

НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Макштарева Алина Игоревна,

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Беларусь)

Вопрос о представленности обоих полов на руководящих должностях является актуальным для современного общества, в котором высокий процент вовлеченности женщин в экономическую и общественную жизнь подтверждается многочисленными ежегодными исследованиями. Так, воплощение инициативы известной под названием «Европейское обязательство обеспечить присутствие женщин на руководящих постах» на практике осуществляется с переменным успехом и по данным The Global Gender Gap Report – «от окончательного равенства нас отделяет 217 лет».

Стоит отметить, что открытое движение к женскому лидерству явление достаточно молодое и неравномерное. Тема гендерного равенства ши-

роко начала обсуждаться на мировом уровне в сентябре 2010 года, когда Европейская комиссия приняла новую стратегию поддержки равенства женщин и мужчин с перспективами ее реализации в последующие пять лет. Также было объявлено о необходимости «обеспечить присутствие женщин на высших уровнях принятия решений». Первые шаги в этом направлении были сделаны уже в марте 2011 года, когда по итогам диалога с крупнейшими предпринимателями и представителями социальных партнеров, вице-президент Европейской комиссии и комиссар Европейского Союза по юстиции, фундаментальным правам и гражданству Вивиан Реддинг призвала зарегистрированные европейские компании подписать добровольное обязательство увеличить присутствие женщин в их руководстве до 30% к 2015 году и до 40% – к 2020 году [1, с. 2].

С целью эффективного использования квалифицированных специалистов в топ-менеджменте государственные власти и частные компании Евросоюза и стран СНГ стали постепенно вводить меры по достижению гендерного баланса среди профессионалов. В течение многих лет большинство выпускников высших учебных заведений составляют женщины, а значит, на профессиональный рынок они приходят с более высокой квалификацией, чем мужчины. В Беларуси достигнут высокий показатель средней продолжительности обучения – 11,5 года и один из самых высоких показателей ожидаемой продолжительности обучения (15,7 года) среди 28 стран Центральной и Восточной Европы и постсоветских стран. На начало 2015/2016 учебного года коэффициент охвата населения первым этапом среднего образования составляет 95,5 % для женщин и 95,4 % для мужчин [3].

Несмотря на это, доля женщин, участвующих в принятии решений на высшем уровне, остается низкой. В Республике Беларусь обеспечено декларируемое международными документами 30-процентное представительство женщин на уровне принятия решений. По результатам выборов в 2016 году в Национальное собрание Республики Беларусь доля женщин возросла и составила 33,7 % от общей численности депутатов Палаты представителей и членов Совета Республики. В то же время, по данным Межпарламентского союза, в регионе стран – участниц ОБСЕ с учетом стран Северной Европы представительство женщин в двухпалатных парламентах составляет (на 1 августа 2016 г.) 25,6 %, в мире – 22,8 % [3].

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

Так, из стран СНГ, в России, по данным Федеральной службы государственной статистики, уровень экономической активности женщин в трудоспособном возрасте составляет 77 %, доля занятых женщин в общей численности занятого населения – 49 % (при условии, что на начало 2016 года в РФ проживали 146,5 млн человек, из них 78,6 млн составляли женщины). В Декларации «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», принятой резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 25.09.2015 г. № 70/1, предусматривается обеспечение к 2030 году всестороннего и эффективного участия женщин в принятии решений в политической, экономической и общественной сферах жизни общества [2].

В некоторых европейских государствах введены гендерные требования к составу руководства не всех компаний, а только тех, которые находятся под контролем государства. Например, в Дании, Финляндии и Греции такие требования прописаны в законодательстве о гендерном равенстве; в Австрии и Словении они установлены нормами административного права. Например, по относительной доле женщин в руководстве ключевыми сегментами деятельности мировых компаний наблюдается некоторое снижение – с 25% в 2017 году против 24% в 2018 году, а в России поэтому же критерию даже с 23% до 21%. Для сравнения, в числе государственных служащих женщины в Беларуси составляют 70,1 %, в том числе на должностях руководителя организации и его заместителей – 54,7 %. Женщины также составляют около 68 % государственных служащих, занятых в органах судебной власти.

Таким образом, последовательная реализация масштабных направлений Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства, утвержденного на 2017–2020 годы, а также отдельных региональных мероприятий государственных программ по различным аспектам улучшения положения женщин в Республике Беларусь может поспособствовать существенному продвижению в решении вопросов равных прав и возможностей для женщин как внутри страны, так и на международной арене.

Список источников

1. Евросоюз: женщины должны руководить крупными компаниями // Бюллетень «Гендерное равенство». – 2013. – № 2. – 8 с.
2. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213740/647900e93e6b68b5770bca253de3c639d8719f8f/. – Дата доступа: 05.10.2018 г.
3. Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/file59fe04a05ce85ea9.PDF>. – Дата доступа: 03.10.2018 г.