



**Экономический  
и Социальный Совет**

Distr.: General  
26 April 2010

Russian  
Original: French

**Основная сессия 2010 года**

Нью-Йорк, 28 июня – 22 июля 2010 года

Пункт 2 с) предварительной повестки дня\*

**Ежегодный обзор на уровне министров: реализация согласованных  
на международном уровне целей и обязательств в отношении  
гендерного равенства и расширения возможностей женщин**

**Заявление, представленное Фондом Остада Элахи:  
этика и солидарность между людьми – неправительственной  
организацией, имеющей консультативный статус  
при Экономическом и Социальном Совете**

Генеральный секретарь получил следующее заявление, которое распространяется в соответствии с пунктами 30 и 31 резолюции 1996/31 Экономического и Социального Совета

Commentaire [Start1] : <<  
ODS JOB  
NO>>N1032770R<<ODS JOB  
NO>>  
<<ODS DOC  
SYMBOL1>>E/2010/NGO/3<<O  
DS DOC SYMBOL1>>  
<<ODS DOC  
SYMBOL2>><<ODS DOC  
SYMBOL2>>

\* E/2010/100.

## Заявление

В ответ на тему ежегодного обзора на уровне министров 2010 года, которая является отзвуком остающихся актуальными Пекинской декларации и Платформы действий 1995 года, а также на лозунг и итоговое заявление пятьдесят четвертой сессии Комиссии по положению женщин о том, что "мы должны, как никогда прежде, расширять права и возможности женщин", 26 марта 2010 года в Париже в здании Совета по экономическим, социальным и экологическим вопросам Франции было проведено заседание группы экспертов, созванное по инициативе Фонда Остада Элахи: этика и солидарность между людьми в рамках партнерства с семинарами по проблемам Земли и под эгидой Международной ассоциации экономических и социальных советов и аналогичных учреждений. Группа экспертов, в которую вошли представители Международной ассоциации экономических и социальных советов и подобных учреждений, преподаватели университетов, руководители предприятий, профсоюзные лидеры и лидеры общественных объединений, проанализировала вопрос "О принятии решений с целью обеспечения равенства в профессиональной области" и предложила следующие рекомендации.

В ряде случаев имеет место разрыв между хорошо развитой нормативно-правовой базой, как, например, во Франции, и менталитетом, который эволюционирует гораздо медленнее. Поэтому необходимо, чтобы воля государств более активно проявлялась в рамках проводимой ими коммуникативной политике через проведение национальных кампаний по вопросам равенства; чтобы проблема равенства постоянно учитывалась во всех социальных вопросах (таких, как управление предприятиями, занятость, заработная плата, жилищное строительство, распределение богатств) и при этом создавались механизмы наблюдения и контроля, чтобы усиливалась борьба против стереотипного дискриминационного поведения (в странах Европейского союза от 30 до 50 процентов женщин на рынке труда стали жертвами сексуальных домогательств или гендерного насилия на рабочем месте).

Необходимо создать или воссоздать министерство по вопросам равенства и паритета в профессиональной области, с тем чтобы стимулировать и контролировать работу в этом направлении и ежегодно докладывать о достигнутых результатах.

В настоящее время уже имеются инструменты для осуществления политики равенства, такие, как учрежденный правительством Франции в 2004 году знак равенства в профессии, который вручается органом по сертификации под названием Французское агентство по стандартизации. Подобные инициативы осуществляются в Европе и в других странах мира. В Брюсселе 8 апреля 2010 года был учрежден европейский знак гендерного равенства. Следует создать и/или разработать новые инструменты для мелких и средних предприятий.

Равенство в профессиональной области обеспечивается на основании нового социального договора между мужчинами и женщинами, который должен оформляться на различных уровнях, в частности:

- В системе образования. Система образования играет определяющую роль в обеспечении равной представленности мужчин и женщин, а также, например, в вопросах распределения домашних обязанностей. Необходимо разработать образовательные программы, учитывающие и ориентированные на вопросы этики и взаимных прав и обязанностей.

- В профессиональной сфере. Помимо процессов управления процессом продвижения по службе и стирания различий в заработной плате необходимо разрабатывать новые организационные формы. Одной из ключевых мер могло бы стать введение для мужчин обязательного отпуска по уходу за ребенком такой же продолжительности, что и соответствующий отпуск для женщин с сохранением заработной платы для обоих родителей.
-