

SOLIDARIDAD CON LAS COSTURERAS de GUATEMALA



WAS YOUR SHIRT MADE
BY GUATEMALAN WOMEN
EARNING \$ 3 a DAY ?

РИСУНОК: Гватемала, 1992 год: «Твоя рубашка сшита гватемальской женщиной, зарабатывающей три доллара в день».

РЫНКИ

“ Меня зовут Шамима, я родом из села в отдаленном районе Бангладеш. Мой муж фермер, у него был участок земли, на котором он выращивал рис и овощи. Однако прибыли от выращивания сельхозпродукции были небольшие, так как мой муж был вынужден покупать у компаний дорогие семена, удобрения и средства от насекомых. Мы испытывали большие трудности в содержании нашей семьи. Муж заговорил о работе за границей, но родственник предложил послать на заработки меня.... Он сказал, что расходов на мою поездку будет меньше, чем если бы поехал мой муж. Муж согласился. Я работала от зари до зари, мне не давали отдохнуть и не разрешали взять отпуск. Хозяйка относилась ко мне настолько плохо, что даже не кормила, более того, мною помыкали ее дети. Я сбежала и когда вернулась домой, организация, работающая с мигрантами, предложила мне пройти тренинг. Там я познакомилась с женщинами, которые тоже рассказали про то как их эксплуатировали. Вернулась я, уже зная, как жить дальше. Сейчас нас более двухсот женщин, борющихся за то, чтобы женщины больше не сталкивались с такими условиями труда. Мы также реализуем проект, который позволяет нам вести совместную доходоприносящую деятельность’.”

Женщины в ходе экономической деятельности могут быть вовлечены в различные виды рыночных отношений, начиная с местных рынков, где они покупают и продают продукты для своих семей, до трудовой деятельности в городах или за границей, где женщины присоединяются к глобальной производственной цепочке, которая может варьировать от уровня малых предприятий до крупных фабрик. Экономическая деятельность является важным фактором для повышения самосознания женщин и дает им

возможность играть новую активную роль и иметь доступ к государственному управлению.

Существуют рынки товаров и услуг, капитала и занятости, и в каждом из этих сфер женщины сталкиваются с проблемой подотчетности в случае нарушений их прав. Расширение рыночных отношений, от которых сегодня зависит экономическое выживание всех стран, требует от государства выполнения обязательств в сфере социального развития и прав

человека, в том числе прав женщин. Гендерная предвзятость на рынках труда означает, что потенциал женщин используется менее эффективно, чем потенциал мужчин (рис. 4.1), а также что женщины в большей степени сосредоточены в неформальных, надомных и тем самым уязвимых сферах занятости (рис. 4.2). В последние десятилетия более 200 млн. женщин вступили в ряды мировой рабочей силы, в 2007 году оплачиваемую работу выполняли 1,2 млрд. женщин и 1,8 млрд. мужчин². Проблема подотчетности и ответственности, с которой женщины сталкиваются, включает проблему «гендерного разрыва» заработной платы, средний уровень которой во всем мире составляет 17% (рис. 4.3). Этот разрыв выше в частном секторе занятости, чем в государственном (рис. 4.4).

В настоящей главе исследуется вопрос, как женщины мобилизуют усилия для повышения ответственности правительств, частных структур и работодателей по обеспечению соблюдения прав женщин, и влияют на управление рыночными отношениями в интересах гендерного и социального равенства. В главе рассматриваются противоречия между законодательством в сфере защиты прав челове-

Рис. 4.1 | Производительный потенциал мужчин используется больше, чем потенциал женщин

Во всех регионах соотношение занятости и населения значительно выше среди мужчин, чем среди женщин. Особенно в Южной Азии, на Ближнем Востоке и в Северной Африке

Соотношение занятости и населения, в разбивке по половой принадлежности (%)



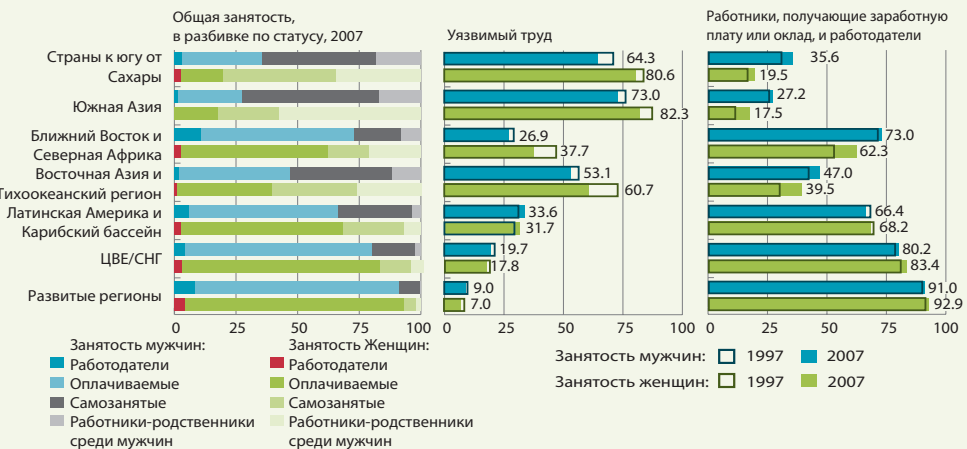
Примечания: Соотношение занятости и населения определяется количеством занятого населения, которое рассчитывается в процентах от трудоспособного населения. Данный индикатор несет информацию об экономической эффективности при создании рабочих мест. Средневзвешенные показатели по региону рассчитаны MOT с использованием региональных группировок ЮНИФЕМ. Цифры на диаграмме представлены по состоянию на 2007 год.

Источники: MOT (2008), база данных ключевых индикаторов MOT по рынку труда, расчеты, предоставленные MOT по запросу ЮНИФЕМ.

Рис. 4.2 | Среди работников, получающих заработную плату, женщин меньше, чем мужчин

В большинстве развивающихся регионов примерно от 1/2 до 2/3 женщин заняты уязвимым (слабо защищенным) трудом. Расхождения между числом мужчин и женщин, занятых таким трудом, все еще имеют место, несмотря на сокращение с 1997 года доли женщин, особенно в странах Ближнего Востока и Северной Африки, а также в странах к югу от Сахары

Уязвимая (слабо защищенная) занятость как доля общей занятости (%)



Примечания: Лица, получающие заработную плату, называются «оплачиваемыми работниками». Они подписывают договор и получают вознаграждение, которое не зависит от дохода организации, в которой они трудятся. «Самозанятые работники» – лица, работающие на себя, и не имеющие работников. «Работники-родственники» – самозанятые, работающие без вознаграждения в структуре, управляемой их родственником. Уязвимый (слабо защищенный) труд рассчитывается как сумма самозанятых работников и работников-родственников. Средневзвешенные показатели по региону рассчитаны MOT с использованием региональных группировок ЮНИФЕМ. Цифры на диаграмме представлены по состоянию на 2007 год.

Источник: MOT (2008), база данных ключевых индикаторов MOT по рынку труда; расчеты, предоставленные MOT по запросу ЮНИФЕМ.

ка и неопределенным статусом гендерного равенства в законах, регулирующих торговые отношения. В главе отмечается, что если ставить вопрос о соблюдении прав женщин соответствующим образом, то государственный и частный секторы должны взять обязательства по продвижению гендерного равенства, которые в последующем должны выполняться и отслеживаться. При этом следует иметь в виду, что существующие проблемы конкурентоспособности в мировой экономике не должны стать причиной игнорирования трудовых прав женщин со стороны государств.

Рыночные силы и права женщин. Подотчетность и глобализация

Механизмы подотчетности в частном секторе отличаются от принципов, применяемых в государственном секторе. В государственном секторе общественный договор с гражданами регулирует права и обязательства сторон. В частном секторе, напротив, ответственность основывается на отдельных договорах между работодателем и работниками или между поставщиками услуг и клиентами. Курт Хоффман, Директор Фонда Шелл, отметил: «Корпорации несут ответственность перед рынком. Если они не смогут предоставить то, чего желают их клиенты, они потеряют бизнес... Сначала узнайте, что хочет клиент, а затем уже он выберет то, что вы ему предложите»³. В случае если не удовлетворяется спрос или не выполняются договоры, граждане могут выбрать другого поставщика или работодателя.

В этой логике много упущений. Женщины получают меньше, чем мужчины за выполнение одинаковой работы, зачастую женщины имеют ограниченный доступ к более оплачиваемой работе, вследствие устоявшегося мнения о том, что мужчины – основные кормильцы семьи и должны зарабатывать больше. Либо же бытует мнение, что женщины не могут конкурировать с мужчинами на равных, поскольку они не могут инвестировать равное количество времени в работу, если при этом они несут ответственность за большую часть домашних дел и воспитывают детей. Другими словами, имея неравный статус, женщины не

Рис. 4.3 | Зарботная плата женщин на 17% меньше, чем у мужчин Зарботная плата женщин на 17% меньше, чем у мужчин

Согласно информации Международной конфедерации профсоюзов (МКП) «гендерный разрыв» в заработной плате варьируется от 3% до 51%, составляя в среднем 17%. Информация доступна в отношении отдельных стран



Примечания: В настоящей диаграмме представлена информация только по тем странам, которые включены в отчете в региональные группировки. По этой причине средневзвешенный показатель в 17,03% несколько отличается от показателя МКП в 15,6% (2008). На диаграмме не отражена информация о Коста-Рике и Катаре, где наблюдается «гендерный разрыв» в оплате труда в 2,2%. Данные цифры включены из расчета средних показателей.

Источник: МКП (2008).

Рис. 4.4 | В частном секторе «гендерный разрыв» в заработной плате выше



могут позволить себе оставить работу, в случае нарушения их прав.

Вне зависимости от того идет ли речь о фермерстве, фабричной деятельностью или домашнем труде, женская занятость все больше становится частью «глобальной цепочки поставок», начиная с пошива юбок в Южной Азии или Латинской Америки и заканчивая продажей этих товаров в дорогих магазинах мегаполисов по всему миру. Вся эта цепочка имеет множество составляющих - от производства

продукта и до его конечного потребления. Хотя по мере следования цепочка охватывает довольно широкие географические зоны, тем не менее каждое звено отражает специфику социальных норм и национальных рыночных отношений, зачастую ставящих женщин в невыгодное положение⁴.

«Цепочка поставок» отражает более низкий статус женщин на рынке труда и в то же время показывает, почему женский труд так привлекателен для компаний в условиях новой глобальной экономики. Отмечаются две важные параллельные тенденции на рынке труда: *феминизация и рост неформальной теневой экономики*⁵. Как далее видно, обе тенденции имеют причинно-следственную связь с системной подотчетности и ответственности.

Феминизация рабочей силы

Глобализация привела к беспрецедентному спросу на женщин-работниц в определенных ключевых секторах. Например, сегодня женщины составляют от 60% до 90% производителей продукции на всех трудоемких стадиях «цепочки поставок» в развивающихся странах⁶. Они также широко представлены в новых третичных секторах аутсорсинговых услуг как, например, центры телефонного об-

Экспертная группа | Женщины Бангладеш требуют подотчетности и ответственности в швейной промышленности

Первая «волна» женщин в швейную промышленность в Бангладеш в начале 1980-ых гг. была обусловлена рядом объективных причин, таких как: бедность, незаконная потеря собственности, безработица мужчин, вдовство и разводыⁱ. Эти женщины не знали о своих правах и были рады получить работу, за которую платили все же больше, чем они могли заработать где-либо еще. С точки зрения работодателя для сектора, который собирался конкурировать в глобальной экономике за счет дешевого труда, женщины были идеальной рабочей силой. Таким женщинам можно было платить меньше, чем мужчинам, имеющим те же навыки. Женщины рассматривались в качестве неформальной рабочей силы, перед которой работодатели не несли каких-либо обязательств, кроме выплат заработной платыⁱⁱ.

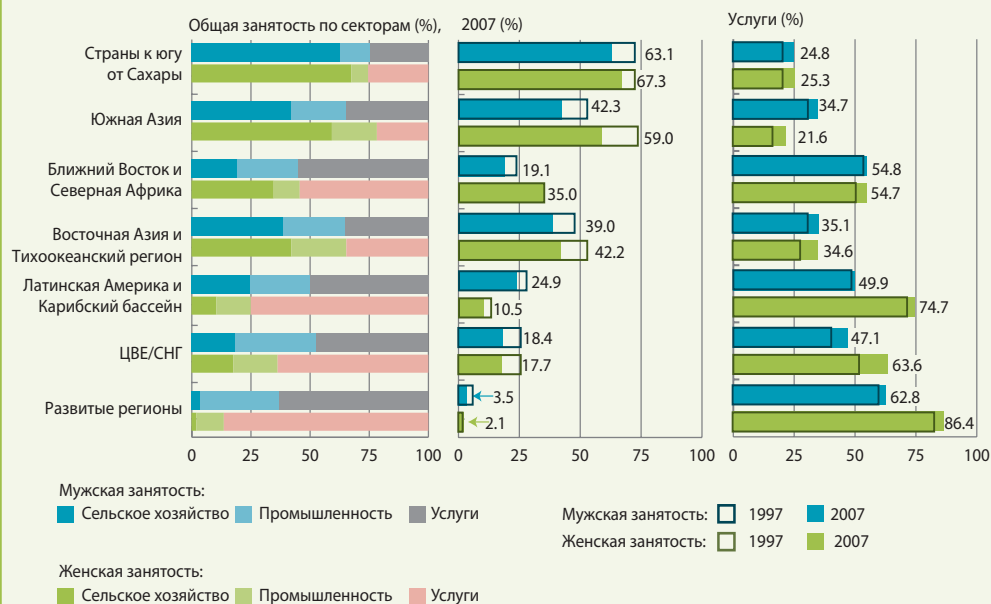
Сегодня ситуация начала меняться. Образование женщин постепенно улучшается; идеи о правах женщин широко распространяются через неправительственные организации (НПО), посредством заявлений государства и через средства массовой информации; увеличивается микрофинансирование и расширяется разнообразие возможностей занятости на селе. Посредством активного участия в промышленном производстве женщины получают возможность улучшить жизненный уровень семей, посылать детей в школу, делать сбережения для приданого детей или же помогать своим родителям. Получая более высокое вознаграждение женщины смогли усилить свое влияние в семье и обрели большую независимость в рыночных отношенияхⁱⁱⁱ. Они также стали активнее участвовать в совместных инициативах в поддержку прав женщин, позволяющее объединить местные и глобальные движения.

На глобальном уровне в результате кампаний были подняты вопросы о нарушениях правах трудящихся, участвующих в глобальной «цепочке поставок», и оказано давление на международные корпорации, которые должны обеспечивать большую подотчетность перед работниками.

Рис. 4.5 | Женщины заняты более всего в сельском хозяйстве и в секторе услуг

В большинстве регионов женская занятость сконцентрирована в сфере услуг или в сельском хозяйстве. В промышленном секторе работает меньше женщин (7-23%), чем мужчин (12-34%). В Восточной Азии и Тихоокеанском регионе занятость женщин и мужчин приблизительно равна (в плане структур и тенденций)

Занятость в разбивке по сектору (доля от общей занятости), по половой принадлежности



Примечания: Средневзвешенный показатель рассчитан МОТ с использованием региональных группировок ЮНИФЕМ. Цифры по состоянию на 2007 год.

Источники: база данных МОТ по ключевым показателям рынка труда; расчеты, предоставленные МОТ по запросу ЮНИФЕМ.

Местные работодатели, желающие получить международный контракт в швейном производстве, теперь должны подчиняться условиям договоров. Ассоциация швейных производителей и экспортеров Бангладеш (BGMEA) в сотрудничестве с профсоюзами разработала кодекс поведения и создала отдел, в компетенцию которого входит мониторинг условий труда на фабриках – членах Ассоциации^{iv}. Известны случаи, когда их лицензии приостанавливались из-за нарушений договора. Решения трудового суда в пользу работников привели к созданию в структуре BGMEA органа арбитража, состоящего из равного количества работодателей и представителей профсоюзов. Такой орган создан как менее дорогостоящий и требующий меньше времени для решения споров между работодателями и работниками.

В 2006 году после 12 лет дискуссий правительство приняло новый Трудовой кодекс, сфера действия которого распространяется на всех работников, а разделы, регулирующие швейную промышленность, включают требования к заключению договоров в письменной форме, введению личных карточек, своевременной выплате заработной платы, пересмотру размера минимальной оплаты труда, оплачиваемого декретного отпуска, а также норм, запрещающих сексуальное домогательство.

Несмотря на прогресс, для улучшения прав трудящихся женщин еще многое предстоит сделать. В мае 2006 года десятки тысяч работников, мужчин и женщин, провели уличное шествие против нерегулярной заработной платы и за повышение размера минимальной оплаты труда. Новую ставку минимальной оплаты труда, которая составляет всего 3000 такас в месяц (44 долл. США), одобрило правительство. Как сказала Шефали, руководитель швейной фабрики, «раньше было трудно договариваться с работниками, так как они многого не понимали. Сегодня они осознают важность организации, знают о конвенции МОТ и законах, а также интересуются новой информацией по этим вопросам»^v.

Почти 100 млн. мигрантов в мире – женщины. Как показано на рис. А, женщины составляют почти половину общего количества мигрантовⁱ. Они доминируют и в категории мигрантов, имеющих высшее образованиеⁱⁱ (рис. В), как следствие ведущее к феминизированной «утечке мозгов» и подрывающее основу женского лидерства в стране. Некоторым миграция дает шанс экономической независимости и расширения прав и возможностей. Однако для многих миграция становится серьезным испытанием и зачастую оборачивается потерей средств при попытке потребовать с работодателей восстановления или компенсации за нарушенные права.

По оценке Всемирного банка сумма переведенных денежных средств в развивающиеся страны в 2004 году составила 126 млрд. долл. США. Эта цифра почти в два раза выше суммы Официальной помощи развитию (ODA) и составляет около 75% от общего объема прямых иностранных инвестицийⁱⁱⁱ. Данные, отражающие вклад женщин в поддержку семей на родине, отсутствуют, однако есть доказательства, что в некоторых странах вклад женщин достаточно высок. Например, в Испании 78% денежных переводов были сделаны женщинами, составляющими 61,4% общего количества доминиканских мигрантов^{iv}. На Филиппинах 97% мигрантов посылают домой денежные переводы, при этом женщины направляли домой в среднем около 45% дохода^v.

После Международной конференции по народонаселению и развитию (1994) правительства рассматривают на различных конференциях ООН вопросы международной (внешней) миграции. Однако положения, защищающие права женщин-мигрантов, по-прежнему неадекватны. Международная конвенция о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, вступившая в силу в 2003 году, является инструментом широкого действия, однако по состоянию на 2007 год только 37 стран ратифицировали Конвенцию и ни одна из них не появилась в первой десятке стран, принимающих мигрантов^{vi}.

Законодательство и политика в сфере миграции редко учитывают специфические проблемы, с которыми сталкиваются трудящиеся женщины. Так, трудовое законодательство редко рассматривает вопрос труда на дому^{vii}. Восполняя данный пробел, ЮНИФЕМ провел работу с 19 арабскими странами (получающими и экспортирующими женскую рабочую силу) по разработке законодательных мер, запрещающих эксплуатацию женщин-мигрантов^{viii}.

Профсоюзы и неправительственные организации (НПО) также принимают участие в реализации прав женщин-мигрантов^{ix}. Так, в Гонконге в целях более эффективной защиты и ответственности за соблюдение прав домашних работниц создан Азиатский союз домашних работниц (ADWU), филиппинские женщины учредили неправительственные организации, работающие в транснациональной

служивания и финансовые услуги⁷. По мнению одного экономиста: «Женщины представляют собой отличную и гибкую рабочую силу для высококонкурентных трудоемких секторов глобальной экономики»⁸.

Существует как минимум три причины предпочтения работодателями женского труда⁹. Во-первых, женский труд не несет издержек, присущих организованной рабочей силе, в частности, пособий и социальных выплат. Во-вторых, обычно предполагается, что кормильцами семьи являются мужчины, а женщины приносят всего лишь «дополнительный доход». Этим и оправдывается низкая оплата женского труда. В-третьих, гендерная дискриминация вынуждает женщин браться на низкооплачиваемую работу, например, в натуральном сельском хозяйстве или по уходу и оказанию услуг (см. рис. 4.5.). В обсуждении экспертной группы «Женщины требуют подотчетности и ответственности в швейной

промышленности Бангладеш» говорится о женщинах, требующих улучшения условий труда и усиления подотчетности и ответственности.

Женщины и неформальная занятость

Наряду с растущим спросом на гибкую рабочую силу, которую можно привлекать или увольнять в зависимости от требований рынка, возросшее количество женщин в сфере оплачиваемого труда также совпало с рыночными тенденциями к аутсорсингу, или переводом женской занятости в категорию неформальной занятости, где трудовые льготы и пособия не предоставляются¹⁰. Прочная связь между неформальной занятостью и бедностью послужила толчком к повышению уровня миграции женщин для трудоустройства (см. Обсуждение экспертной группы: Самые

сети, осуществляющей контроль условий труда иностранных работниц и помогает рабочим из Индонезии, Индии и Шри-Ланки создать профсоюзы. Но деятельность НПО по поддержке женщин-мигрантов недостаточна для перемен в системе национальной подотчетности и ответственности.

Рис. А | Женщины составляют половину мигрантов в мире

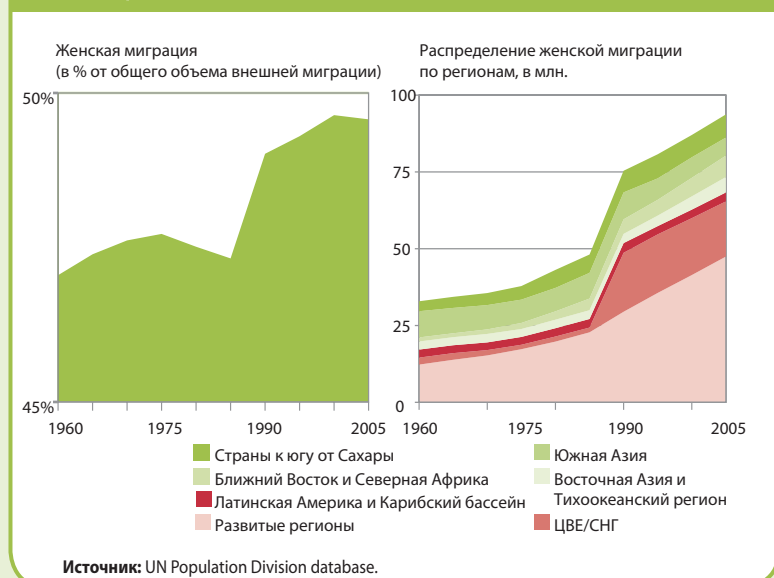
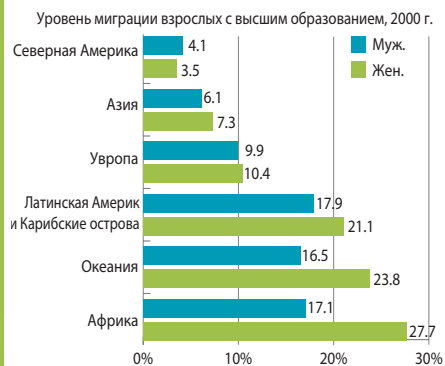


Рис. В | Женщины лидируют в количестве мигрантов с высшим образованием («утечка мозгов»)

За исключением Северной Америки средний уровень миграции женщин, имеющих высшее образование, выше мужчин с таким же образованием, особенно в Африке и Тихоокеанском регионе, где показатели «утечки мозгов» достигают 8% и 10%, соответственно.



слабые голоса: Миграция женщин в глобализованном мире).

Управление рыночными отношениями в целях реализации прав женщин

Регулирование в экономических областях, в которых женщины участвуют в качестве работников, потребителей, предпринимателей и инвесторов, необходимо для улучшения общественного благосостояния¹², обеспечивающее более эффективную защиту прав женщин. В этот процесс может вовлекаться целый ряд должностных лиц и государственных учреждений, ответственных за мониторинг и исполнение трудового законодательства; за обеспечение безопасности рабочих мест и исполнение производственных инструкций; за соблюдение минимальных эко-

логических стандартов. Кроме того, в этот процесс регулирования важно привлекать анти-монопольные органы, ответственные за защиту прав уязвимых групп от произвола частных компаний. Недавний продовольственный кризис продемонстрировал важность регулирования рынка в интересах гендерного равенства как цели развития, наряду с другими целями, обозначенными во Вставке 4А.

Однако попытки управлять рыночными отношениями не всегда мотивированы вопросами социальной справедливости. В ответ на требования общественности правительства принимают меры по выполнению трудового законодательства, которое должно обеспечивать социальное страхование трудящихся, а также противодействовать незаконной практике как, например, применение детского труда, деградация окружающей среды или гендерная дискриминация¹³. Оно также

способствует формированию экономической политики в поддержку национальной промышленности, экономическому росту и накоплению частного капитала. В прошлом это выражалось в стремлении защитить новые сектора экономики путем повышения стоимости конкурентного импорта. Сегодня внимание обращено на создание рыночной среды для привлечения инвесторов.

Попытки привлечь инвестиции не противостоят управлению рыночными отношениями для создания социальных благ. Согласно исследованию, инвестирование в образование женщин приносит плоды не только непосредственно им, но превращает их в квалифицированную рабочую силу, которая может привлечь инвестиции в страну¹⁴. Однако затраты на защиту прав работников, высокий потенциал государства, который требуется для защиты таких прав, а также, как следствие, расширенные права и возможности трудящихся, иногда рассматриваются как ограничение капитала. Такую обеспокоенность высказывают сторонники экономической глобализации, которые используют ее для оправдания таких мер, как сокращение сотрудников на государственной службе и ослабление претензий со стороны работников до минимальных стандартов труда. Для женщин негативное воздействие такой политики осложняется существующим нера-

венством в гендерных отношениях, которое, как следствие, подрывает способность женщин требовать равных прав в семье, обществе, при принятии государственных решений.

Женщины, подотчетность и глобальная экономика

Правительства часто приводят доводы о том, что их способность защищать права трудящихся и осуществлять надзор за рынком ослабевает по мере расширения и укрепления влияния корпораций. Также отмечается, что правительства ограничены условиями двусторонних, региональных и международных соглашений о свободной торговле. Хотя эти аргументы в определенной степени имеют место быть, очевидно, что низкая стоимость труда, особенно женского, это главный фактор, который привлекает иностранный капитал. Ввиду недостаточной прозрачности процесса привлечения иностранных инвестиций, возможности женщин или других социальных групп требовать учета своих прав при подписании инвестиционных соглашений крайне ограничены.

Это касается миллионов женщин, работающих в зонах экспортной переработки (EPZs). За последние 30 лет они широко распростра-

Вставка | Женщины протестуют против мирового продовольственного кризиса 4А

30 апреля 2008 года более 1000 женщин собрались перед Конгрессом Перу в Лиме, шумя пустыми кастрюлями и сковородками и призывая правительство к действиям по облегчению продовольственного кризисаⁱ, приведшего к тому, что гаитянские женщины были вынуждены готовить печенье из отбросов, соли и растительного маслаⁱⁱ.

С начала 2008 года в более чем 34 странах мира прошли протесты против повышения цен на продукты питания, которые были высоки даже для людей среднего достаткаⁱⁱⁱ. В 1960 году в развивающихся странах общий профицит торговли сельскохозяйственной продукцией составлял почти 7 млрд. долл. США в год. К 2001 году профицит преобразовался в дефицит в более 11 млрд. долл. США^{iv}. Всемирная продовольственная программа (WFP) назвала это худшим кризисом за последние 45 лет и перечислила страны, подверженные растущей продовольственной безопасности, в которых более 50% дохода семьи тратится на продукты^v.

Продовольственный кризис особо затронул женщин, которые не только несут основную ответственность за питание своих семей, но и во многих регионах вносят существенный вклад в производство продуктов питания (см. рис. 4.5.)^{vi}. Однако контроль средств сельскохозяйственного производства ослаблен. Согласно исследованию Института политики в сфере продовольствия и развития, ограниченные права женщин на землю, которую они возделывают с целью выращивания продуктов для пропитания, могут привести к ситуации, когда женщины не смогут влиять на решение владельцев этих земель по переводу к производству сельскохозяйственных культур для коммерческих целей^{vii}. Продовольственная безопасность не будет обеспечена без подотчетности и ответственности всех основных игроков на сельскохозяйственном рынке перед бедными слоями населения и перед женщинами, в частности.

нились, так как являются «анклавами», не подлежащими трудовому и экологическому регулированию (см. рис. 4.6.). Информация о степени и характере таких освобождений от регулирования является недоступной для общественности. Меры по обеспечению подотчетности и ответственности, включая процедуры рассмотрения жалоб и санкции за нарушение трудового законодательства, часто скрываются под предлогом государственной или коммерческой тайны. Предприятия, работающие в таких зонах, часто отдают предпочтение женскому труду (см. рис. 4.7.).

Профсоюзы

Ограничения работы независимых профсоюзов не выгодны для женщин, так как коллективные трудовые договоры с участием женщин в основном заключаются совместно с профсоюзами. В большинстве стран менее 40% работников вступают в трудовые союзы, и женщины составляют в среднем около 19% членов (рис. 4.8.). Членство женщин в профсоюзах тесно связано с «гендерным разрывом» в заработной плате (рис. 4.9.).

Количество женщин, занятых оплачиваемым трудом, растет, и профсоюзы активно привлекают их в свои ряды. Успешные кампании по организации трудящихся-женщин проведены Советом профсоюзов в Австралии, Национальной организацией профсоюзов в Уганде, Конфедерацией трудящихся Гондураса и «Confederacion Sindical de Comisiones Obreras» в Испании. В каждом случае профсоюз обращает внимание на важные для женщин вопросы, например, «гендерный разрыв» в заработной плате, защита материнства и детства¹⁵.

В защиту своих прав организуются все больше временных и надомных работниц. В 1996 году Международная организация труда (МОТ) приняла Конвенцию о надомном труде¹⁶ в результате длительной кампании¹⁷, возглавляемой SEWA (Ассоциация самозанятых женщин) в Индии, при координации «HomeNet» (Международная сеть надомных работниц¹⁸). На сегодняшний день Конвенция ратифицирована Ирландией, Финляндией, Нидерландами, Аргентиной, Албанией и предоставляет право требовать подотчетности и ответственности¹⁹ тремстам миллионам надомных работниц.

Рис. 4.6 | Зоны экспортной переработки: рост тенденции



Рис. 4.7 | В большинстве зон экспортной переработки работают в основном женщины

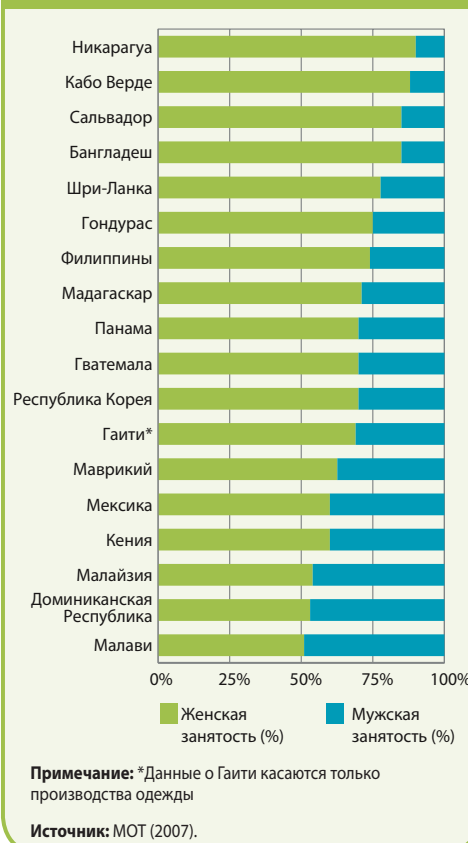


Рис. 4.8 | Членство женщин в профессиональных союзах



В Индии, где неформальный сектор экономики очень большой, SEWA разработала модель организации, которая решает проблему неоплачиваемой работы женщин. Имея почти 1 млн. членов²⁰, SEWA сегодня официально признана профсоюзом и является аффилированной организацией Международного конгресса профсоюзов²¹. 1 мая 2006 года организации надомных работниц в Азии, Европе и Латинской Америке объявили о создании Всемирной федерации надомных работниц, цель которой – обеспечение их прав²², в том числе на социальную защиту со стороны государства.

ЮНИФЕМ в 2004-2006-х гг. оказал содействие федерации посредством технической и финансовой помощи для «HomeNet» в Южной и Юго-Восточной Азии в рамках программы, финансируемой голландским профсоюзом «Federatie Nederlandse Vakbeweging» (FNV)²³. Программа включает обучение и тренинги, доступ к кредитам, технологиям и рынку.

Международные соглашения в области прав человека и рынок

Одним из важных путей для реализации прав женщин в сфере занятости является обеспечение выполнения компаниями национального трудового законодательства и международных соглашений. Последние включают в себя Декларацию Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Всеобщую декларацию прав человека, Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) и Декларацию о праве на развитие (ДПР). Наряду с международными договорами в области прав человека существуют ряд торговых соглашений в рамках Всемирной торговой организации (ВТО), региональные торговые соглашения и договоренности об экономическом партнерстве. Несмотря на то, что гендерное равенство четко определено в области прав человека, его статус в торговых соглашениях неясен. Такая ситуация приводит к проблемам в системе подотчетности и ответственности перед женщинами.

Некоторые международные и региональные торговые институты зачастую предусматривают механизмы подотчетности, например, Орган ВТО по разрешению споров (DSB) и Международный центр Всемирного банка по урегулированию инвестиционных споров. Они могут воздействовать на тех, кто нарушает правила торговли, но редко уделяют внимание вопросу гендерного равенства²⁴. Механизм ВТО по обзору торговой политики также не рассматривает вопрос социального воздействия рынка. Проблемы гендерного равенства могут быть вынесены на рассмотрение DSB, используя статьи КЛДЖ для политического обоснования защиты прав женщин, например поощрение женского предпринимательства²⁵. Однако технические и финансовые затраты, необходимые для законодательного процесса в рамках торговых договоров могут быть главным препятствием для такой инициативы²⁶.

В качестве альтернативы женские группы работают над сбором данных для оценки воздействия рынка на женщин. На Ямайке в 2004 году ЮНИФЕМ оказал поддержку женской коалиции «Edge» в изучении действия договоров

Рис. 4.9. «Гендерный разрыв» заработной платы в разбивке по членству в профсоюзах (2006-2007)



о свободной торговле²⁷. Согласно результатам исследования женщины, занятые в сельском хозяйстве, перерабатывающей промышленности, швейном производстве и в сфере услуг, вместо получения преимуществ от свободной торговли зачастую теряли работу. В Центральной Америке программа ЮНИФЕМ «Экономическая повестка женщин» провела гендерный анализ воздействия торговых соглашений на

Вставка | Новые органы по обеспечению равенства подходов 4В

Что может сделать гражданка Европейского Союза, если она подвергается дискриминации по признаку пола? Одним из органов, куда может обратиться женщина, является орган по равенству подходов (ЕТА) в ее стране. С момента учреждения в 2005 году Венгерский ЕТА рассмотрел случаи дискриминации по признаку этнической принадлежности, инвалидности, пола и материнства, включая дела Илоны и Кристины.

В 2006 году Илона, 26-летняя венгерка, неквалифицированный фабричный работник, подала заявление в маленькую компанию, которая предлагала, как казалось, приличную почасовую оплату. Илоне возразили, что она не может подать заявление, поскольку на такую работу нанимаются только мужчины. Вместо этого Илоне предложили работу уборщицы, за которую предлагалась более низкая зарплата. Кристина, учитель музыки, работала в частной музыкальной школе в маленьком городке по срочным трудовым договорам, которые перезаключались с ней каждый год в течение трех лет. Когда Кристина известила работодателя о своей беременности, директор школы отказался перезаключить с ней договор и нанял другого учителя.

В обоих случаях ЕТА вынес решение в пользу работниц. В первом случае компания, где Илона хотела получить работу, выплатила небольшой штраф. Илона не получила компенсации, но когда компания спустя шесть месяцев открыла новый завод, она получила там работу. Объявление о нарушении в школе, где преподавала Кристина, опубликовано в муниципалитете, и ЕТА запретила дискриминационное поведение работодателя. Однако Кристина не получила ни работы, ни декретного пособия, которое она потеряла вместе с увольнением. ЕТА порекомендовала Кристине обратиться в суд, но для длительной, дорогостоящей и трудной борьбы в суде она не готова, так как занята уходом за новорожденным.

Случаи с Илоной и Кристиной демонстрируют ограниченное воздействие ЕТА. Даже в случае вынесения положительного решения женщины, подавшие жалобу, не могут получить компенсацию. ЕТА может выступить посредником между жертвой и компанией, наложить штраф на компанию и сделать публичное замечание таким компаниям. Она также может помешать компании получить государственные субсидии или финансирование из источников Европейского Союза. Однако у ЕТА нет возможности контроля компаний-нарушителей. Несмотря на то, что ЕТА помогает жертвам получить компенсацию или восстановить первоначальный статус через местные суды, он не оказывает финансовой или юридической помощи.

экономические возможности женщин²⁸. Программа также направлена на развитие лидерства женщин в экономическом планировании и их влияния на переговоры.

В целях преодоления нехватки ресурсов, женщины объединяются с группами, борющимися за социальную справедливость. Например, Гендерная сетевая программа Танзании (TGNP) подала в Международный центр по урегулированию инвестиционных споров жалобу на британскую компанию по водоснабжению «Bewater»²⁹. Данные усилия пока еще не привели к изменениям в практике и политике торговли в пользу поддержки прав женщин, однако участие женщин в различных объединениях, торговых саммитах, а также уличные протесты привели к признанию важности учета гендерных аспектов в дискуссиях о политике торговли.

Еще одним способом усиления подотчетности и ответственности перед женщинами является требование включить трудовые стандарты в двусторонние и региональные торговые соглашения. Известные как «социальные положения», такие соглашения налагают торговые санкции путем повышения тарифов или запрета продукции экспортеров, практикующих неприемлемые стандарты труда. Существуют доказательства того, что при наличии стимулов такие действия могут изменить си-

туацию. Например, программа «Better Factories Cambodia», разработанная в 1999 году в рамках двустороннего торгового соглашения между Соединенными Штатами Америки и Камбоджей, связала доступ к рынку с улучшениями стандартов труда и была поддержана крупными наднациональными корпорациями³⁰. Согласно отчетам Международной организации труда, реализация программы привела к соблюдению требований о минимальном размере оплаты труда, запрету принудительного труда и положению о сверхурочных, а также повышению осведомленности работниц о трудовом законодательстве и правах³¹.

Национальные и региональные стандарты труда и трудовое законодательство

Национальные, региональные или местные суды рассматривают иски против корпораций, нарушающих трудовые права женщин, предусмотренные национальным или местным законодательством. Однако, национальные суды могут прийти к выводу, что дела о нарушении трудовых прав международными корпорациями вне их компетенции по той причине, что материнская компания и ее до-

Вставка | Квоты для женщин в корпоративных правлениях 4С

С 1 января 2008 года норвежские компании обязаны иметь в органах правления как минимум 40% женщинⁱ. Компании, прошедшие публичный листинг и не выполнившие такие требования, могут быть закрыты. Такая мера применяется к 487 компаниям, начиная от «Statoil-Hydro ASA», самой крупной норвежской компании, стоимость акций которой оценивается в 99 млрд. долл. США, до «Exense ASA», оказывающей Интернет- консалтинговые услуги и оцененной в 9,5 млн. долл. СШАⁱⁱ.

Сегодня женщины составляют почти 38% в правлениях 1117 компаний по списку фондовой биржи Ослоⁱⁱⁱ. В 2002 году этот процент был менее 7. Показатель в Швеции превышает его в два раза, в Дании – в четыре раза и почти в семь раз – в Исландии^{iv}. Он также выше в среднем на 9% представленности женщин в правлениях крупных компаний Европы и на 11% - в правлениях компаний, входящих в 100 ведущих, индекс которых публикуется английской газетой «Фанэншл таймс», или 15% крупнейших промышленных компаний США, входящих в список «Fortune 500»^v. Правительство Норвегии может смело заявлять об успехе проводимой политики.

По мнению сторонников, жесткие меры правительства приносят больше результатов, чем инициатива компаний, а критики таких мер говорят, что «манипуляция с гендерными цифрами» в бизнесе не изменит устоявшуюся корпоративную культуру^{vi}. Они считают, что такое правило приведет к ситуации, когда ради квот будут «приведены в жертву» квалификационные требования^{vii}. К примеру, Конфедерация норвежских предприятий объявила, что акционеры выбирают членов правления, а гендерные меры носят добровольный характер^{viii}. В ответ сторонники квот разъясняют, что законодательное регулирование вопроса гендерного равенства в бизнесе было введено в действие, поскольку добровольные меры по повышению представленности женщин в бизнесе не оправдали себя^{ix}.

черные компании, расположенные в другой стране, являются отдельными юридическими лицами, тем самым их ответственность ограничивается. Юридический метод «прямая ответственность иностранного лица» с недавних пор используется для привлечения материнских компаний к ответственности. В частности, он применялся в получивших широкую огласку делах, в которых компании нарушали обязательства по защите окружающей среды и здоровья работников³². Однако до настоящего времени инструменты прямой ответственности иностранных лиц в преследовании корпоративных нарушений прав женщин не использовались.

Региональные надзорные органы

В некоторых случаях правительства должны выполнять обязательства по соблюдению стандартов труда и правам человека через

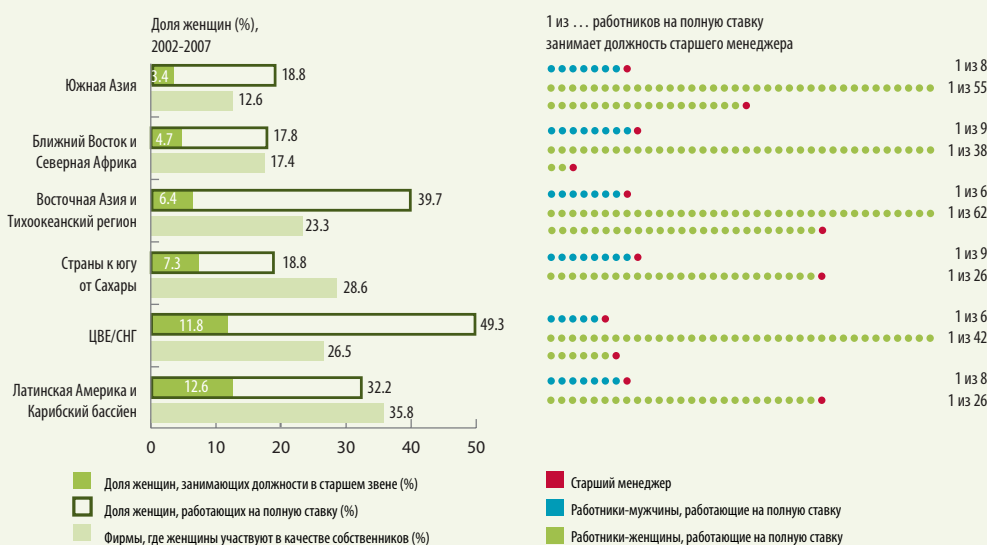
национальные или региональные надзорные органы. К примеру, в Европейском Союзе страны-члены должны принять законодательство, запрещающее дискриминацию, и создать ведомства по мониторингу, например, такие как Комиссия равных возможностей и органы по равенству подходов для рассмотрения случаев дискриминации в Венгрии (см. вставку 4B)³³.

Национальное законодательство

Если усилия по обеспечению гендерного баланса в корпоративном управлении поддерживаются национальными правительствами (например, согласно законодательству Норвегии компании обязаны иметь в правлении женщин, см. вставку 4C), то они весьма успешны. Количество женщин, занимающих исполнительные должности, демонстрирует вероятность

Рис. 4.10 | На каждую женщину в высшем руководстве фирмы приходится 9 (девять) мужчин

Количество мужчин, занимающих высшие руководящие должности в общем объеме занятости, относительно стабильно (от 1 из 6 до 1 из 9). Количество женщин намного ниже: от 1 из 26 в странах к югу от Сахары, Латинской Америки и Карибского бассейна, до 1 из 62 в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе. Процент женщин, занимающих старшие должности, варьируется от 3% до 12% несмотря на то, что доля полной занятости женщин варьируется от 17% до 49%



Примечания: Проведен расчет невзвешенных средних показателей по регионам. Полная информация по развитым регионам не доступна. Расчеты количества лиц, занимающих старшие должности, по отношению к количеству работников на полную ставку сделаны ЮНИФЕМ. Расчеты проведены с использованием процентов в левой колонке и предполагают, что 10% работников на полную ставку занимают управленческие должности. Если фактический процент отличается от предполагаемых 10%, количество подсчитанных лиц также изменится, однако соотношение мужчин и женщин останется таким же.

Источник: обследование предприятий, Всемирный банк.

В одном из самых известных в истории США коллективных гражданских исков женщины обратились в суд с требованием привлечь к ответственности крупнейшую корпорацию в мире. Дело *Dukes v. Wal-Mart Stores* было инициировано в 2001 г. шестью работницами и бывшими сотрудницами Wal-Mart, и признано коллективным иском в июне 2004 г.ⁱ В настоящее время оно представляет интересы примерно 1.5 млн. женщин, работающих в Wal-Mart и в его дочерних предприятиях с декабря 1998г. Wal-Mart - это крупнейшая в мире государственная корпорация, прибыль которой составила в 2006 году 350 млрд.долл.США, а количество сотрудников насчитывает 1.2 млн., работающих в 3500 магазинах во всех регионах США.ⁱⁱ

Истцы по делу Wal-Mart требуют возмещения штрафных убытков (сумма которых еще не определена), компенсации невыплаченных пособий и заработной платы, а также добиваются принятия приказа об изменении процедур найма на работу в Wal-Mart. Истцы заявляют, что руководство Wal-Mart ущемляет их права при принятии решений по продвижению, распределению, оплаты труда и обучения. Так, например, одна сотрудница дала показания, что когда она спросила своего менеджера о том, почему мужчины на ее должности зарабатывают больше женщин, он ответил: «Мужчины здесь работают, чтобы сделать карьеру, а женщины – нет. Розничная торговля нужна для домохозяек просто для дополнительных денег». ⁱⁱⁱ

Статистический анализ базы данных по персоналу Wal-Mart, проведенный экспертом, выявил, что с 1996 по 2002 год женщины составляли 65% почасовых работников и только 33% сотрудников старшего звена. Также, в 2001 году женщины зарабатывали меньше мужчин, занимавших эквивалентные должности – женщины с повременной оплатой зарабатывали примерно на 1100 долл.США в год меньше, чем мужчины на такой же позиции, а женщины на управленческих должностях зарабатывали на 145000 долл.США в год меньше, чем менеджеры-мужчины, т.е. в целом, в среднем на 5200 долл. США меньше.^{iv}

С момента подачи иска компания добровольно создала инвестиционный фонд в размере 25 млн. долларов США в поддержку малого бизнеса женщин и представителей этнических меньшинств. Корпорация начала реализацию программы равных возможностей, включая предоставление бонусов, и создала консультативную группу по процедуре приема на работу в составе экспертов для работы с руководством компании по разработке и принятию мер по обеспечению равных возможностей.^v

В 2005 г. кампания «Wal-Mart» обжаловала решение о передаче коллективного иска в Федеральный окружной апелляционный суд, который поддержал такое решение. В дальнейшем Wal-Mart потребовала повторное рассмотрение дела расширенным судьейским составом в Апелляционном суде по вопросу коллективного иска. Для этого, все 27 судей должны были проголосовать за повторное рассмотрение дела. В случае отказа судом повторного рассмотрения дела, или если суд рассмотрит дело и подтвердить его статус как коллективного иска, компания намерена обратиться в Верховный Суд США.

Wal-Mart оспаривает отнесение спора к коллективному иску на том основании, что предъявленный иск не соответствует требованию представления общих вопросов и практики, и что статус коллективного иска не позволяет компании реагировать на претензии каждого ответчика.^{vi}

разрушения «стеклянного потолка» (препятствия для повышения по службе). На рис. 4.10. показано, что доля женщин в составе высшего руководства остается низкой и не связана с количеством женщин, работающих на полную ставку. Однако наблюдается очевидная связь между женщинами-собственниками предприятия и женщинами, занимающими управленческие должности.

Коллективные иски

Трудящиеся женщины в некоторых странах подали коллективные иски

против корпораций. Коллективный иск – это юридическая процедура, применяемая в случаях участия большого числа людей с одинаковыми жалобами (см. вставку 4D). Однако коллективные иски против дискриминации редки, поскольку истцы должны доказать схожесть и систематичность нарушения гражданских прав. В Соединенных Штатах Америки в 2007 году Комиссия по принципу равного найма рассмотрела почти 22000 жалоб на дискриминацию по признаку пола, но только 22% из них удовлетворила³⁴.

Корпоративная социальная ответственность и добровольные трудовые кодексы

Ввиду ограниченного потенциала государств регулировать промышленность, с учетом жалоб потребителей о неправомерных и экологически опасных условиях, в которых производятся товары и услуги, а также в результате давления со стороны самих работников, корпорации предлагают механизм добровольного саморегулирования как средство решения ряда проблем относительно экологического воздействия, истощения природных ресурсов, а также вопросов соблюдения гендерного равенства.

Под «корпоративной социальной ответственностью» (CSR) понимаются различные виды саморегулирования компаний, включая режимы соответствия, которые варьируются от процедур самооценок и отчетности до надзора со стороны независимых внешних органов. Режим корпоративной социальной ответственности принят 10000 компаниями³⁵. Сторонники рассматривают CSR как метод контроля, дополняющий государственное регулирование и способствующий развитию культуры корпоративной ответственности. По сути, это рыночная версия подотчетности и ответственности.

Тест о ценности CSR в отношении защиты трудовых прав женщин включает также оценку того насколько такой механизм изменяет условия труда женщин. Доказательства этому носят противоречивый характер. В Великобритании Инициатива по рыночной этике (ETI), реализуемая компаниями, НПО и профсоюзами, разработала Базовый кодекс, в основу которого легли соответствующие конвенции МОТ. Это позволяет таким организациям, как Организация кенийских трудящихся-женщин (KEWWO) оказывать давление на компании, чтобы последние предоставляли стабильную и справедливо вознаграждаемую работу в цветочной индустрии³⁶. В сотрудничестве с другими организациями по защите прав трудящихся британское НПО «Женщины, работающие во всех странах мира» установило четкую связь «глобальной цепочки поставок» между фермами в Кении и супермаркетами в Великобритании, а затем смогли воспользоваться процеду-

рой ETI, чтобы представить отчеты о жалобах рабочих непосредственно покупателям.

Напротив, *maquiladoras* в Центральной Америке не показали каких-либо результатов, подтверждающих положительный эффект добровольных трудовых кодексов – которые должны были обеспечить более высокую заработную плату, возможность ухода за детьми и физическую безопасность при возвращении с фабрики домой в ночную смену. Они признали некоторые изменения, в частности, в условиях работы (больше свежего воздуха, света, чистоты, внимания к аварийным выходам). Однако инспекторы не вели с ними беседы, или проводили такие беседы только в присутствии работодателей, отсутствовал механизм подачи жалоб³⁷. В Никарагуа, где женщины сыграли важную роль в принятии кодекса, известного как «За занятость, но с достоинством!», Сандра Рамос и Мари Элена Куадра из Никарагуанского женского движения сказали: «Мы, конечно же, знаем, что кодекс не решит наши проблемы. Это просто механизм нам в помощь. Бедность и безработица заставляют работников соглашаться на плохие условия труда и низкую оплату»³⁸.

В 2007 году в ответ на запрос правительства Египта ЮНИФЕМ в партнерстве с Всемирным банком и Международным центром по исследованию вопросов женщин (ICRW) запустили программу сертификации предприятий, которая облегчает доступ женщин к занятости, обучению и карьере в частных фирмах. Проект «Модель гендерной справедливости Египта» (GEME) основывается на мексиканском проекте «Гендерная справедливость», реализованном при финансовой поддержке Всемирного банка, и снимает гендерные барьеры в бизнес-среде. Модель позволяет фирмам документировать факты неравенства мужчин и женщин на рабочем месте, а также направлена на устранение гендерной предвзятости и способствует улучшению условий работы. GEME предлагает схему сертификации фирм, выполняющих ее требования, что позволяет фирмам стать сторонниками защиты прав женщин³⁹.

19 ноября 2007 года Гватемальская компания MD по производству женской обуви запустила новую телерекламу в Тегукигальпа. В первом кадре женские ноги, выглядывающие из-под простыни на столе коронера (следователя по убийствам), на них яркие туфли с каблуками и открытым носком и полицейская карточка. На втором кадре голова и руки трупа. Поперек каждого кадра написано: «Новая коллекция: за нее и умереть не страшно»ⁱ.

В Гватемале наблюдается один из самых высоких в мире уровней убийств женщин – 2199 зарегистрированных случаев в период с 2001 по 2005 гг. Размещение такой рекламы на автобусах и билбордах по всей столице вылилось в общественный протест против кампании MD. Статьи и письма, осуждающие рекламу, появились в гватемальских газетах, Интернет-блоги буквально «горели» от комментариев.

На марше по случаю Международного дня искоренения насилия в отношении женщин 26 ноября 2007 года активисты объявили двухступенчатую стратегию: заставить MD прекратить рекламу посредством законодательных процедур и, если не получится, совместно с другими женскими организациям Центральной Америки бойкотировать продукцию MDⁱⁱ. Женщины получили сообщения о солидарности от женских сетевых организаций из всех стран Латинской Америки и Испании и поддержку со стороны различных слоев населения Гватемалыⁱⁱⁱ.

Рекламная кампания продолжалась всего 13 дней^{iv}. Вначале агентство заявило, что его рекламные намерения ни в коем случае не призвали к насилию в отношении женщин, а использовалось выражение «умереть за что-то»^v. После опубликования письменного извинения в газете «El Periodico» MD отозвала рекламу и выразила глубочайшие извинения всем оскорбленным^{vi}.

Осведомленность потребителей и этика рынка

В розничной торговле компании зачастую реагируют на жалобы потребителей, в частности – женщин, занимающих активную общественную позицию и обеспокоенных условиями производства продукции, которую они покупают. Корпорации знают, что продвижение этического имиджа полезно для бизнеса. Как сказал Дан Хенкль, главный вице-президент по социальной ответственности компании «The Gap Inc.», производящей одежду: «Действовать этически – это не только полезно, это позволят нам открывать новые способы улучшения бизнеса»⁴⁰. Женщины-покупательницы требуют уважения со стороны компаний. Недавний случай в Гватемале, описанный во вставке 4E, иллюстрирует протесты женщин против неприемлемой рекламы продукции.

Рост этических требований вместе с кампаниями профсоюзов и НПО по защите прав трудящихся обязывает все больше фирм учитывать условия труда по всей цепочке поставок

и даже в собственных структурах, включая органы управления. К примеру, Глобальная инициатива отчетности (GRI), в сеть которой входит 30000 предприятий, организаций гражданского общества, трудовых и профессиональных организаций из десятка стран, разработала глобальный «производственный стандарт» корпоративной самоотчетности по социальным, экономическим и экологическим вопросам. Он содержит набор индикаторов гендерного равенства, по которым корпорации должны отчитываться, включая индикаторы соотношения мужчин и женщин в органах управления и «гендерный разрыв» в заработной плате мужчин и женщин⁴¹. Ни один из данных индикаторов не оценивает воздействие компании на права женщин.

Выводы

Все больше доказательств свидетельствуют о том, что бедные женщины, находящиеся на «периферии» формальной экономики, выпадают из системы подотчетности и ответственности между правительствами и частными национальными и транснациональными партнерами⁴². Од-

“ Для того чтобы решить вопрос неравенства во всех его измерениях женщины должны быть «услышанными». Поэтому в 2004 и 2007 годах в моем правительстве были проведены две национальные конференции с участием 300000 женщин со всех концов Бразилии. Цель конференций заключалась в выработке направлений Национального плана политики для женщин и оценки его реализации. Беря на себя обязательства, мы продвигаемся к экономической независимости женщин, реализации их прав и боремся с гендерным насилием. ”



Луиз Инасио Лула да Сильва
Президент Бразилии

ним из решений проблемы является усиление механизмов подотчетности на международном уровне, но в рыночных отношениях редко признаются обязанности по защите прав женщин. Как показывает глава 6, международные финансовые учреждения, учреждения развития и безопасности зачастую несут такую же ответственность перед женщинами, как и страны-члены, которые определяют структуру управления этих учреждений. Поэтому необходимо, чтобы лица, ответственные за выработку экономической и торговой политики, проводили консультации с гражданским обществом и предоставили женщинам возможность в них участвовать.

- Правительства несут ответственность за формирование рынка в интересах социального благополучия и гендерного равенства в соответствии с внутренним и международным стандартами труда. Ни активность женщин, ни корпоративное саморегулирование не сможет достичь такой цели без политической воли со стороны правительства. Для того чтобы выполнять обязательства по защите прав женщин, правительства должны применять стандарты подотчетности и ответственности в системе управления рыночными отношениями.
- Лица, ответственные за выработку рыночной политики, должны пересмотреть мандаты институциональных партнеров с учетом аспектов гендерного равенства.

Антидискриминационные меры и положения в соглашениях по правам человека должны применяться национальными и региональными учреждениями, ответственными за выработку и реализацию политики. Сбор данных о гендерном воздействии на рынок должен стать неотъемлемой частью любого процесса выработки такой политики.

- Участие женщин в переговорах по торговым соглашениям и планированию экономического развития важно потому, что женщины могут оценить воздействие таких соглашений и процессов. Группы по защите прав женщин должны тщательно изучать тактику правительств при заключении договоров с партнерами из Всемирной торговой организации или других организаций.
- Необходимы специальные временные меры для обеспечения влияния женщин, занимающих управленческие должности в частном секторе. Это важно для формирования корпуса женщин, занимающих руководящие позиции в экономической сфере. Поскольку доля женщин в управленческом аппарате не повышается по сравнению с долей женщин в сфере занятости, могут потребоваться квоты или другие меры. В некоторых странах растущая «утечка мозгов» представляет угрозу лидерству женщин в экономической сфере.