме и работает в направлении предупреждения домашнего насилия

**Союз сестричеств милосердия Белорусской Православной Церкви принял участие в круглом столе «Церковь и проблемы домашнего насилия», который состоялся 25 января 2013 года в Москве, Россия.**

Организатором встречи выступил Отдел внешних церковных связей (ОВЦС) Московского Патриархата. В обсуждении приняли участие представители государственных и общественных организаций ряда стран, священнослужители Русской Православной Церкви из различных епархий Беларуси, России, Молдовы, а также представители Армянской Апостольской Церкви.

**Участники круглого стола единодушно признали, что представление о том, будто домашнее насилие оправдывается христианскими традициями, — миф, ради разоблачения которого нужно вести просветительскую работу среди клира и прихожан.**

Исполнительный секретарь Союза сестричеств милосердия Белорусской Православной Церкви Елена Зенкевич выступила с докладом о работе Союза сестричеств милосердия Белорусской Православной Церкви в сфере деятельности по предотвращению насилия в семье. Елена Зенкевич рассказала, что формы работы в данном направлении — это беседы, семинары, информационно-образовательные мероприятия для сестер милосердия и священников. Организована экстренная помощь продуктами питания и одеждой пострадавшим. Для женщин, подвергшихся домашнему насилию, действует православный кризисный центр в г. Лиде. Общее одобрение получила установка Союза сестричеств действовать в позитивном ключе — с акцентом не на «борьбу» или «противостояние насилию», а на установление мира в доме и семье.

Союз сестричеств милосердия обменивается опытом в работе по предотвращению домашнего насилия с представителями христианских церковных организаций Армении, России, Молдовы. Рассматривается возможность поездки в Литву либо Польшу с целью изучения зарубежного опыта работы церковных организаций в сфере профилактики и противодействия домашнему насилию, а также оказания помощи жертвам домашнего насилия.

Источник: Пресс-служба Союза сестричеств БПЦ

### Делегаты Комиссии по положению женщин приняли план по борьбе с насилием против женщин

**С 4 по 15 марта 2013 года в Нью-Йорке состоялась 57-я сессия Комиссии ООН по положению женщин. Участники двухнедельной сессии приняли заключительный документ, направленный на предотвращение и ликвидацию**

**всех форм насилия против женщин и девочек. Акцент сделан на необходимости превентивных мер по борьбе с насилием в отношении женщин, а также на принятии правовых и политических мер для решения проблем гендерного неравенства в политической, экономической и социальной областях.**

В документе отражена важность работы по установлению экономического равноправия полов. Для этого необходимо:

- содействовать всестороннему участию женщин в формальном секторе экономики, в частности, в процессе принятия экономических решений;
- обеспечить доступ женщин к полной занятости и достойной работе;
- расширить права и возможности женщин в неформальном секторе экономики;
- обеспечить женщин и мужчин равными условиями на рабочих местах, а также равной оплатой за равный труд;
- поощрять разделение оплачиваемой и неоплачиваемой (домашней) работы между женщинами и мужчинами.

В работе над заключительным документом приняли участие тысячи представителей правительств, межправительственных организаций, гражданского общества, частного сектора и ООН. Республика Беларусь с учетом национальных достижений в области продвижения гендерного равенства выступала в качестве заместителя председателя бюро Комиссии. Нашу страну в Нью-Йорке представила Советник главного управления многосторонней дипломатии МИД Ирина Величко. Она рассказала о проведении общенациональной информационно-просветительской кампании «Дом без насилия», отметив, что важным условием успешной работы в борьбе с насилием в отношении женщин является повышение уровня информированности общественности о предоставляемых услугах по оказанию помощи пострадавшим от домашнего насилия.

Источники: [www.un.org](http://www.un.org); Пресс-служба МИД Беларуси; Комиссия по положению женщин, «Ликвидация и предотвращение всех форм насилия в отношении женщин и девочек. С согласованные выводы». Пятьдесят седьмая сессия, 4–15 марта 2013 года, Нью-Йорк.

### Преодоление табу: женщина возглавила Секретную службу США

**Впервые за всю 150-летнюю историю Секретной службы США ее главой стала женщина.**

Теперь Секретной службой будет руководить 53-летняя Джулия Пирсон, прослужившая в агентстве почти 30 лет: она будет заниматься обеспечением безопасности президента и его семьи, губернаторов и их семей, бывших президентов, а также кандидатов на пост в Белом доме на последнем этапе избирательной кампании. В Секретной службе уже треть сотрудников — женщины.

За период службы Пирсон нашла время, чтобы выйти замуж и родить двоих детей. «И все это через лабиринт миссий, отделов Службы, начиная от борьбы с фальшивомонетчиками и заканчивая кибербезопасностью», — пишет итальянское издание La Repubblica.

«Назначение женщины на высшую должность в Секретной службе — это маленький шаг для нее, ибо она уже была номером два в иерархии. Но это большой шаг для женщин, которые находятся в несколько обособленном положении в агентствах шпионажа, контршпионажа и безопасности. Этим женщинам удалось преодолеть еще одно профессиональное табу», — отмечает автор.

Источник: [www.telegraf.by](http://www.telegraf.by) по материалам La Repubblica (перевод ИноПресса)

## КЛЮЧЕВЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Профессиональная сегрегация по признаку пола** — это концентрация лиц одного пола в рамках той или иной профессии.

*Горизонтальная сегрегация* — преобладающая концентрация женщин и мужчин в определенных сферах деятельности, которые считаются женскими/мужскими. Например, типично «женской» в нашем обществе является профессия учителя, где женщины составляют более 80%. Одним из основных последствий профессиональной сегрегации оказывается неравенство доходов и социальных позиций разных полов. Как правило, женщины гораздо чаще мужчин заняты на работах, отличающихся незначительными возможностями карьерного продвижения и невысокой заработной платой.

*Вертикальная сегрегация по признаку пола* выражается в доминировании мужчин на высоких уровнях управления, где больше власти, дополнительных льгот и высоких зарплат.

Отнесение тех или иных профессий к «женским» или «мужским» изменяется во времени и в пространстве. То есть профессии, которые считаются «женскими» в одном обществе, могут считаться «мужскими» в другом, а профессия, бывшая одно время «мужской», может под влиянием ряда факторов постепенно перейти в разряд «женских», и наоборот.

**Дискриминация в сфере труда** — долговременное неравенство статусов индивидов на основании пола, этничности, возраста и иных культурных отличий, которое проявляется в неодинаковом вознаграждении одинаково продуктивных групп, разнице в практике найма, оплате, повышении квалификации, продвижении по службе. Таким образом, права и возможности отдельных групп работников ограничиваются на вышеупомянутых основаниях. Проблема заключается в том, что социальные группы, имеющие меньше возможностей устроиться на работу, будут наниматься за меньшие деньги, поэтому наниматели, стремящиеся снизить расходы на рабочую силу, будут использовать такой способ эксплуатации.

**Равное вознаграждение** определяется как обычная базовая или минимальная заработная плата, или оклад, и дополнительные выплаты, выдаваемые работодателем работнику прямо или косвенно, деньгами или продуктами/льготами и вытекающие из факта найма работника. Принцип равной оплаты за труд равной ценности применяется к случаям дискриминационной структурной гендерной предвзятости на рынках труда, приводящей к горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации по половому признаку. Он означает, что тарифы и типы оплаты труда должны устанавливаться не исходя из пола наемного служащего и других личных характеристик, а на основании объективной оценки выполняемой работы. Это основное право работающих женщин и мужчин, широко признанное и зафиксированное в национальных правовых системах. Тем не менее в среднем в мире доход женщин за час работы составляет около 75% того же показателя для мужчин.

**Равенство возможностей в сфере труда** является одним из аспектов равенства при найме и занятости.

**Равные возможности** означают равные шансы для женщин и мужчин подать заявление о приеме на работу, посещать образовательные курсы и курсы по профессии, чтобы иметь возможность получить определенную квалификацию и быть принятым на работу или для продвижения по службе на любых должностях, включая должности, на которых преобладают представители противоположного пола.

**Совмещение трудовой и семейной жизни** — создание баланса между трудовой и семейной жизнью, то есть между работой, деятельностью в других областях личных интересов с одной стороны, временем и энергией, уделяемых семье, — с другой.

**Сексуальные домогательства на рабочем месте** — любые нежелательные сексуальные заигрывания либо словесный или физический контакт сексуального характера, принятие или неприятие которого в явном или неявном виде выдвигается как условие для принятия благоприятных решений. В результате подобного рода действия влияют на трудоустройство лица, с которым производится заигрывание. Может происходить необоснованное вмешательство в качество исполнения работы или создание угрожающей, враждебной, оскорбительной или агрессивной обстановки на работе.

**Феминизация** — возрастание количества женщин в каких-либо социальных, экономических или политических процессах или сферах, а также появление присущих женщинам характеристик (феминизация бедности, феминизация безработицы, феминизация власти, феминизация некоторых видов занятости — феминизация школьного обучения, например).

В международных документах по развитию народонаселения, например в Пекинской платформе действий, Копенгагенской программе действий, одной из основных целей развития населения ставится искоренение абсолютной бедности и борьба с феминизацией бедности.

**Феминизация бедности** — явление, при котором женщины располагают относительно меньшими ресурсами (доходами, имуществом, активами), чем мужчины, что приводит к тому, что женщины по сравнению с мужчинами более часто попадают в группу бедных. Обратный процесс — маскулинизация бедности.

*Источники:*

«Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства» — Справочное пособие. Издание второе и расширенное. Международное бюро труда, 2008.

«Пол. Гендер» — Справочное пособие для государственных служащих, проект ПРООН «Интеграция гендерного развития в работу Программы развития», 2005.

«Словарь гендерных терминов» под ред. А. А. Денисовой — Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». М.: Информация XXI век, 2002.

### Исходные данные:

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, 220004, г. Минск, пр. Победителей, 23/2, тел.: (+375 17) 306-37-87, факс: (+375 17) 306-38-84, e-mail: [press@mintrud.gov.by](mailto:press@mintrud.gov.by), сайт: [www.mintrud.gov.by](http://www.mintrud.gov.by).

Фонд ООН в области народонаселения (ЮНФПА), 220030, г. Минск, ул. Красноармейская, 22а, 5-й этаж, офис 75, тел.: (+375 17) 327-45-27, факс: (+375 17) 327-45-08, e-mail: [ivanko@unfpa.org](mailto:ivanko@unfpa.org), сайт: [www.unfpa.by](http://www.unfpa.by).

Тираж: 600 экз. Ответственная за выпуск — Павлина Иванько, e-mail: [ivanko@unfpa.org](mailto:ivanko@unfpa.org); контент-администратор — Любовь Проневич, e-mail: [pranevich@unfpa.org](mailto:pranevich@unfpa.org); корректор — Ульяна Чапковская. Все материалы данного Бюллетеня могут быть свободно использованы и перепечатаны (как частично, так и полностью) в электронных и печатных СМИ, в любых других информационных проектах и сообщениях. При использовании желательна, но не обязательна ссылка на данный Бюллетень или источники, указанные в материалах Бюллетеня.

**Электронная версия Бюллетеня размещена на сайтах Министерства труда и социальной защиты, ЮНФПА и [www.ostanovinasilie.org](http://www.ostanovinasilie.org) в разделах:**

[www.mintrud.gov.by//ru/gendernaya-politika/](http://www.mintrud.gov.by//ru/gendernaya-politika/);  
<http://unfpa.by/ru/resources/gendernoe-ravenstvo/byulleten-gendernoe-ravenstvo/>;  
[http://ostanovinasilie.org/дополнительная\\_информация/](http://ostanovinasilie.org/дополнительная_информация/).