

# Женщины в центре экономического развития Европы и Центральной Азии

Ana Pashalishvili  
Advisor, Women's  
Economic Empowerment  
UN Women Europe  
and Central Asia Regional  
Office

Региональный офис





# СОДЕРЖАНИЕ

1. Факты о РЭПВЖ и ЕЦА
2. Специальные мероприятия ООН-Женщины в области РЭПВЖ
  - ✓ Трансформация экономики ухода
  - ✓ Достойный труд и предпринимательство
  - ✓ Гендерно-отзывчивая макроэкономика

# Факты

- Участие в рабочей силе - субрегиональный средний показатель Центральной Азии составляет 70%  
Восточная Европа - в среднем 84%, самый низкий уровень в Республике Молдова - 54%.
- В зависимости от страны, женщины тратят в 1.5 - 4 раза больше времени на неоплачиваемый труд, чем мужчины.
- Во время пандемии КОВИД-19 количество оплачиваемых рабочих часов женщин снизилось во всех странах/территориях, от 31% в Грузии до 65% в Косово.
- Высокий уровень профессиональной сегрегации, известной как «прозрачные стены», приводит к высокой концентрации женщин в определенных профессиях и секторах. Рынки труда во всех странах региона были более сегрегированными, чем в среднем по Европейскому Союзу.
- Размер гендерного разрыва в оплате труда варьируется. Страны, в которых разрыв в оплате труда самый низкий, менее 10%, это Албания (6.9%) и Бывшая Югославская Республика Македония (8.8%). При этом в Таджикистане и Азербайджане мужчины зарабатывают почти на 51% и 46.1% больше, чем женщины. .to have a mother that does not work





• Только в Восточной Европе и Центральной Азии участие женщин в рабочей силе на том же уровне, что и мужчины, могло бы повысить валовой внутренний продукт (ВВП) на 1.1 триллиона долларов, или 23% годового регионального ВВП.

# Расширение экономических прав и возможностей женщин: Специальные мероприятия ООН-Женщины

Женщины имеют более низкие показатели в области защищенности дохода, достойного труда и экономической автономии



Трансформация экономики ухода



Достойный труд и предпринимательство



Гендерно-отзывчивая макроэкономика

## Целостный подход - три уровня вмешательств

### Уровень политики

*Работа на уровне  
вмешательств в  
области политики в  
разных странах*

### Институциональ ный уровень

*Работа над укреплением  
потенциала  
государственных ведомств,  
частного сектора и прочих  
ключевых институтов в  
области комплексного  
внедрения гендерного  
подхода*

### Прямая поддержка женщин

*Работа напрямую с женщинами  
- предпринимателями,  
женщинами на уровне  
сообществ для повышения их  
потенциала*

# Специальные мероприятия по трансформации экономики ухода

## Неравное гендерное разделение труда, оплачиваемого и неоплачиваемого

1. Непропорциональное бремя неоплачиваемого труда и работы по дому
2. Вертикальная и горизонтальная сегрегация рынка труда и гендерный разрыв в оплате труда
3. Неформальность - неравный доступ к формальной занятости и бизнесу

Трансформация экономики ухода путем укрепления и реализации 5R в частном и государственном секторе

Компоненты:

### **Исследования и инновации**

1. Опросы об использовании времени с NSO (Сотрудничество с НИОКР/Кол-во женщин)
2. Выявление и развитие инновационных моделей предоставления услуг

### **Диалог и консультации по вопросам политики**

1. Реформа дискриминационных законов, политики; создание благоприятной нормативной базы
2. Оценка неоплачиваемого труда: спутниковые счета в системе национальных счетов
3. Техническое руководство по оценке стоимости и финансированию качественных услуг ухода / EDC
4. Инвестиции в экономящую время инфраструктуру и технологии
5. Выступление за ратификацию, принятие и реализацию К 189

### **Наращивание потенциала, техническая помощь и консультативные услуги**

1. Для государства, частного сектора, работников - женщин и женщин - предпринимателей и т.д. - для стимулирования инвестиций в качественный уход и повышение его доступности
2. Обучение работников из числа женщин - мигрантов [с PS&H по ВПЛ и беженцам]

### **Повышение информированности / Эдвокаси**

1. Выступать за право на уход
2. Обеспечение информированности о ценности неоплачиваемого труда в ВВП
3. Оспаривание социальных норм / роли женщин и мужчин вокруг UPCDW
4. Подключение мужчин и мальчиков
5. Кампании и прочие инновационные подходы (Unstereotype Alliance, Care Alliance (EJR / FACJ AC), Care Compact (ROAP))

# Трансформа ция экономики ухода

Политика охраны материнства (МОТ К 183)

Уровни социальной защиты

Политика гендерного разрыва в оплате труда

Политика в отношении работников по дому (МОТ К 189)

Политика в отношении работников с семейными обязанностями (МОТ К 156)

Внедрение комплексного гендерного подхода в политику рынка труда



# Специальные мероприятия в области достойного труда и предпринимательства

## Дискриминационные законы, нормы и практика в государственном и частном секторе

4. Ограниченные справедливые рабочие места и цепи поставок
5. Нехватка достойного труда, что особенно сильно влияет на женщин мигрантов
6. Неравный доступ к образованию и обучению
7. Неравный доступ к технологиям, финансированию, рынкам и возможностям для предпринимательства

Стимулирование достойного труда и предпринимательства путем принятия гендерно-отзывчивых стратегий закупок в государственном и частном секторе для расширения возможностей для женщин работников и предприятий

Компоненты:

### **Исследования и инновации**

1. Укрепление «бизнес-кейса» для продвижения GEWE в частном секторе/использования руководящих принципов в области бизнеса и прав человека

### **Диалог и консультации по вопросам политики**

1. Обзоры политики и нормативной базы в отношении достойного труда
2. Гендерно-отзывчивая политика закупок и нормативная реформа

### **Наращивание потенциала, техническая помощь и консультативные услуги**

1. Нарращивание потенциала государственного и частного сектора в области GEWE в мире работы
2. Работа с женскими предприятиями (доступ к производительным ресурсам, доступ к рынкам/государственным и частным цепям поставок, включая финансирование)
3. Продвижение предоставления финансовыми институтами финансовых продуктов и услуг, направленных на женские предприятия

### **Повышение информированности / Эдвокаси**

1. Работа с профсоюзами, ассоциациями работодателей, выступление за коллективные переговоры (в партнерстве с МОТ)

1. Больше компаний реализуют инструментарий WEP
2. Больше государственных и частных систем закупок являются гендерно-отзывчивыми
3. Потенциал женских предприятий в области доступа к рынкам и повышения эффективности бизнеса повышен
4. Больше финансовых институтов предоставляют гендерно-отзывчивые финансовые продукты и услуги
5. Больше число примеров политики и инициатив в области достойного труда разработано и реализовано
6. Права женщин трудовых мигрантов продвигаются и защищаются, потенциал повышен

# WEP: Рамочная структура для гендерно отзывчивых закупок в ЕЦА



**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**



**United Nations  
Global Compact**





# Равенство означает бизнес

# Как стать подписантом WEP

## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES CEO Statement of Support for the Women's Empowerment Principles

We, business leaders from across the globe, express support for advancing equality between women and men to:

- Bring the broadest pool of talent to our endeavours;
- Further our companies' competitiveness;
- Meet our corporate responsibility and sustainability commitments;
- Model behaviour within our companies that reflects the society we would like for our employees, fellow citizens and families;
- Encourage economic and social conditions that provide opportunities for women and men;
- girls and boys; and
- Foster sustainable development in the countries in which we operate.

Therefore, we welcome the provisions of the Women's Empowerment Principles - Equality Means Business, produced and disseminated by the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and the United Nations Global Compact. The Principles present seven steps that business and other sectors can take to advance and empower women.

Equal treatment of women and men is not just the right thing to do - it is also good for business. The full participation of women in our enterprises and in the larger community makes sound business sense now and in the future. A broad concept of sustainability and corporate responsibility that embraces women's empowerment as a key goal will benefit us all. The seven steps of the Women's Empowerment Principles will help us realize these opportunities.

We encourage business leaders to join us and use the Principles as guidance for actions that we can all take in the workplace, marketplace and community to empower women and benefit our companies and societies. We will strive to use sex-disaggregated data in our sustainability reporting to communicate our progress to our own stakeholders.

Please join us.  
CEO Name: \_\_\_\_\_ CEO Signature: \_\_\_\_\_  
Name of the company: \_\_\_\_\_  
Date: \_\_\_\_\_

Chief Executive Officer

First Name\*  Last Name\*

Gender\*  Email\*

Job Title\*

Company Name\*

Company Address\*

Company Phone\*

Company Website\*

CEO Email\*

CEO Phone\*



Получить  
ознакомительный  
пакет

**INTRODUCTION**

This step-by-step guide is designed to help Women's Empowerment Principles (WEP) signatories create an account on the WEP's website and create a company profile page.

The company profile page establishes each signatory as a member of the WEP's community. It provides an opportunity to share what your company is doing to advance gender equality and women's empowerment in the workplace, marketplace and community.

For now, the company profile page is based on the information you provided while completing the WEP's online application form, including:

- Full CEO name, photo and title
- General company information, e.g. ownership, number of employees, percent of women employees, UN Global Compact membership
- Industry and location

In the future we will also be adding a new section where you can upload your WEP's action plan, WEP's case study and your company's annual report covering gender equality and women's empowerment.

**CREATE AN ACCOUNT**

**Conditions**

WEP's online application | **Approved** | Creation of Account | Creation of Profile Page

- Only approved WEP signatories featured on the [global list](https://www.weps.org) can create a company profile page.
- You will need to create an account at [weps.org](https://weps.org) before you can create a company profile page.

The contact details provided during the WEP's application process are the only emails associated with the company profile page. This includes the email of the CEO or president, and the primary and secondary contacts. If you need to update these details, please email us at [info@weps.org](mailto:info@weps.org).

Заполнить  
страницу  
профиля  
компании



Подписать  
заявление  
президента о  
поддержке

Заполнить  
онлайн форму

[www.weps.org/join](https://www.weps.org/join)

## Russian Venture Company JSC



**Mikhail Antonov (M)**  
Deputy General Director - Director  
for Innovative Infrastructure  
Development at RVC JSC

Innovations and entrepreneurship walk side by side for many years. And we live in time to see how one gender dominated fields are shifting towards gender equality. This is an important milestone for the whole women community. It's only the beginning of the "equality journey" but step by step together we can achieve amazing results that will really make a difference. When we talk about well-developed society, we mean it being free from any stigma and stereotypes, where your gender won't define your skills and opportunities. It sounds like a long term goal, but thanks to organizations like WEP we are on a path to reach this goal faster.

**General Information** WEP's signatory since 03 March 2021

State

201-500 employees

**Baseline**

Between 51% and 80% women employees.  
Less than 30% women at management level.  
Less than 30% women on boards/executive team/partners.

**Industry**

Investment Banking

**Location**

Russian Federation, Europe and Central Asia



## **ЧТО ТАКОЕ ЕСАРО ЕХРО ООН-ЖЕНЩИНЫ**

**Серия мероприятий по построению бизнеса и сетевому сотрудничеству, которая позволяет бизнесу, инвесторам и женщинам-предпринимателям в регионе учиться друг у друга и взаимодействовать**

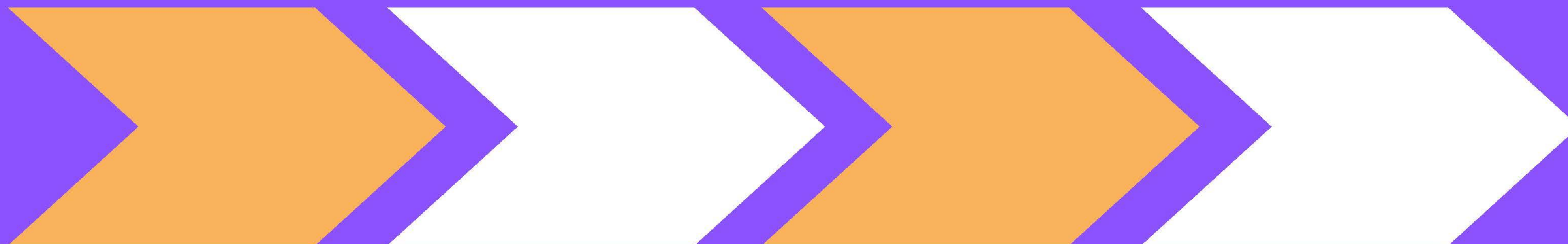
# ФАЗЫ ЭКСПО

ОТБОР

ТРЕНИНГИ

СПУТНИК/ЭФИРНОЕ  
МЕРОПРИЯТИЕ

ПРЕЗЕНТАЦИИ



## ФАЗА 1

**Женщины предприниматели отбираются из числа заявителей (не менее 50 от каждой страны)**

## ФАЗА 2

**А. Ориентационная сессия, где предпринимателям рассказывают о программе Экспо, их обязанностях и ролях  
Б. Семинар по эффективному ценообразованию  
В. Семинар по брендингу/упаковке  
Г. Семинар по цифровому маркетингу**

## ФАЗА 3

**Отобранные женщины предприниматели приглашаются представить их продукции более широкой аудитории**

## ФАЗА 4

**От 5 до 10 женщин из каждого СО выбираются для презентации; отобранные женщины получают наставника (по 2 наставника на страну), которые поддержат подготовку женщин к презентации посредством фасилитации на семинарах**

# Гендерно отзывчивые закупки в ЕЦА



Copyright: UN Women/Janarbek Amankulov



## ИННОВАЦИОННАЯ ПИЛОТНАЯ ПРОГРАММА ПО НАРАЩИВАНИЮ ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН – ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ЧАСТНОГО СЕКТОРА

- Нарращивание потенциала женщин – предпринимателей в области закупок для того, чтобы они конкурировали на тендерах в государственном и частном секторе
- Нарращивание потенциала организаций частного сектора из всех секторов для создания политики и практики и инициатив дизайна в области гендерно отзывчивых закупок и инвестиций
- **ЗАПУСК: декабрь 2021 г.**

WOMEN'S  
ENTREPRENEURSHIP  
ACCELERATOR

# Избранные примеры стран



- Центры развития женского предпринимательства (ЦРЖП) в Казахстане
- Программа акселерации в Грузии - женщины в агротуризме
- Программа предварительной акселерации в Молдове
- Цифровизация продукции 100 женских предприятий
- IT GIRLS VIN
- 500 женщин в сфере технологий (теперь 700 женщин в сфере технологий) в Грузии
- Программа STEM в Молдове



## Исключающая, гендерно-слепая макроэкономическая и социальная политика и политика рынка труда

8. Присущая гендерная предвзятость макроэкономической политики
9. Фискальная и налоговая политика подкрепляют гендерные разрывы и дискриминацию
10. Государственные бюджеты и пакеты фискальных стимулов без гендерной перспективы
11. Слабость систем социальной защиты, что особенно сильно влияет на женщин
12. Женщины исключены из процесса принятия решений по экономическим вопросам

Разработка и реализация гендерно-отзывчивой макроэкономической политики и практики за счет оказания влияния на министерства и МФИ, включая гендерно-отзывчивое сокращение бедности и меры социальной защиты для восстановления после КОВИД-19

Компоненты:

### *Исследования и инновации*

1. Создание контекстуализированных феминистских исследований экономической политики и планов действий
2. Финансирование для ГР: модели того, как генерировать фискальное пространство для повышения ГР; оценка издержек гендерных разрывов, включая всеобщую социальную защиту

### *Диалог и консультации по вопросам политики*

1. Вовлечение министерств и МФИ в диалог по гендерно-отзывчивой политике и финансированию в сотрудничестве с системой ООН, на основании работы с МВФ, АфБР, АБР, Всемирным банком, включая создание Сети министров финансов для гендерно отзывчивого восстановления/роста

### *Наращивание потенциала, техническая помощь и консультативные услуги*

1. Гендерно-отзывчивое бюджетирование: техническое руководство и обучение, внедрение по всем министерствам, GRB как инструмент планирования и мониторинга/подотчетности (взаимосвязи с G&P)

### *Повышение информированности / Эдвокаси*

1. Работа с женскими организациями, частным сектором и профсоюзами для решения проблемы дискриминационных социальных норм, практики и законодательства, и поддержка активного участия и лидерства женщин в экономике, адресная работа с государственным и частным сектором, городами и селами, формальной и неформальной экономикой и работниками
2. Освещение необходимости универсальных уровней социальной защиты
3. Продвижение гендерной перспективы в инвестициях государственного и частного сектора

1. Больше правительств и МФИ разрабатывают и реализуют гендерно-отзывчивую макроэкономическую политику
2. Больше гендерно-отзывчивых мер социальной защиты разработано и реализовано
3. Больше гендерно-отзывчивых моделей увеличения фискального пространства и государственных инвестиций в услуги и инфраструктуру разработано и реализовано



United Nations Entity for Gender Equality  
and the Empowerment of Women



СПАСИБО