

ФАКТ 9. ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА СОХРАНЯЕТСЯ

Гендерный разрыв в оплате труда – это разность в зарплате между мужчинами и женщинами. Его можно объяснить разными уровнями образования, квалификацией, опытом работы, родом занятий, продолжительностью рабочего времени. Однако во многом его можно отнести на счет гендерной предвзятости (сознательной или неосознанной).

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА	ИЗБРАННЫЕ СТРАНЫ
Меньше 10 %	Словения, Албания, Румыния, Македония, Хорватия, Молдова, Латвия, Сербия, Польша, Венгрия, Болгария
Больше 20 %	Таджикистан, Азербайджан, Грузия, Армения, Казахстан, Россия, Украина, Киргизстан, Беларусь, Эстония, Словакия, Чехия

Источник: UNECE, 2017

Гендерный разрыв в среднемесячной номинальной заработной плате общего числа работников в странах Восточной Европы и Центральной Азии (последние имеющиеся годовые показатели).



ФАКТ 10. ЖЕНЩИНЫ ТРАТЯТ ЗНАЧИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ НА НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ТРУД



• В Восточной Европе и Центральной Азии женщины тратят на неоплачиваемый труд больше времени, чем мужчины, и разность в среднем составляет от 1,6 до 6,2 часа в день. Двойной груз служебных и семейных обязанностей – распространенное препятствие для карьерного роста женщин. (UNECE, 2017)



• Гендерный разрыв в оплате труда и стоимость ухода за детьми могут удерживать женщин от вступления в трудовую деятельность и ее продолжения. Некоторые компании проводят политику в интересах семьи (предоставляют родительские отпуска, гибкий график, отпуска по уходу за детьми), видя в ней средство удержания квалифицированных женских кадров.

5 НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕР ПРОДВИЖЕНИЯ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ В КОМПАНИЯХ

(предложены компаниями-респондентами в Восточной Европе и Центральной Азии)

МЕРЫ

- 1 Вовлечение женщин во все сферы деятельности и функции компании
- 2 Подготовка руководящих кадров из числа женщин
- 3 Поручение управленцам-женщинам ответственных и важных задач
- 4 Признание роли женщин и их поддержка
- 5 Внедрение наставничества

Источник: ILO Company Survey, 2013

5 НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ШАГОВ, КОТОРЫЕ МОГУТ ПРЕДПРИНЯТЬ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ЖЕНЩИН В БИЗНЕСЕ И МЕНЕДЖМЕНТЕ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ШАГИ

- 1 Нарастивать объем исследований для сбора статистических данных о числе женщин на разных управленческих уровнях для подготовки экономического обоснования.
- 2 Содействовать налаживанию взаимных связей между входящими в организацию компаниями и ассоциациями женщин-предпринимателей в целях обмена опытом.
- 3 Предоставить входящим в организацию компаниям возможности для обучения и поддержки практических шагов, направленных на обеспечение равенства возможностей и гендерного многообразия.
- 4 Разъяснять руководителям и участникам организаций работодателей преимущества гендерного многообразия с точки зрения бизнеса.
- 5 Выработать совместно с входящими в организацию компаниями и другими заинтересованными сторонами общие стратегические шаги, направленные на выдвигание женщин на руководящие позиции.

Источник: ILO Company Survey, 2013

Более подробную информацию см.:

Женщины в бизнесе и менеджменте:

Динамика роста в Восточной Европе и Центральной Азии
ISBN: 978-92-2-131397-7

Бюро MOT по деятельности в интересах работодателей (ACT/EMP)
International Labour Office, Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22, Switzerland
Email: actemp@ilo.org
www.ilo.org/actemp



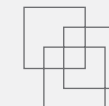
Международная
организация
труда



Женщины в бизнесе и менеджменте: ДИНАМИКА РОСТА В ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ



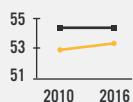
ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ПО ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ



ACT/EMP
The Bureau for Employers' Activities

ФАКТ 1. УРОВЕНЬ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ВЫСОК И ПРОДОЛЖАЕТ РАСТИ

■ Центральной Азии
● Восточной Европе



За период с 2010 по 2016 годы уровень участия женщин в составе рабочей силы в Восточной Европе вырос с 52,6 до 53,2 процента, а в Центральной Азии остался практически неизменным - 54,4 процента. Несмотря на положительную в целом тенденцию, в семи странах региона уровень участия женщин в составе рабочей силы по сравнению с 2004 годом снизился. (ILO, 2017)

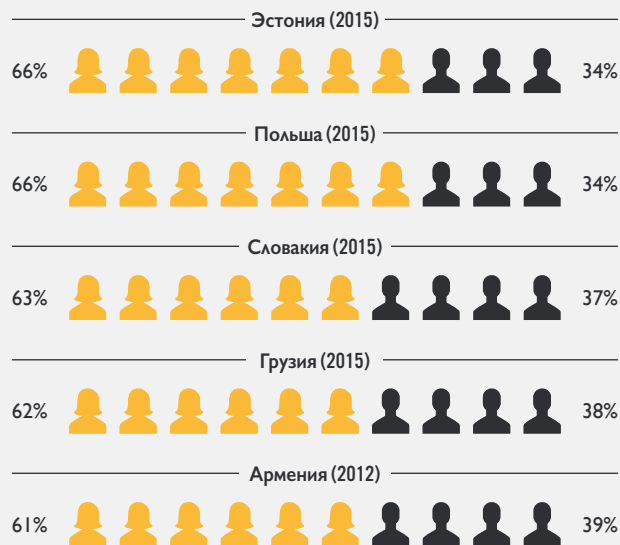


Если бы женщины участвовали в трудовой деятельности наравне с мужчинами, потенциальный рост ВВП в Восточной Европе и Центральной Азии мог бы составить 1,1 триллиона долларов США, или 23 процентов годового регионального ВВП. (McKinsey Global Institute, 2015)

ФАКТ 2. КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ В ЛИЦЕ ЖЕНЩИН ВЕЛИК КАК НИКОГДА



Среди людей с высшим образованием в 23 из 25 стран Восточной Европы и Центральной Азии женщин больше, чем мужчин. Процент женщин среди выпускников вузов в некоторых странах. (UNESCO, 2017)



Женщины также догоняют мужчин по части научно-технического, инженерного и математического образования. Процент женщин, получивших образование в этих областях, в 10 из 19 стран региона вырос и составляет от 29,7 процента на Украине до 53,1 процента в Албании. (UNESCO, 2017)

ФАКТ 3. ЖЕНЩИНЫ В РОЛИ МЕНЕДЖЕРОВ: НА ВЫСШЕМ УРОВНЕ ПРОГРЕСС НАЛИЦО

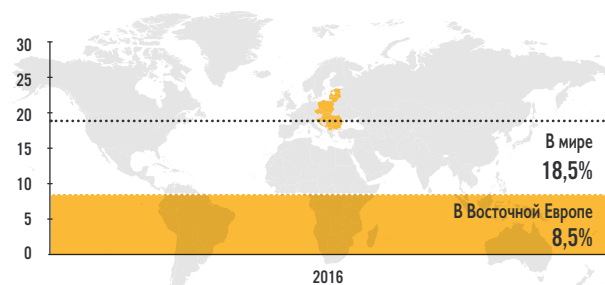


Восточная Европа и Центральная Азия занимают ведущие позиции в мире по числу женщин на высших руководящих должностях. В целом по региону у 19,9 процента предприятий высший руководитель – женщина, и это выше среднего мирового показателя, составляющего 18,6 процента. (World Bank, 2017)



Чем меньше компания, тем выше шансы женщин ее возглавить. В среднем хотя бы одна женщина-руководитель высшего звена имеется примерно у 23,5 процента малых предприятий, в то время как для средних предприятий этот показатель составляет 17,9 процента, а для крупных – 13,3 процента. (World Bank, 2017)

ФАКТ 4. ЖЕНЩИНЫ В ПРАВЛЕНИЯХ КОМПАНИЙ: ЕСТЬ НАД ЧЕМ РАБОТАТЬ



В 2016 году в Восточной Европе женщины составляли в среднем 8,5 процента членов правлений компаний против 7,9 процента в 2012 году. (EgonZehnder, 2016)

Прогресс налицо, однако уровень присутствия женщин в правлениях в регионе отстает от среднемирового показателя, составляющего 18,5 процента и существенно не дотягивает до 30-процентного порогового значения, которое считается минимально необходимым для того, чтобы гендерное многообразие стало выгодным для компаний. (EgonZehnder, 2016)



ФАКТ 5. ПО МЕРЕ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ ЖЕНЩИНАМ СТАНОВИТСЯ ВСЕ ТРУДНЕЕ

- В целом в мире женщины продвигаются по службе медленнее мужчин, а их карьерный рост чаще прекращается или прерывается, особенно в детородном возрасте. Распространенная проблема для компаний – так называемая «протечка», то есть трудности с удержанием женских кадров и их выдвижением на более высокие управленческие позиции. (ILO Company Survey, 2013)
- Почти 75 процентов компаний, обследованных в Восточной Европе и Центральной Азии, испытывают проблемы с удержанием квалифицированных работников-женщин.
- Женщины-менеджеры в регионе сосредоточены в низших и средних управленческих эшелонах. Так, в Сербии и Молдове более половины обследованных компаний сообщили, что у них женщины составляют до 30 процентов менеджеров среднего звена. (ILO Company Survey, 2013)

ФАКТ 6. ВО МНОГИХ ОТРАСЛЯХ И ПРОФЕССИЯХ «СТЕКЛЯННЫЕ СТЕНЫ» НИКУДА НЕ ДЕЛИСЬ

- В ряде отраслей и профессий, которые принято считать преимущественно мужскими, женщины в Восточной Европе и Центральной Азии представлены слабо. Во всех странах региона за исключением Румынии уровень гендерной сегрегации на рынках труда выше, чем в среднем по Европейскому Союзу. (EU Commission, 2017)
- Женщины-менеджеры в регионе избыточно представлены во вспомогательных управленческих функциях – таких как кадровая работа, коммуникации и связи с общественностью. Женщины меньше задействованы в основной деятельности компаний, и это затрудняет им продвижение на руководящие посты. (Grant Thornton, 2016)

ФАКТ 7. ЖЕНЩИНЫ – НЕЗАДЕЙСТВОВАННЫЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕСУРС

- Экономическое развитие многих стран Восточной Европы и Центральной Азии строится на производстве и экспорте товаров с высокой добавленной стоимостью. Женщины в соответствующих отраслях представлены слабо. Увеличение доли женщин в высокопроизводительных отраслях может принести региону дополнительную экономическую выгоду. (McKinsey, 2013, 2015)
- Задействовав кадровый резерв в лице женщин, некоторые страны региона смогут заполнить пробелы на рынке труда и смягчить последствия замедления экономического роста из-за растущей мобильности рабочей силы и старения населения. (Djankov, 2016)

ФАКТ 8. ЖЕНЩИНЫ В БИЗНЕСЕ: ВСЕ БОЛЬШЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Все больше женщин выступает в роли работодателей. В 23 из 25 стран Восточной Европы и Центральной Азии они составляют 25 процентов всех работодателей. В большинстве стран число работодателей-женщин за последние 16 лет выросло. (ILO, 2017)