

План осуществления гендерного равноправия на 2012 – 2014 годы

СОДЕРЖАНИЕ

Использованные в плане сокращения	3
Использованные в плане сокращения	3
Содержание	4
1. Связь Плана с документами планирования национального развития, документами основных направлений политики и правовыми актами	5
2. Связь Плана с документами Европейского Союза и международными документами	5
3. Описание нынешней ситуации	8
4. Ожидаемые результаты политики.....	18

Использованные в плане сокращения

ООН	Организация Объединенных наций
ЦСУ	Центральное статистическое управление
ДБДД	Дирекция безопасности дорожного движения
ЕЭЗ	Европейская Экономическая Зона
МЭ	Министерство экономики
ЕС	Европейский Совет
ЕК	Европейская Комиссия
ЕС	Европейский Союз
МОН	Министерство образования и науки
ЛССП	Латвийский союз свободных профсоюзов
ЛКР	Латвийская Конфедерация работодателей
МБ	Министерство благосостояния
КМ	Кабинет Министров
ГАЗ	Государственное агенство занятости
ДОУ	Дошкольное образовательное учреждение
ППГЖ	Потенциально потерянные годы жизни
МЮ	Министерство юстиции
УПЧ	Уполномоченный по правам человека
МОСРР	Министерство охраны среды и регионального развития
НСЗ	Национальная служба здоровья
ГИТ	Государственная инспекция труда
ГЦСО	Государственный центр содержания образования
МЗ	Министерство здоровья
СМС	Совет министров Севера

Содержание

План для достижения гендерного равноправия на 2012-2014 годы (в дальнейшем План) разработан в соответствии с утвержденной КМ 16 октября 2001 года Концепцией осуществления гендерного равноправия (прот. №.50, 21.§), целью которой является способствование эффективному, интегрированному и координированному решению вопросов гендерного равноправия.

План продолжает начатую предыдущими документами планирования развития – Программой осуществления гендерного равноправия на 2004-2006 гг. и Программой осуществления гендерного равноправия на 2007-2010 гг., деятельность в области политики гендерного равноправия.

План - это документ кратковременной политики планирования, который выработан на три года, и в который включены как вертикальные, так и горизонтальные мероприятия осуществления гендерного равноправия, для осуществления которых не требуется дополнительное финансирование или которые предусматривается финансировать из различных зарубежных финансовых источников.

В Латвии и ЕС при выработке политики гендерного равноправия используется интегрированный подход к гендерному равноправию (в английском языке *gender mainstreaming*), что означает, что во всех сферах действий и всех уровнях оценивается влияние законов, политики и мероприятий на гендерную ситуацию и для осуществления которого должны быть задействованы все институты в соответствующих отраслях.

МБ в ходе выработки Плана призвала министерства, социальных партнеров, уполномоченного по правам человека и негосударственные организации разработать предложения для обозначения и улучшения ситуации в своей отрасли. Предложения были получены из двух министерств - МОСРР и МЗ, а также из бюро УПЧ и негосударственных организаций – бюро СМС, ЛКР, и женского центра ресурсов „Марта”. Одновременно МБ, осознавая ситуацию и цифры, включило в план также существенные по мнению МБ мероприятия, которые способствовали бы улучшению гендерной ситуации в сферах ответственности МЮ, МОН, МЭ. В План включена новая тема, которая до этого в Латвии не изучалась и не поднималась – влияние мужчин и женщин на среду и перемены климата.

План был обсужден на двух заседаниях Комитета гендерного равноправия – 24 марта 2011 года и 15 июня 2011 года, а также на отдельных встречах с представителями отраслевых министерств, социальных партнеров, ГЦСО и негосударственных организаций.

В план включены четыре направления действий, для осуществления которых определены соответствующие мероприятия, которые будут способствовать улучшению положения мужчин и женщин.

МБ до 1 июня 2015 года вручит КМ информативное сообщение о выполнении Плана.

1. Связь Плана с документами планирования национального развития, документами основных направлений политики и правовыми актами

План находится в соответствии со следующими документами:

1. **Концепция осуществления гендерного равноправия**, которая утверждена КМ в 2001 году (см. №50, 21.§) и в которой определены главные направления политики гендерного равноправия на неопределенный срок.
2. Решение вопросов гендерного равноправия включалось в декларации о намечаемой деятельности КМ. с 2004 года, начиная с созданного Индулисом Эмсисом правительства. **Декларация о намечаемой деятельности руководимого Валдисом Домбровскисом КМ** содержит 9.7.мероприятие - „будем способствовать развитию социально включаемого общества, обеспечивая равноправные возможности всем общественным группам, чтобы уменьшить неравномерность доходов и таким образом уменьшить риск нищеты и социальной отчужденности, устраняя дискриминацию, стереотипы и предрассудки.”
3. **Пункт 218 Государственного стратегического документа на 2007-2013 годы** предусматривает, что один из горизонтальных приоритетов это „Равные возможности”, где одним из аспектов является аспект гендерного равноправия, который замечен во всех областях интервенции структурных фондов Европейского Союза и Фонда когезии.
4. **Латвийская стратегия долгосрочного развития до 2030**, приоритет „Долгосрочные вложения в человеческий капитал”, направление действий „Доступность рынка труда и уменьшение дискриминации.”
5. **Сатверсме (Конституция) Латвийской республики**, VIII. раздел „Основные права человека”, включает две связанные с обеспечением гендерного равноправия статьи: ссылку на международные документы (89 статья) и принцип соучастия (91 статья) - „Все люди в Латвии равны перед законом и судом. Права человека осуществляются без какой-либо дискриминации”.

2. Связь Плана с документами Европейского Союза и международными документами

В Латвии принципы гендерного равноправия определяют не только Сатверсме (Конституция) Латвийской Республики и другие нормативные акты, но и основные договоры ЕС и международные конвенции по правам человека. Включение принципов гендерного равноправия в шкалу ценностей деятельности ЕС и затем в нормативные акты обязывает ЕС и разработчиков национальной политики учитывать аспект гендерного равноправия и необходимость его интегрирования во все области деятельности, а не только в те, которые регулируют директивы ЕС.

План соответствует следующим документам ЕС:

1. **Договор о Европейском Союзе** (консолидированная версия) устанавливает, что в соответствии с основными ценностями ЕС, во всех странах-участницах в руководстве должно соблюдаться женское и мужское равноправие (статья 2), а также то, что ЕС пресекает дискриминацию и способствует женскому и мужскому равноправию (статья 3).
2. **Договор о деятельности Европейского Союза** (консолидированная версия) определяет, что в своей деятельности Союз старается устранить неравенство между женщинами и мужчинами и способствовать равноправию (статья 8), а также то, что устанавливая и осуществляя свою политику, ЕС стремится устранить дискриминацию и по гендерному признаку (статья 10).
3. **Хартия основных прав Европейского Союза** устанавливает запрет дискриминации в странах-участницах, также и по гендерному признаку (статья 21), а также накладывает обязанности обеспечения равноправия женщин и мужчин во всех областях и определяет, что принцип равноправия не мешает сохранять или устанавливать на мероприятиях, которые предусматривают особые преимущества недостаточно представленному в какой-либо области полу (статья 23)
4. **„Стратегия равноправия мужчин и женщин на 2010-2015 годы”**, которая является следующим по значимости документом политики ЕС в области гендерного равноправия после „Путеводителя по осуществлению гендерного равноправия на 2006-2010 годы”, в котором определено шесть приоритетных областей, чтобы проводить единую политику гендерного равноправия во всех странах ЕС:
 - *Равноправная экономическая независимость женщин и мужчин,*
 - *Равная оплата труда за одинаковую работу и равноценную работы,*
 - *Равноправие женщин и мужчин в принятии решений,*
 - *Устранение насилия, основанного на гендерном факторе.*

Способствование гендерному равноправию во внешней политике и горизонтальное направление, в которое включены следующие темы:

- *Гендерные роли (стереотипы), осуществление правовых актов в области равноправного отношения, мониторинг,*
- *Инструменты способствования гендерному равноправию.*

План находится в соответствии со следующими документами ООН:

1. **Конвенция ООН по ликвидации любой формы дискриминации женщин (CEDAW)**, которая была принята 18 декабря 1979 года. Латвия присоединилась к ней 14 мая 1992 года и обязалась способствовать равноправию мужчин и женщин во всех областях жизни используя социальные и культурные модели поведения мужчин и женщин, чтобы достичь ликвидации предрассудков, обычаев и других практик, которые основаны на идее о неполноценности или преимуществе одного из полов или стереотипной роли мужчины и женщины.

2. **Пекинская платформа действий**, которую Латвия вместе с остальными странами подписала на всемирном женском конгрессе в Пекине 15 сентября 1995 года, таким образом беря на себя обязательства способствовать равноправным возможностям женщин и мужчин в следующих областях: бедность, образование, здоровье, устранение насилия против женщин, вооруженные конфликты, экономика, участие в принятии решений, институциональные механизмы, права человека, масс-медиа, окружающая среда, равноправные возможности для девочек.
3. **Всеобщая декларация прав человека**, которая была принята 10 декабря 1948 года, в Латвии имеет юридическую силу с 4 мая 1990 года. В соответствии с декларацией, все люди рождены свободными и им полагаются равные права и уважение, и любой вправе осуществлять все указанные в этой декларации права и свободы без любых ограничений, в том числе по гендерному признаку.
4. **Международный пакт о гражданских и политических правах и международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ICESCR) (ICCPR)** устанавливает, что обязанность стран-членов ООН обеспечить женщинам и мужчинам равные возможности осуществить все оговоренные в этих пактах экономические, социальные, культурные и гражданские права.

План соответствует следующим документам ЕС:

1. **Рекомендация Комитета министров CN/Rec(2007) 17 странам-участницам о стандартах и механизмах гендерного равноправия**, которые устанавливают рекомендуемые стандарты странам-участницам, по отношению к достижению равноправия как *de jure* так и *de facto*, а также осуществление интегрированного подхода к гендерному равноправию в образовании, науке, культуре, хозяйственной сфере, политике, экономике, социальной защите, средствах массовой информации, сфере предотвращения насилия, согласования работы и личной жизни и в др. областях.
2. **Рекомендация Комитета министров Rec (2002) 5 о защите женщин от насилия**, которая принята 30 апреля 2002 года, устанавливает рекомендуемые стандарты странам-участницам для предотвращения насилия против женщин и насилия в семье.
3. **Европейская конвенция о защите прав и основных свобод человека**, которая была принята 4 ноября 1950 года, в Латвии в силе с 27 июня 1997 года. В соответствии с этой конвенцией любое осуществление установленных в законе прав обеспечивается без какой-либо дискриминации независимо от пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или других взглядов, национального или социального происхождения, связи с какой-либо национальным меньшинством, имущественным положением, сословием или другим статусом.
4. **Европейская Социальная Хартия**, вступила в силу 26 февраля 1965 года, в Латвии в силе со 2 марта 2002 года. В Хартии установлено, что социальные права нужно обеспечивать без дискриминации – независимо от расы, цвета кожи, пола, религиозных убеждений, политических взглядов, национальной принадлежности и социального происхождения.

Цель этой хартии повысить жизненный уровень и развивать благосостояние как городских так и сельских жителей с помощью соответствующих институций и деятельности.

5. 11 мая 2011 года была открыта для подписания **Конвенция об устранении и пресечении насилия против женщин и насилия в семье**, одной из целей которой является пресечение любого вида дискриминации, которая опирается на гендерный фактор, и способствовать женскому и мужскому равноправию. Если Латвия присоединится к этой конвенции, станут актуальными установленные в конвенции требования. В 14 и 15 статьях конвенции особо подчеркнута значение ориентированного на ценности образования, а также просвещение специалистов, в том числе работающих в сфере образования, по вопросам гендерного равноправия и гендерных ролей без предрассудков.

3. Описание нынешней ситуации

Несмотря на факт, что принципы гендерного равноправия заложены в многочисленных правовых актах и политических документах, гендерное равноправие *de facto* еще не достигнуто – ни в Латвии, ни в других странах ЕС, о чем свидетельствуют различные статистические даты и различная ситуация мужчин и женщин, а также гендерная диспропорция в большинстве областей жизни и др.

Гендерное равноправие означает устранение дискриминации и ограничений прав и возможностей индивида не только в правовых актах, но и учет этих принципов также во всех областях жизни.

В рамках плана предусматривается охватить наиболее существенные области, где наблюдается *de facto* гендерное неравноправие, или наиболее существенные различия положения мужчин и женщин или недостаток гендерного равновесия – в таких областях как образование, занятость, здоровье, предпринимательство.

В описании нынешней ситуации идентифицированы наиболее актуальные проблемы в четырех направлениях Плана действий. Решение обозначенных проблем включено в таблицу мероприятий Плана.

I. Направление действий - Уменьшение гендерных ролей и стереотипов

Взгляды людей и их уверенность являются существенной предпосылкой для их действий. Опросы и исследования подтверждают, что в обществе существуют гендерные стереотипы или взгляды общества на роль мужчины и женщины¹, что в известной степени ограничивает возможность индивида свободно и гибко сделать свой выбор. Гендерное равноправие в контексте уменьшения стереотипов может считаться достигнутым, если в любой ситуации, области и возрасте общество к личности относится как к индивиду, а не представителю одного или другого пола. Надо подчеркнуть, что это не означает отрицание физиологических различий между женщинами и мужчинами, а относится к социальным ролям полов.

Самые частые последствия стереотипа о роли одного или другого пола это недостаток гендерной пропорции в различных областях. Почти в любой области, где наблюдается различная женская и мужская ситуация, причиной являются общественные взгляды или стереотипы о роли одного или другого пола, поведении, взглядах, интеллекте и др. Нередко эти взгляды устарели и не отвечают реальной ситуации. Одна из областей, где наблюдается значительное влияние стереотипов, это выбор образования в зависимости от пола, а также диспропорция образовательного персонала или педагогов женщин и мужчин на всех уровнях образования, особенно – среди дошкольных педагогов.

Одним из способов как уменьшить стереотипы о роли женщин и мужчин является начало действий по возможности с более раннего возраста способствуя одинаковым возможностям для мальчиков и девочек несмотря на их пол, а также способствуя увеличению числа педагогов мужчин, чтобы в школы и детские сады приходило больше педагогов мужчин и таким образом создавалась модель мужчины воспитателя детей. Ребенку необходимы модели ролей обоих полов – мужчины и женщины, и важно видеть, что как женщины, так и мужчины заботятся о детях и одинаково ответственны в заботах и играх с детьми.

Существенную роль в уменьшении гендерных стереотипов играет отношение педагогов как к мальчикам и девочкам, так и к вопросам гендерного равноправия в целом. В связи с этим большое внимание нужно уделить образованию педагогов, так как по данным исследований очень часто педагоги неосознанно по-разному относятся к мальчикам и девочкам². Целью обучения педагогов дошкольного образования об одинаковых возможностях для мальчиков и девочек является достижение того, чтобы в повседневной жизни, в работе с детьми педагоги задумывались о своем отношении – не разнится ли оно по отношению к мальчикам и девочкам или неосознанно девочки не ориентированы на игрушки „ухода” и „домашнего хозяйства”, или кукольный уголок, а мальчики - на уголок конструкторов или машин, не указывается ли на гендерную принадлежность в какой-либо конкретной ситуации, какие детские книги выбираются для чтения и др.

¹ См. например, Iedzīvotāju izpratne un attieksme pret dzimumu līdztiesības jautājumiem. Latvijas iedzīvotāju aptauja. SKDS, 2001, Dzimumu līdztiesība Latvijā. Aptaujas rezultātu analīze. Latvijas fakti, 2004, BSZI, Factum vai Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū. Rīga: Labklājības ministrija, 2006.

² Situācijas analīze izglītības sistēmā par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Ziņojums. Labklājības ministrija. 2005.g.

До этого в Латвии в рамках различных проектов были обучены педагоги общего образования, в их рамках выработаны основные направления оценки учебников с точки зрения аспекта гендерного равноправия, обучены педагоги, но не было охвачено обучение педагогов дошкольного образования и выработка методических материалов об обеспечении одинакового подхода к мальчикам и девочкам в повседневной работе в детском саду, в играх, отношении и выборе литературы.

В соответствии с данными МОН, в учреждениях дошкольного образования (УДО) на начало 2010/2011 уч.г. как учителя дошкольного образования работали 6985 женщин и 8 мужчин (1,2%), как руководители УДО - 568 женщин и 8 мужчин (1,4%), что является огромным перевесом одного пола, в данном случае – женского. В Норвегии и Дании, например, поставленная государством цель - это трудоустроить 20% мужчин педагогов в учреждениях дошкольного образования.

ЕК в своем докладе 2010 года „*More women in senior positions. Key to economic stability and growth*” делает вывод, что гендерное равновесие в какой-либо отрасли, коллективе или учреждении является существенной предпосылкой для экономического роста и предпринимательской деятельности, создает высокую добавочную стоимость, повышая продуктивность предприятия, а также благоприятно влияет на микроклимат в коллективе, в отличие от трудовых коллективов из представителей одного пола.

Традиционный выбор образования и карьеры, основанный на принадлежности тому или другому полу, является одним из существенных факторов сегрегации на рынке труда по гендерному признаку и связанному с этим различием в величине оплаты труда мужчин и женщин, неэластичными трудовыми ресурсами и др. Надо подчеркнуть, что целью политики гендерного равноправия не является достижение того, чтобы во всех профессиях или отраслях было одинаковое количество мужчин и женщин, а уменьшение видимых и невидимых барьеров, которые мешают выбрать мужчинам и женщинам нетрадиционные для своего пола образование и профессию.

До этого в рамках отдельных проектов судьи были косвенно просвещены в вопросах гендерного равноправия, главным образом в связи с насилием, которое основано на гендерном факторе и торговле людьми.³, однако существенным является обучение судей принципам гендерного равноправия, особенно в случаях гражданско-правовых конфликтов, рассматривая дела, например, об определении места жительства ребенка у отца или матери или дел попечительства. До настоящего времени статистика таких случаев в гендерном разрезе не обработана, однако тенденции свидетельствуют, что в большинстве случаев расторжения брака суд устанавливает, что ребенок должен жить с матерью. Одной из причин для таких решений могут быть устаревшие взгляды судей и общества в целом на роль мужчины в семье и способностях позаботиться о ребенке. В соответствии с принципами гендерного равноправия при рассмотрении подобных дел устанавливая попечительство над ребенком, не нужно брать в расчет пол родителя, а другие факторы, которые не связаны с

³ Осуществленный МБ проект „Starpsektorālās sadarbības stiprināšana vardarbības prevencijai” (2005.-2006.g.), Ziemeļu un Baltijas valstu informatīvā kampaņa pret sievietu tirdzniecību (2002.g.-2003.g.)

полом родителя, например, заинтересованность родителя воспитывать ребенка, отношение к ребенку, а также возможность обеспечить ребенку пропитание, одежду, крышу над головой и уход за здоровьем и его образование.

II. Направление действий - *Способствование здоровому и благоприятному окружающей среде образу жизни мужчин и женщин*

В течение последних лет очень актуальным как в мире так и в ЕС, особенно в Северных странах является вопрос интеграции гендерного аспекта в политику перемены климата. Под этим понимается то, каким способ женщины и мужчины влияют на окружающую среду. В Латвии до этого в масштабе государства не проводились исследования или социологические опросы как тот или другой пол, например, передвигается (авто, общественный транспорт, самолеты, корабли и т.д.), какую пищу употребляет, сортирует ли отходы, какие товары или услуги выбирает, как и вообще экономит ли электроэнергию, какие виды отопления выбирает и кто - мужчина или женщина принимает решения в упомянутых областях и др. Основываясь на результатах этих исследований, есть возможность установить, как один или другой пол и в каких областях влияет и кто ответственен за принятие решений, что позже позволяет точнее установить целевые общественные группы как в гендерном, так и в других разрезах, чтобы можно было эффективнее направлять образовательно-информационные кампании для популяризации благоприятного для окружающей среды образа жизни и адаптации к последствиям перемены климата.

Как показывают исследования, проводимые Северными странами⁴ и организациями негосударственного сектора⁵ – различия довольно существенные. Так например, в исследовании 2011 года о влиянии стиля жизни и модели потребления на окружающую среду жителей Риги, Таллина и Хельсинки используя калькулятор экологического следа (*Ecological Footprint*) по четырем пунктам: домашнее хозяйство, транспорт, продовольствие, товары и услуги, обнаруживаются такие тенденции, как, например то, что женщины которые живут в Риге, в два раза меньше используют частный автомобиль чем мужчины, но по сравнению с Хельсинки или Таллином в среднем как женщины, так и мужчины в Риге больше используют частный транспорт (в Риге – женщины - 74 км, мужчины - 149 км в неделю, в Хельсинки – в среднем только 54,4 км - оба пола).

Отличия наблюдаются и в выборе продовольствия. Так, например, во всех исследуемых странах мужчины больше едят мяса (18% от газовых выбросов всего мира идет от мясокомбинатов, что больше, чем от всех видов транспорта вместе взятых⁶), употребляют крепкий алкоголь, женщины в свою очередь в рацион выбирают рыбу, легкие алкогольные напитки, кофе, сладости⁷.

Также различия наблюдаются в расходе воды – мужчины бережливее используют воду (особенно мужчины, которые живут в Риге) и добросовестнее

⁴ См. например, Ziemeļvalstu Dzimtes institūta pētījumus, žurnālā NIKK (2009.g. 2. izdevums) www.nikk.no

⁵ См. проведенное в 2011 г. Центром ресурсов для женщин „Marta” в содружестве с эстонскими и финскими партнерами исследование „Pēdas nospieduma mērījumi trīs valstīs. Pētījuma atklājumi”, www.marta.lv.

⁶ Ziemeļvalstu Dzimtes institūta pētījumus, žurnāls NIKK, 2009.g. 2. izdevums.

⁷ Проведенное в 2011 г. Центром ресурсов для женщин „Marta” в содружестве с эстонскими и финскими партнерами исследование „Pēdas nospieduma mērījumi trīs valstīs”

сортируют отходы, чем женщины, в свою очередь на различные услуги мужчины тратят в два раза больше средств, чем женщины (соответственно 650 EUR и 250 EUR в месяц).⁸

В области здоровья наиболее выраженные различия имеются по отношению к женским и мужским показателям в связи с планируемой средней продолжительностью жизни, на которую влияют как вредные для здоровья привычки (чрезмерное употребление алкоголя, курение, недостаток физической активности и др.), так и несвоевременное обращение к врачу, чтобы установить диагноз и соответствующее лечение. В предыдущие периоды Программы осуществления гендерного равноправия (на 2004-2006 годы и 2007-2010 годы) в области здравоохранения были осуществлены специфические, ориентированные на женщин и мужчин мероприятия, однако, чтобы достичь существенных изменений в улучшении здоровья мужчин и женщин, необходимо осуществлять мероприятия регулярно и целенаправленно.

Потенциально потерянные годы жизни (ППГЖ) - это показатель, который характеризует причины преждевременной смерти, или годы, которые человек прожил бы до какого-либо конкретного возраста, если бы не умер в результате несчастного случая, болезни или по другой причине. В Латвии жители трудоспособного возраста - особенно мужчины, больше всего теряют потенциальные годы жизни из-за смерти по внешним причинам, которые признаны устранимыми причинами смерти. Вторая причина потери потенциальных жизненных лет - это болезни кровеносной системы, в свою очередь третья причина - это злокачественные образования.⁹

Наиболее высокие показатели внешних причин смерти у мужчин - это самоубийства и дорожно-транспортные происшествия.¹⁰ Уже многие годы анализ ситуации в гендерном разрезе показывает, что у мужчин количество ППГЖ более чем в 2 раза выше чем у женщин. У мужчин в 2009 году показатель ППГЖ был 85338 лет или 70% от всех ППГЖ, в свою очередь у женщин упомянутый показатель составлял 35 793 лет или 30% от общего числа ППГЖ.¹¹

Хотя количество несчастных случаев на транспорте имеет тенденцию к уменьшению, эта группа до 2007 года была на первом месте в группе внешних причин смерти, особенно у молодых мужчин в возрасте 20-29 лет. Вместе с наступлением экономического кризиса в 2008 году стремительный рост числа самоубийств опередил количество погибших в транспортных происшествиях и выдвинулся на первое место (до 2007 года самоубийства были на втором месте в группе внешних причин смерти). В течение последних лет, а также в начале 90-х годов стремительный рост числа самоубийств среди трудоспособных мужчин Латвии (особенно в возрасте от 25-29 лет и от 30-34 лет) связан с экономическими и финансовыми трудностями и различным действием мужчин в кризисной ситуации. У женщин, в свою очередь, эта тенденция не наблюдается, и количество совершенных самоубийств примерно одинаково.

⁸ проведенное в 2011 г. Центром ресурсов для женщин „Marta” в содружестве с эстонскими и финскими партнерами исследование „Pēdas nospieduma mērījumi trīs valstīs”

⁹ Potenciāli zaudētie dzīves gadi Latvijā 2009.gadā. Veselības ekonomikas centrs.2010.

¹⁰ Potenciāli zaudētie dzīves gadi Latvijā 2009.gadā. Veselības ekonomikas centrs.2010.

¹¹ Potenciāli zaudētie dzīves gadi Latvijā 2009.gadā. Veselības ekonomikas centrs.2010.

III. Направление действий - *Способствование экономической независимости и равным возможностям женщин и мужчин на рынке труда.*

В Латвии сравнительно высокий уровень занятости женщин – в 2008 году (до безработицы, вызванной экономическим кризисом) он составлял 65,4%, таким образом превышая средний показатель ЕС - 59,1 %, в свою очередь уровень занятости мужчин (72,1%) в Латвии был близок к среднему показателю ЕС (72,8%). Под влиянием экономического кризиса и роста безработицы в 2009 году уровень занятости трудоспособных мужчин и женщин в Латвии (15-64 года) упал и выравнился между обоими полами, т.е. в 2009 году он составлял 60,9% у женщин и 61,0% у мужчин, а в 2010 году - 59,4% у женщин и 59,2% у мужчин.¹²

Экономическую независимость определяет и такой фактор как величина оплаты труда. В Латвии в 2010 году средняя оплата труда женщин составляла 81,7% от средней оплаты труда мужчин или на 18,3 % меньше чем у мужчин, что безусловно влияет на женское благосостояние, а также величину пенсии в будущем.¹³ С середины 1990-х годов была заметна тенденция уменьшения разницы (в 1997 году среднемесячная зарплата женщин брутто составляла 80% от мужской), колебавшейся в границах 15-20% и достигнув наилучший показатель в 2008 году – 14,5%. Однако за последние два года разница снова увеличилась, средняя оплата труда женщин в 2009 году была на 15,9% ниже чем у мужчин, в 2010 году на 18,3%¹⁴.

Не всегда различная средняя оплата труда у мужчин и женщин означает различную оплату труда за одинаково ценную работу. Это объясняется также гендерной сегрегацией рынка труда – мужчины концентрируются в среднем на высокооплачиваемых, женщины – менее оплачиваемых секторах рынка труда (горизонтальная сегрегация) и сегрегацией по должностям – женщины реже занимают ведущие должности на предприятиях или учреждениях (вертикальная сегрегация). Различные показатели оплаты труда создаются и под влиянием других факторов, например, женщины в целом работают меньше и чаще работают неполное рабочее время, а также чаще чем мужчины прерывают профессиональную жизнь в связи с семейными обязанностями.

Так, например, уровень занятости женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, заметно отличается как в гендерном разрезе, так и от тех женщин, у которых нет детей. Уровень занятости таких женщин с детьми уменьшился на 12,4 пункта, а уровень занятости мужчин, у которых есть дети, возрос на 7,3 пункта¹⁵, что показывает, что распределение обязанностей ухода между мужчинами и женщинами неравномерно и не хватает доступности услуг ухода за ребенком, а также политики согласования трудовой и личной жизни.

Наибольшая разница между оплатой труда мужчин и женщин в Латвии наблюдается в финансовом посредничестве (банковский сектор), где женщины

¹² Данные ЦСУ.

¹³ Данные ЦСУ, в т.ч. издания „Sievietes un vīrieši Latvijā 2008” un „Sievietes un vīrieši Latvijā 2010”.

¹⁴ „Sievietes un vīrieši Latvijā 2008” un „Sievietes un vīrieši Latvijā 2010”. ЦСУ.

¹⁵ Разработанное президентурой Швеции сообщение Совету „par Pekinu + 15 un situāciju dalībvalstīs” (при измерениях использованы разработанные для Пекинской программы действий индикаторы ЕС). 2009.g.

в среднем получают только 61,1% от зарплаты мужчины. Большие различия в оплате труда наблюдаются также в оптовой и розничной торговле, услугах информации и коммуникации. Есть только некоторые отрасли, где различие в средней оплате труда между мужчинами и женщинами сравнительно мала – госуправление и оборона (97,5%), деятельность административных и обслуживающих служб (94,4%), образование (93,2%) и строительство (95,9%)¹⁶.

Данные о представительстве в предпринимательской деятельности и высших должностях, где принимается решение, свидетельствуют о более низком присутствии там женщин. Так, например, в 2010 году в Латвии женщины на высших должностях малых предприятиях (директора, исполнительные директора, руководители малых предприятий) составляли только 36% от общего числа руководителей¹⁷. По сравнению с мужчинами намного ниже удельный вес заново созданных женщинами предприятий. Сходная ситуация наблюдается и с количеством женщин в правлениях предприятий, где у Латвии безусловно хороший показатель на фоне других стран ЕС - 23%, однако о гендерном равновесии говорить нельзя (данные обработаны о наиболее крупных из котируемых на бирже предприятиях, в Латвии - 33 предприятия). Мужчины работодатели в Латвии встречаются почти в два раза чаще чем женщины работодатели, так в 2010 году мужчин работодателей было 23,9 тысяч (из 454,8 тысяч занятых на основной работе мужчин), женщин – 13 тысяч (из 486,1 тысячи занятых на основной работе женщин).¹⁸

Имеется много причин сравнительно непропорционального количества мужчин и женщин в предпринимательской деятельности, особенно в плане начала предпринимательской деятельности - женщины выбирают меньший риск так как чаще чем мужчины имеют на содержании детей и других членов семьи, женщины зарабатывают в среднем меньше чем мужчины, что подвергает их большему риску бедности чем мужчин и не дает создавать накопления для предпринимательской деятельности, женщинам, особенно малообеспеченным, менее доступен транспорт, что не дает возможности передвигаться, у них также меньше свободного времени в связи с уходом за детьми и домашними заботами, более низкое самосознание. Мировая практика показывает, что у программ микрокредитов, особенно нацеленных на малообеспеченных женщин, очень хорошие показатели, особенно в плане отдачи и долговременности предприятия. Улучшаются также и показатели благосостояния в стране, так как от женщин более чем от мужчин зависит благосостояние других членов семьи.¹⁹

На уровне ЕС допускается и даже рекомендуется позитивная дискриминация одного или другого пола (или по-английски *positive action*,) до достижения гендерного равновесия в конкретной области (например квоты и т.п.). ЕК позволяет странам-участницам создавать особую поддержку женскому предпринимательству и создаваемым малым предприятиям, учредители

¹⁶ Sievietes un vīrieši Latvijā.2010.ЦСУ.

¹⁷ Eiropas Komisijas “ Database: women & men in decision making “ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>

¹⁸ База данных ЦСУ NB09.

¹⁹ См., например, The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) analīzi „Enterprise development. Micro-Credit and Equality between Women and Men” <http://www.oecd.org/dataoecd/2/41/1896456.pdf>

которых женщины²⁰, и признает, что страны-участницы могут создавать схемы поддержки, которые дают стимул женщинам создавать предприятия, а также то, что женщины сталкиваются с особыми трудностями в связи с выплатами по уходу за членами семьи. Эти действия не рассматриваются как дискриминирующие по отношению к мужчинам и их нужно прекратить по достижению гендерного равновесия в предпринимательской деятельности.

В Латвии до этого были проведены отдельные эпизодические мероприятия поддержки начала предпринимательской деятельности или поддержки создаваемым предприятиям на государственном уровне, выделяя женщин как целевую группу, это, например линия микрокредитов Хипотеку-банка сельским женщинам предпринимателям. Состоялись также отдельные мероприятия в связи с программами менторинга (одного из методов обучения и развития персонала, при котором более опытный сотрудник (ментор) делится имеющимися знаниями со своими протеже на протяжении определенного времени) предпринимательской деятельности. Товарищество „Līdere” в сотрудничестве с МЭ в 2007 и 2010 г. (начислено финансирование) осуществило 3 программы менторинга, один семинар и одну творческую мастерскую для предпринимателей. В упомянутых мероприятиях участвовали как мужчины, так и женщины, специально не выделяя женщин как целевую группу.

Как позитивный пример можно упомянуть Литву, где в июне 2011 года был подписан договор между Европейским Инвестиционным фондом и Шауляйским банком о развитии женского предпринимательства. В рамках пяти миллионов евро были поддержаны самозанятые женщины получатели микрокредитов, предприятия, где руководители женщины, и др. Эту инициативу Литва обосновала неравномерным доступом женщин и мужчин к ресурсам и более низким представительством женщин в предпринимательской деятельности.

Как свидетельствуют исследования, мировой финансовый кризис беднейшие слои населения затрагивает наиболее сильно²¹. Женщины в Латвии подвержены большему риску бедности чем мужчины, особенно женщины с детьми. Этот фактор также существенен, что дает повод думать о существенных целевых посткризисных мероприятиях поддержки.

Опыт предыдущих мировых экономических кризисов также свидетельствует, что показатели занятости мужчин улучшаются значительно стремительнее, чем показатели женской занятости²². Среди тех лиц, которые стали безработными, женщины больше подвержены риску того, что не будет возможностей найти новую, равноценную работу. Это связано с фактом, что женщины в большинстве своем заняты в бюджетных учреждениях (госуправление, образование, медицина и др.), в которых в период кризиса проводились реформы и человеческие ресурсы обычно не восполнялись на прежнем уровне,

²⁰ Регламент Комиссии (ЕК) Nr. 800/2008 (6 августа 2008 года), признающий установленные поддерживаемые категории соответствующими общему рынку при применении статей 87 и 88 Соглашения (vispārējā grupu atbilstoņuma regula), 3. lidaļa. Atbalsts sīviešu uzņēmējdarbībai <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:214:0003:01:LV:HTML>

²¹ См., например, на различных исследованиях основанную статью исследователя экономики Benja Stig Fagerland „Shall women save the world economy? „, 2010. Copenhagen Institute for Futures Studies

²² Smith, M. (2009). Analysis Note: Gender equality and recession, EGGE.

как это происходило, например, в сферах, в которых заняты мужчины – строительство, инженерно-технические коммуникации, транспорт и др., где отрасли быстро восстанавливаются от кризиса.

Существенным условием экономической независимости женщин и мужчин является создание и обеспечение возможностей согласования работы и семейной жизни, чтобы родители, особенно женщины, могли бы включиться в рынок труда, а также быть экономически независимыми и самостоятельными. Хотя как в программе осуществления гендерного равноправия на 2004 – 2006 годы, так и в программе осуществления гендерного равноправия на 2007 – 2010 годы этому вопросу привлечено внимание и осуществлены мероприятия для появления этих возможностей (создавая центры кратковременного присмотра за ребенком, службу нянечек, строительство учреждений дошкольного образования).

Большую роль в согласовании работы и семейной жизни и укреплении семьи играет включение отца в воспитание детей начиная уже с момента рождения, использование отпуска по отцовству и уходу за ребенком, что тоже еще должно быть развито и популяризировано в обществе и др. Хотя количество получающих отцовское пособие увеличилось, что позволяет судить о большем участии мужчин в семейной жизни (в 2006 году отцовский отпуск использовали 29,7% социально застрахованных отцов, в 2007 - 35,1%, 2008 - 40,9%, 2009 - 39,8%, 2010.g. – 37.2% социально застрахованных отцов), все же более половины из социально застрахованных отцов не использовали эту возможность.

Существенную роль в согласовании труда и семейной жизни играют также коллективные договоры, которые заключены между работодателем и представителями работников (профсоюзами), в которых предусмотрены особые условия – эластичное рабочее время, приспособленные условия труда, дополнительные отпуска отцам и матерям и др.

Учитывая, что существует прямая связь между доступностью ухода за детьми и показателями занятости родителей, необходимо увеличить доступность ухода за детьми, особенно лицам, оставшимся без работы, которые участвуют в мероприятиях по поддержке безработных. По данным ГАЗ 2010 года, констатированы трудности в комплектации групп безработных, так как безработные отказались участвовать в мероприятии, называя одной из причин присмотр за ребенком.

IV. Направление действий - *Контроль и оценка политики гендерного равноправия*

Одной из предпосылок осуществления целенаправленной политики является ее регулярный мониторинг и оценка. Осуществляя регулярную проверку проводимой политики возможно более эффективно установить решаемые задания и необходимые изменения и улучшения как в нормативных актах, так и различных областях политики. Одним из подходов к проведению этого контроля является интегрированный подход к гендерному равноправию, который устанавливает, что на всех этапах политики действий – выработка,

осуществление, оценка, оценивается влияние на женскую и мужскую ситуацию и берется во внимание положение, интересы и нужды обоих полов. Одной из наиболее важных предпосылок в осуществлении эффективного надзора является сотрудничество не только в госуправлении, но также и с социальными партнерами и негосударственными организациями.

Один из видов проведения контроля над осуществляемой политикой и разработки выводов о том, дали ли позитивные результаты проводимая политика и мероприятия, а также открывать изменения и тенденции развития в различных областях является проведение исследований и регулярное создание аналитических отчетов. До этого в Латвии не проводилось исследование о влиянии политики гендерного равноправия на мужскую и женскую ситуацию.

В рамках этого направления восстановлена информация об областях Пекинской платформы действий и ситуации в Латвии. В Пекинской платформе действий, в которой отображено видение стран-членов ООН на изменения в положении женщины и улучшение ситуации в 12 важных жизненных областях: бедность, образование и учеба, здоровье, насилие против женщин, вооруженные конфликты, экономика, участие в принятии решений, институциональные механизмы, правозащитные масс-медиа, среда, девочки. В платформе действий в каждой из указанных областей обозначены проблемы, предложены направления действий и рекомендации правительствам стран о конкретных мероприятиях для достижения улучшений.

Беря во внимание то, что проблемы с положением женщин в странах членах ЕС, подчеркнутые в Пекинской программе действий, не одинаково актуальны для разных регионов мира и то, что в ЕС осуществляется политика гендерного равноправия, которая направлена на обеспечение прав и возможностей как женщин, так и мужчин, в декабре 1998 года Совет ЕС договорился, что для оценки введения Пекинской платформы действий необходимо выработать качественные и количественные индикаторы в выдвинутых Пекинской платформой действий областях, которое дало бы возможность сравнить как положение женщин так и мужчин в различных странах ЕС.

Начиная с 1999 года Совет согласовал индикаторы в десяти выдвинутых Пекинской платформой действий областях. Латвия также участвует в выработке этих индикаторов и регулярно (каждые 3 года) обобщает данные о ситуации в Латвии в соответствии с выработанными индикаторами в 12 различных платформах.

Учитывая, что направление политики гендерного равноправия определяет принятая в 2001 году Концепция осуществления политики гендерного равноправия и то, что темы и способы развития гендерного равноправия за двенадцать лет изменились, в рамках плана выработан новый документ планирования развития – Основные направления политики гендерного равноправия на 2015-2020 годы, где обозначены стратегические направления дальнейшего развития политики гендерного равноправия в Латвии.

4. Ожидаемые результаты политики

При улучшении показателей, которыми обычно характеризуют ситуацию в области гендерного равноправия (например, уровень занятости мужчин и женщин, использование свободного времени женщинами и мужчинами, удельный вес женщин на должностях, где принимаются решения, гендерная сегрегация на рынке труда, равновесие мужчин и женщин в предпринимательской деятельности и др.), нельзя однозначно утверждать, что это будет заслуга мероприятий, осуществляемых в рамках Плана.

Позитивные изменения – углубление понимания и изменение отношения общества, работодателей, работников и специалистов, изменения в социальноэкономической и демографической ситуации и другие изменения происходят под влиянием осуществления многих мероприятий политики действий, к тому же, как показывает опыт других стран – улучшению ситуации способствует регулярное вложение финансовых ресурсов для решения обозначенных проблем. К тому же перемены нередко удается констатировать только проводя широкие исследования.

Также как и в предыдущий период (2007-2010 гг.) в рамках осуществления Плана политики гендерного равноправия не будут проведены объемные мероприятия, направленные на улучшение гендерного равноправия, что связывается с недоступностью средств и с ограниченностью доступных человеческих ресурсов в области политики.

Осуществляя запланированные мероприятия по четырем направлениям действий предусматриваются следующие изменения:

I. Направление действий - Уменьшение гендерных ролей и стереотипов

Ожидается большее понимание и поддержка специалистов включению принципов гендерного равноправия в сферу образования, в том числе изменению отношения педагогов и большие равноправные возможности для мальчиков и девочек в образовательном процессе. В детсадовском возрасте у детей будет возможность развиваться многостороннее, вести себя нетрадиционно, освобождаясь от стереотипов о роли одного или другого пола, не получая за это негативное отношение, что в будущем позволит выбрать нетрадиционную для своего пола профессию и сделать свободный выбор, не опираясь при этом на принадлежность к тому или другому полу.

Выработаны рекомендации для уменьшения сегрегации в профессиях, где та выражена наиболее ярко, в долгосрочном порядке осуществляя вытекающие из рекомендаций мероприятия, ожидаются многочисленные позитивные изменения, такие как уменьшение разницы в оплате труда между мужчинами и женщинами, улучшение микроклимата в связи с приходом педагогов-мужчин в детские сады и школы, улучшение успеваемости мальчиков в школах и др.

II. Направление действий - Способствование здоровому и благоприятному для окружающей среды образу жизни женщин и мужчин

Будут определены наиболее характерные для женщин и мужчин привычки образа жизни и их влияние на окружающую среду, повысится понимание

жителей об их влиянии на здоровье и окружающую среду. В результате этого можно ожидать позитивные изменения в тенденциях образа жизни женщин и мужчин, отношении к своему здоровью, дружественную окружающую среду модель жизни. Повысится образованность специалистов по окружающей среде в вопросах интеграции гендерного аспекта в популяризацию дружественного окружающей среде образа жизни, в результате чего будут создаваться более целенаправленные общественные образовательные кампании о влиянии на окружающую среду, а также интегрирован гендерный аспект в политику охраны окружающей среды и перемены климата.

III. Направление действий - Способствование экономической независимости и равным возможностям женщин и мужчин на рынке труда

Улучшая возможности согласования работы и частной жизни, предусматриваются изменения в разделении ответственности между женщинами и мужчинами по отношению к обязанностям, которые связаны с уходом за ребенком, его воспитанием и ведением домашнего хозяйства. Предлагая более удобные возможности согласовать профессиональную работу с семейными обязанностями, ожидается, что возможно именно женщины активнее включатся в рынок труда, в свою очередь у мужчин будет больше возможностей участвовать в воспитании ребенка и брать на себя обязанности, связанные с ним.

Развивая включение женщин в предпринимательскую работу, ожидается более быстрое восстановление жителей подверженных риску бедности (например, дети, молодежь, женщины) после последнего социально-экономического кризиса в Латвии в целом способствуя экономическому росту и благосостоянию страны.

IV. Направление действий - Контроль и оценка политики гендерного равноправия.

Будет улучшена система контроля и оценки политики гендерного равноправия, которая позволит анализировать эффективность осуществляемой политики, определить проводимые в дальнейшем задачи для осуществления гендерного равноправия и таким образом способствовать более целевому использованию ресурсов (времени, денег, информации, людей). Также улучшится понимание специалистов о сущности гендерного равноправия, а также возможности использования и значения интегрированного подхода в отраслевой политике. В свою очередь, используя интегрированный подход гендерного равноправия в отраслевой политике, будет доступен более качественный анализ ситуации в конкретной отрасли с точки зрения гендерной перспективы.