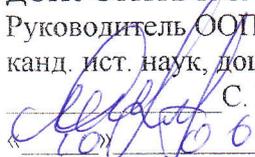


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Факультет исторических и политических наук
Кафедра новой, новейшей истории и международных отношений

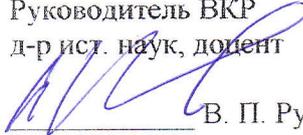
ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
канд. ист. наук, доцент
 С. Н. Мирошников
« 10 » 06 20 20 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ (2004-2019)

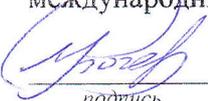
по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки 41.03.05 – Международные отношения

Горбачев Александр Сергеевич

Руководитель ВКР
д-р ист. наук, доцент
 В. П. Румянцев
подпись

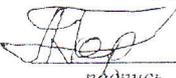
« 10 » 05 20 20 г.

Консультант ВКР
ст. преподаватель каф. новой,
новейшей истории и
международных отношений

 И. А. Кочев
подпись

« 06 » 06 20 20 г.

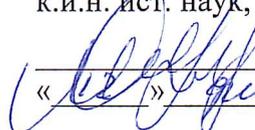
Автор работы
студент группы № 03607

 А. С. Горбачев
подпись

Томск-2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (ТГУ)
ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИЧЕСКИХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ НАУК

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП
к.и.н. ист. наук, доцент

 С.Н. Мирошников
« 22 » февраля 2020 г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке ВКР бакалавра
студенту Горбачеву Александру Сергеевичу, группы № 03607

1. Тема ВКР: Гендерное равенство в Европейском Союзе (2004-2019)
2. Срок сдачи студентом выполненной ВКР:
 - а) на кафедре – 28 мая 2020
 - б) в ГЭК – 4 июня 2020
3. Исходные данные к работе (*цели и задачи исследования, объект и предмет, методы исследования*)

Цель исследования: дать оценку современному состоянию гендерного равенства в Европейском Союзе.

Задачи:

1. Отразить основные тренды в эволюции гендерной политики ЕС;
2. Оценить реализацию программ по обеспечению гендерного равенства в ЕС;
3. Опираясь на отчеты Европейской Комиссии, общественных организаций и национальных правительств, а также на научные публикации, охарактеризовать основные проблемы и сделать вывод о текущем состоянии гендерного равенства в ЕС с учетом многообразия входящих в него стран-членов.

Объект исследования - гендерное равенство в странах Европейского Союза.

Предмет исследования - эволюция гендерного равенства в странах Европейского Союза с 2004 г. и реальное положение гендерного равенства в 2019 г.

Методы исследования: Общенаучные методы анализа и синтеза, сравнительный метод.

4. Краткое содержание работы (*перечень основных разделов, сроки их выполнения и ожидаемые результаты*)

1. Гендерная политика ЕС

1.1 Гендерная политика в правовой системе ЕС

1.2 Стратегии и программы по обеспечению гендерного равенства в ЕС

2. Современное состояние гендерного равенства в ЕС

2.1 Равенство заработной платы за аналогичную работу;

2.2 Женщины на управляющих должностях и в технической (инженерной) отрасли;

2.3 Женщины в сфере высшего образования и в науке;

2.4 Сексизм как проблема современного европейского общества

5. Указать предприятие, организацию по заданию которого выполняется работа: Томский государственный университет.

7. Дата выдачи задания «28» января 2020 г.

Руководитель ВКР

Зав. кафедрой новой, новейшей истории и международных отношений ФИПН ТГУ



В.П. Румянцев

Консультант ВКР

Ст. преподаватель кафедры новой, новейшей истории и международных отношений ФИПН ТГУ



И.А. Кочев

Задание принял к исполнению



А. С. Горбачев

Дата 18.02.2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. Гендерная политика ЕС	9
1.1 Гендерная политика в правовой системе ЕС	9
1.2 Стратегии и программы по обеспечению гендерного равенства в ЕС.	18
2. Современное состояние гендерного равенства в ЕС	26
2.1 Проблема равенства доходов мужчин и женщин	26
2.2 Проблемы женщин на рынке труда	36
2.3 Женщины в сфере высшего образования и в науке	42
2.4 Сексизм как проявление гендерной дискриминации	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	60
ПРИЛОЖЕНИЯ	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Равноправие – это понятие в последнее время обрело множество окрасов, отражающих не всем заметную социальную напряженность, существующую с середины прошлого века по сей день. Оно включает в себе контекст столкновения множества мнений именно в том случае, когда речь идет о равноправии полов. Так, подчеркивая актуальность этой темы, хотелось бы добавить, что феминизм как явление возник больше века назад, и существует по сей день в его видоизмененной форме – борьбе женщин за сохранение и соблюдение своих прав на различных уровнях структуры Европейского Союза.

Эта напряженность наблюдается преимущественно в странах Европейского Союза, а продолжающиеся попытки достичь равенства полов на разных уровнях политики говорят об открытости и нерешенности вопроса на данный момент. Область гендерного равенства актуализировалась как часть общей политики ЕС, а равенство между мужчинами и женщинами стало частью «европейского проекта» с самого начала существования ЕЭС – с положения о равной оплате, зафиксированного в Римском договоре 1957 г.¹

Гендерная политика ЕС имела сильное влияние на работу и внутреннюю структуру основных органов Европейского сообщества. Но главной ее целью было воздействие именно на социальную среду. Оценивая результат такой политики сегодня, мы можем сказать, что положительные последствия определенно имеются, однако эта сфера – одна из тех, в которых, по мнению европейцев, они еще не достигли желаемых результатов. Европейский комиссар по вопросам гендерного равенства (2014 – 2019) Вера Йоурова в социальной сети Twitter опубликовала запись, подтверждающую этот тезис: «Я горжусь тем, чего мы достигли на данный момент по политике гендерного равенства ЕС. Но не время останавливаться. Прогресс идет медленно»².

В повестке сегодняшнего дня в органах Евросоюза вопросы равенства полов, сексуальности и феминизма занимают далеко не последние позиции, и сегодня можно было бы предположить, что Европа готова к тому, чтобы навсегда искоренить нарушение прав женщин, насилие, несправедливость и другие проблемы, вытекающие из неравенства. Но готова ли на самом деле – этот вопрос нам и предстоит изучить далее.

Прежде, чем начать более подробное исследование данной темы, необходимо ввести несколько терминов. *Гендерную политику* исследователи О. В. Климашевская и А. В.

¹ Договор об учреждении Европейского экономического сообщества. (Рим, 25 марта 1957).// Договоры, учреждающие европейские сообщества. – М.: Право, 1994. – С.95-288.

² Twitter - Věra Jourová [Электронный ресурс]: социальная сеть, сервис микроблогинга / twitter.com URL: <https://twitter.com/VeraJourova/status/1184053286053335040> (Дата обращения: 03.11.2019).

Крутов определили как «деятельность органов государственной власти, направленную на достижение гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности общества».³ *Гендерную систему* шведская исследовательница Ивонн Хирдман рассматривает как «совокупность отношений между мужчинами и женщинами, включающую представления, неформальные и формальные правила и нормы, определенные в соответствии с местом, целями и положением полов в обществе. На главенствующих принципах гендерной системы строится распределение обязанностей, трудовой нагрузки, дохода, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятию политических решений».⁴

Профессор О.А. Хасбулатова в своем исследовании «Гендерные стереотипы в политической культуре: специфика российского опыта» использует следующее определение термина *гендерные стереотипы*: «Под гендерными стереотипами в политической культуре мы понимаем устойчивые, укоренившиеся в массовом сознании представления о целесообразности доминирования женщин в приватной сфере, а мужчин – в публичной, в том числе политической сфере».⁵

Гендерное равноправие - «правовой принцип, юридический статус человека в отношениях с государством и другими людьми в реализации прав и обязанностей».⁶

В статье «Формирование политики гендерного равноправия в Европейском союзе» Мария Штылева отметила важное разграничение между гендерным *равенством* и *равноправием*: «гендерное равенство – это социальный идеал, а равноправие – это инструмент, посредством которого достигается равенство»,⁷ - исходя из этого можно заметить, что равноправие как инструмент в большей степени связано с правовым аспектом.

Также важное значение имеет *гендерная асимметрия*. Профессором О. Г. Овчаровой она понимается как «характеристика неравенства социально-политических позиций и статусов мужчин и женщин в политической сфере».⁸

³ Климашевская О. В., Крутов А. В. Гендерная политика государства: генезис понятия // Женщина в российском обществе. 2010. № 4. С. 22-31

⁴ Хирдман И. Женщины — от возможности к проблеме? Конфликт полов в «государстве всеобщего благоденствия» — шведская модель // Северная Европа. М. : АСТ-Пресс, 1995.

⁵ Хасбулатова О. А. Гендерные стереотипы в политической культуре: специфика российского опыта // Женщина в российском обществе. 2001. №3-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-stereotipy-v-politicheskoy-kulture-spetsifika-rossiyskogo-opyta> (дата обращения: 04.04.2019).

⁶ Гендерное равенство. Права человека: энциклопедический словарь / под ред. С.С. Алексеев.М.: Норма, 2009.

⁷ Штылева Мария Владимировна Формирование политики гендерного равноправия в Европейском союзе (1950–2010) // ЖИСП. 2013. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-politiki-gendernogo-ravnopraviya-v-evropeyskom-soyuze-1950-2010> (дата обращения: 09.04.2019).

⁸ Овчарова О.Г. Гендерная асимметрия политики: изменение мировой конфигурации // Южно-российский журнал социальных наук. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-asimetriya-politiki-izmenenie-mirovoy-konfiguratsii> (дата обращения: 04.04.2019).

Ошибочно полагать, что вопросы равенства полов затрагивают лишь европейцев: Совет по правам человека ООН, подотчетный Генеральной Ассамблее и всем ее членам, также активно способствует решению вопросов, связанных с реализацией прав и свобод женщин по всему миру. Тем не менее, в июне 2018 г. США вышли из Совета, Никки Хейли – представитель США при ООН – назвала Совет «лицемерной организацией, пекущейся лишь о своих собственных интересах и превращающей права человека в насмешку»⁹, а чуть позже к Соединенным Штатам присоединился и Израиль. Это говорит нам о том, что различные акторы могут иметь разные мнения относительно реализации прав человека.

Однако уместно будет рассмотреть эту проблематику именно в рамках Европейского Союза как самого сильного экономико-политического союза государств. К тому же, Европа - это тот регион, в котором государства уже прошли по пути интеграции с середины XX в. до наших дней, причем эти государства сумели сохранить исторически сложившиеся в них социальные нормы и устои, находясь при этом под частичным контролем общего законодательства органов ЕС. Вместе с устоявшимися общественными нормами к началу XXI столетия сохранилось и гендерное неравенство. Сегодня центральные органы ЕС объединяют свои усилия, чтобы совместно бороться с нарушением этих прав на всех уровнях.

Мы будем пользоваться **хронологическими рамками**, охватывающими период с 2004 по 2019 гг., то есть начиная с момента самого масштабного расширения Евросоюза по количеству стран-участниц, которое обусловило формирование Евросоюза, каким мы его видим, по большей части, сегодня (за исключением присоединения Болгарии и Румынии в 2007 г.), и заканчивая обновлением состава Европейской Комиссии в конце 2019 г., когда председателем Еврокомиссии впервые стала женщина. Выбор именно таких хронологических рамок обусловлен тем, что самые заметные качественные изменения в гендерной политике наблюдаются именно в этот период, хотя и начались раньше (главным образом, с момента подписания Маастрихтского договора). «Можно считать, что до вступления в силу Маастрихтского договора в 1993 году политика в области гендерного равенства на уровне Сообщества не имела широких масштабов и ограничивалась главным образом положением женщин и мужчин на рынке труда», - говорится в докладе Европейской Экономической Комиссии и Статистической Комиссии Экономическому и Социальному Совету ООН от 3 июля 2006 г. Таким образом, нововведения в гендерной политике до 2004 г. также будут затронуты в исследовании, но лишь косвенно. 2019 год также является символическим в этом отношении: именно в этом году происходит

⁹ BBC News – Русская служба – США выходят из Совета ООН по правам человека / [bbc.com URL: https://www.bbc.com/russian/news-44543448](https://www.bbc.com/russian/news-44543448) (Дата обращения: 13.12.18).

назначение новых сотрудников Европейской Комиссии, по итогам которого ее председателем стала Урсула фон дер Ляйен, первая женщина, возглавившая комиссию; также в составе комиссионеров женщин числится больше, чем когда-либо¹⁰.

В рамках нашего исследования его **объектом** будет являться гендерное равенство в странах Европейского Союза, а **предметом** – эволюция гендерного равенства в странах Европейского Союза с 2004 по 2019 гг. Также в ходе исследования будет достигнута следующая **цель**: дать оценку современному состоянию гендерного равенства в Европейском Союзе.

Для ее достижения потребуется выполнить несколько **задач**:

1. Отразить основные тренды в эволюции гендерной политики ЕС;
2. Оценить реализацию программ по обеспечению гендерного равенства в ЕС;
3. Опираясь на отчеты Европейской Комиссии, общественных организаций и национальных правительств, а также на научные публикации, охарактеризовать основные проблемы и сделать вывод о текущем состоянии гендерного равенства в ЕС с учетом многообразия входящих в него стран-членов.

В работе были использованы различные группы **источников и литературы**:

1. База данных Eurostat и официальные сайты органов ЕС (Европейской Комиссии ec.europa.eu - и Европарламента - eur-lex.europa.eu) как сосредоточение официальной информации по проблеме исследования.
2. Международные договоры и акты (Договоры Европейского Союза) и отчетные документы Еврокомиссии, которые содержат информацию о ключевых изменениях в законодательстве и устройстве ЕС.
3. Программы и стратегии органов ЕС по гендерному равенству: различные дорожные карты, «Gender Action Plan», «Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019», «Европа 2020», «Criminal justice – EU strategy on victims’ rights 2020-2024», «Gender equality outside the EU – evaluation of EU support», «Gender equality & women’s rights worldwide – 2021-25 action plan», «Gender equality strategy 2020-2024», а также Институт Гендерного Равенства и его документальные отчеты.
4. Научные труды на русском и английском языках научных деятелей, занимающихся гендерными и социологическими исследованиями (преимущественно, «Journal of Gender Studies»), которые являются важным ориентиром для мониторинга гендерного

¹⁰ European Commission – The Commissioners 2019-2024 [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024_en (Дата обращения - 26.12.2019)

равенства и отражают передовые тенденции в оценках проблемы экспертами. «Journal of gender studies» объединяет исследователей со всего мира, пишущих научные статьи о человеке, его поведении, социальных ролях, об общественных тенденциях и других социально значимых вопросах. Часто главной темой выступают гендерные исследования. Немалая часть авторов – европейцы. В исследовании будут задействованы труды таких авторов, как Л. Дж. Стентифорд, К. Тобио, Х. Савиньи, Р. Льюис, С. Марин, К. Кэнни, К. Санг, Л. Макалистер, А. Мэнсдоттер, Ш. Деоган. Часть из них выделяется тем, что предоставляет много конкретной информации, остальные же – обобщают и дают понимание контекста.

5. Европейские СМИ и социальные сети, которые частично помогают учитывать взгляды общественности, сотрудников органов ЕС и правительств на эту проблему (Twitter, Instagram, РИА Новости).

Таким образом, во внимание берется правовая и документальная база, научная литература и средства массовой информации.

Анализ литературы.

Тема имеет довольно большую обеспеченность исследованиями. Наибольшая часть из них представлена на английском языке, поскольку подавляющее большинство исследователей – граждане Евросоюза. Ученые очень широко и по-разному подходят к проблеме: с точки зрения социологии, психологии, внутренней политики, экономики. С каждой стороны прогнозируется выгода от гендерного равенства, но на данный момент еще нет ни одного автора, кто считал бы гендерную политику полностью эффективной. Большинство авторов сходятся во мнении, что гендерное равенство необходимо Европе, однако они расходятся в том, как это равенство должно выглядеть. Кто-то видит равенство в выравнивании заработной платы¹¹, а кто-то – в идеальной (и на сегодняшний день нереальной) концепции тотального равенства¹². Важным замечанием является то, что, в основном, авторы пишут только о равенстве в своей стране. Причем чем ближе страна к паритету мужчин и женщин, тем более узкие проблематики будут рассматриваться, тогда как авторы, пишущие про неравенство в южных странах, например, Италии или Испании, пишут о более глобальных и значимых проблемах.

¹¹ Huete-Morales D. M. Modelling part-time employment in Spain: do women opt for fewer hours or do they have no choice? [Electronic resource] // Gender Studies Journal. – 2018. – Vol 27, is. 7. – P. 815–833. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2017.1316248> (access date: 05.03.2020).

¹² Mansdotter A. Further gender equality – is it good or bad for sexual health? [Electronic resource] / A. Mansdotter, C. Geogan // Gender Studies Journal. – 2016. – Vol. 25, is. 3. – P. 294–302. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2014.964668> (access date: 05.03.2020).

Таким образом, научные статьи будут рассмотрены как теоретическая база, и все официальные отчеты - как результат прикладной деятельности. Не менее важными являются и статистические базы. Есть десятки способов установить степень неравенства, выбирая и совмещая отдельные критерии (например, в высшем образовании, в трудоустройстве и в экономике).

Методологической основой исследования являются общенаучные методы, такие как анализ, синтез, сравнительно-статистический метод (статистика Евростата, Мирового Экономического Форума, Европейского Института по Гендерному равенству позволяла наглядным образом сравнить положение женщин на рынке труда и в экономике по всем странам ЕС, это позволило выделить лидирующие и отстающие страны). Научная новизна результатов исследования заключается в отражении реальных проблем гендера европейской общественности и в формировании перспектив органов Евросоюза в обеспечении гендерного равенства.

Теоретическая и практическая значимость исследования обусловлена возможностью использования полученных итоговых тезисов и установок в разработке стратегий ЕС для обеспечения гендерного равенства.

Структура работы определяется целью и задачами научного исследования. Она состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и литературы и приложений. В первом разделе первой главы составляется перечень действующих законов и существующих институтов, это помогает отследить интенсивность и эволюцию гендерной политики. Во втором разделе предоставляется анализ программ, дорожных карт и стратегий Евросоюза по обеспечению гендерного равноправия, оцениваются их результаты, также на основе существующих программ отслеживается эволюция гендерной политики. Вторая глава состоит из четырех разделов, каждый из которых посвящен определенной проблеме – неравной оплате труда, проблемам женщин в профессиональной деятельности и в технической отрасли, дискриминации в сфере высшего образования и сексизму (культурной дискриминации).

1. Гендерная политика ЕС

1.1 Гендерная политика в правовой системе ЕС

Уточняя правовой аспект гендерной политики, для начала обратимся к содержанию Маастрихтского договора (Договора о Европейском Союзе) 1992 г. В тексте договора упоминается понятие социального прогресса. В 1 статье раздела I (Общие положения) перечисляются методы, которые государства-члены применяют для его достижения: «Он (Европейский Союз) борется с социальной маргинализацией и с дискриминацией, содействует социальной справедливости и социальной защите, равенству женщин и мужчин, солидарности поколений и охране прав ребенка».¹³ Судя по тому, что это единственное упоминание о равенстве женщин и мужчин, на момент учреждения Европейского Союза и его основных органов достижение этого равенства не стояло основной задачей государств. Куда более важной целью было соблюдение и закрепление демократических принципов, экономическая интеграция, введение единой валюты и создание постоянно действующей системы органов Союза.

Через официальные международные акты можно проследить, как гендерная политика актуализировалась среди приоритетов ЕС. Важной частью исследования будет составление перечня законов, директив и международных актов, направленных на реализацию гендерной политики.

Основополагающими в этой связи будут договоры Европейского Союза:

- Маастрихтский договор (упоминается гендерное равенство; борьба за социальную справедливость обозначается как приоритет)¹⁴;
- Амстердамский договор (возросло количество упоминаний понятия равенства полов, введен и описан принцип гибкости и тесного сотрудничества между странами ЕС, равенство между мужчинами и женщинами названо одной из целей Сообщества)¹⁵;
- Ниццкий договор (подтвержден статус гендерной политики; реформированы институты ЕС);
- Лиссабонский договор (расширены принципы демократии и защиты прав человека; гарантирует соблюдение прав человека в соответствии с Хартией Европейского Союза по правам человека, которая запрещает любую дискриминацию, в том числе по признаку пола).¹⁶

¹³ Договор о Европейском союзе (Маастрихт, 7 февраля 1992г.)// Единый европейский акт. Договор о Европейском союзе. – М.: Право, 1994. – С.45-246. (в редакции Лиссабонского договора 2007 г.).

¹⁴ Договор о Европейском союзе (Маастрихт, 7 февраля 1992 г.) // Единый европейский акт. Договор о Европейском союзе. – М.: Право, 1994. – С.45-246. (в редакции Лиссабонского договора 2007 г.).

¹⁵ Duff A. (ed). The Treaty of Amsterdam Text and Commentary; London: Federal Trust, 1997. - С. 195.

¹⁶ The Charter of Fundamental Rights of the European Union, European Parliament, 21 February 2001.

- Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод - в ней перечислены неотъемлемые права (в основном, гражданские и политические, среди которых – запрет на дискриминацию, право на свободу и личную неприкосновенность, право на уважение частной и семейной жизни) граждан тех государств, которые подписали и ратифицировали Конвенцию, то есть всех стран-членов Евросоюза, а также остальных членов Совета Европы.
- Европейская социальная хартия – Конвенция Совета Европы, в которой закрепляется ряд социальных прав, при этом государства имеют право избирательно принимать к исполнению статьи, приемлемые для них (при обязательном соблюдении и принятии статей 1, 5, 6, 12, 13, 16 и 19).
- Стамбульская Конвенция – Конвенция Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашнем насилием. Она призвана способствовать выработке «нулевой терпимости» к любым формам насилия у общества в Европе и повсеместно. Новизна ее обоснована тем, что, в соответствии с ее содержанием, если государство не принимает мер наказания в случае совершения насилия или нарушения прав человека, или не признает содеянное таковым, то конвенция накладывает определенную ответственность на государство в целом. Это также первый международный договор, который содержит определение гендерной принадлежности. Это означает, что женщины и мужчины не только являются биологическими особями женского или мужского пола, но что существует также социально сконструированная категория гендерной принадлежности, которая определяет роли и поведение, присущие женщинам и мужчинам. Так, присоединение к Конвенции, сопровождающееся введением всех ее правил в законодательство страны (включая обязательную уголовную ответственность, создание служб поддержки, подготовку специалистов, ведение просветительской деятельности) должно поднять гендерную политику такого государства на новый уровень, вследствие чего можно спрогнозировать изменение в поведении и сознании населения. На данный момент конвенция подписана 45 государствами, включая все страны-члены Евросоюза, ратифицирована – 31 из них.
- Законодательные инициативы и стратегии Европейской Комиссии (направленные как на внутреннюю, так и на внешнюю политику), которые либо уже прошли, либо проходят процедуры проверок и одобрения всеми соответствующими органами ЕС:
 - «Гендерный разрыв в оплате труда-прозрачность оплаты труда мужчин и женщин» – борьба с неравной оплатой труда. Инициатива обязует

работодателей сделать оплату более прозрачной процедурой, вводя систему мониторинга.¹⁷

- «Criminal justice – EU strategy on victims’ rights (2020-2024)» - стратегия на 2020-2024 гг. по защите жертв преступлений и насилия. Инициатива устанавливает новые нормы для правосудия.¹⁸
- «Gender equality outside the EU – evaluation of EU support» - поддержка других государств в обеспечении гендерного равенства.¹⁹
- «Gender equality & women’s rights worldwide – 2021-25 action plan» - установление данного направления внешней политики ЕС как одного из главных. Комиссия обязуется передавать повестку по гендерной политике в систему ООН.²⁰
- Менее масштабные законодательные инициативы, прошедшие обычную законодательную процедуру.

В таком логически сформированном процессе интеграции позже будут учреждены несколько институтов и органов, которые будут способствовать развитию гендерной политики. Для наглядности эти органы можно представить в виде схемы (см. прил. А, рис. 1). Нужно также уделить внимание процессу принятия решений в Европейской комиссии, Совете ЕС и Европейском Парламенте, который включает в себя множество этапов. Все законы, касающиеся гендерной политики, также подвергаются рассмотрению и прохождению через упомянутые институты.

В первую очередь мы рассмотрим Европейскую Комиссию: это один из главных органов Евросоюза, он обладает правом законодательной инициативы и правом нормотворчества. Также Комиссия наделена административной и управленческой функцией. Комиссия состоит из 28 членов, причем каждый из них имеет в подчинении свой

¹⁷ The European Commission – Published Initiatives - Gender pay gap – Transparency on pay for men and women [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency> (Дата обращения - 18.03.2020).

¹⁸ The European Commission – Published Initiatives - Criminal justice – EU strategy on victims’ rights (2020-24) [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12239-EU-Strategy-on-victims-rights-2020-2024-> (Дата обращения - 19.03.2020).

¹⁹ The European Commission – Published Initiatives - Gender equality outside the EU – evaluation of EU support [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11935-Evaluation-of-the-EU-s-external-action-support-in-the-area-of-gender-equality-and-women-empowerment> (Дата обращения - 19.03.2020).

²⁰ The European Commission – Published Initiatives - Gender equality & women’s rights worldwide – 2021-25 action plan [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12240-EU-Action-Plan-of-Gender-equality-and-women-s-empowerment-in-external-relations-for-2021-2025-> (Дата обращения - 20.03.2020).

кабинет, состоящий, как правило, из 6 сотрудников.²¹ У каждого члена Комиссии есть свои сферы ответственности, которые они контролируют и координируют во всех странах ЕС.

До декабря 2019 г. гендерное равенство являлось сферой ответственности Веры Йоуровой, члена Еврокомиссии по вопросам юстиции, прав потребителей и гендерного равенства. С 2014 г., она играла ключевую роль в законо- и нормотворчестве, касающегося гендерной политики ЕС.²² Также ее влияние распространяется на Европейский институт по вопросам гендерного равенства, сотрудником которого она является.

В ноябре 2019 г. произошло обновление состава Европейской Комиссии. Пост председателя заняла Урсула фон дер Ляйен – первая женщина, одобренная Европарламентом на эту должность, а с 1 декабря Комиссия начала работу в полностью обновленном составе.²³ Комиссия фон дер Ляйен будет работать до 2024 года. Член комиссии по *равенству* – Хелена Далли, которая начала выдвигать инициативы по защите прав женщин еще на должности мальтийского парламентария. На данный момент проходит уже шестой срок ее работы в парламенте Мальты,²⁴ что свидетельствует о ее успехе и высоком качестве работы. Такой опыт дает ей возможность правильно оценивать проблемы женщин в Европе и заниматься ими уже в большом масштабе. Так, в Еврокомиссии Хелена Далли несет ответственность за выполнение следующих задач:²⁵

- Укрепление приверженности Европы интеграции и равенству во всех его смыслах, независимо от пола, расового или этнического происхождения, религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации.
- Борьбу с дискриминацией и разработку антидискриминационного законодательства ЕС.
- Ведущая роль в осуществлении ЕС Конвенции ООН о правах инвалидов (нетрудоспособного населения).

²¹ Институты Европейского Союза: структура, функции, процесс принятия решений : учеб.-метод. пособие для вузов по специальности «Международные отношения» / С. Н. Мирошников, под ред. В. П. Зиновьева. – Томск : Издательский дом Томского Государственного Университета, 2015. – 141 С.

²² The European Commission - The Commissioners : Věra Jourová, 2014-2019 [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии ec.europa.eu – URL: https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/jourova_en (Дата обращения - 13.05.2019).

²³ РИА Новости – Урсулу фон дер Ляйен назначили новым председателем Еврокомиссии [Электронный ресурс] : Информационное агентство ria.ru – URL: <https://ria.ru/20190716/1556591134.html> (Дата обращения: 12.-3.2020).

²⁴ Parliament of Malta – Helena Dalli [Электронный ресурс] : Парламент Мальты – parliament.mt – URL: <https://parliament.mt/13th-leg/political-groups/partit-laburista/dalli-helena/> (Дата обращения: 12.03.2020).

²⁵ European Commission – The Commissioners : Helena Dalli 2019-2024 [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии ec.europa.eu – URL: https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/dalli_en (Дата обращения - 11.06.2020).

- Разработка европейской гендерной стратегии для устранения барьеров для женщин, включая учет гендерной проблематики и обеспечение равенства на рабочем месте с обязательной прозрачностью оплаты труда.
- Обеспечение полного выполнения Директивы о балансе между работой и личной жизнью.
- Прогресс в реализации Директивы о женщинах в советах директоров совместно с государствами-членами и расширение прав и возможностей женщин и девочек.
- Активизация ответных мер ЕС на гендерное насилие и укрепление директивы о жертвах.
- Изучение вопроса о включении "насилия в отношении женщин" в перечень преступлений ЕС и поддержка присоединения ЕС к Стамбульской конвенции.

На сайте Комиссии указаны не только обязанности комиссаров, но также размещено письмо председателя Урсулы фон дер Ляйен Хелене Далли, в котором указывается следующее: «Ваша задача на ближайшие пять лет - укрепить приверженность Европы интеграции и равенству во всех его смыслах, независимо от пола, расового или этнического происхождения, возраста, инвалидности и сексуальной ориентации»²⁶. Среди задач, которые председатель лично поручает Хелене, фигурируют такие:

«Я хочу, чтобы вы разработали новую европейскую гендерную стратегию для решения проблем, в которых женщины по-прежнему сталкиваются с дополнительными препятствиями. В частности, вы сосредоточитесь на равенстве в сфере труда, предложив меры по введению обязательной прозрачности оплаты труда», – здесь фон дер Ляйен затрагивает одно из приоритетных направлений в гендерной политике, поскольку проблема неравной оплаты труда сегодня фигурирует на передних планах.

«Мы должны сделать больше для того, чтобы покончить с насилием по признаку пола и оказывать помощь потерпевшим. Присоединение ЕС к Стамбульской конвенции остается приоритетом для ЕС [...] Предлагаю добавить насилие в отношении женщин в список преступлений ЕС», - председатель упоминает конвенцию, речь о которой пойдет ниже, и призывает делать более уверенные шаги в обеспечении гендерного равенства.

«Вам также следует тесно сотрудничать с комиссаром по международному партнерству в работе по расширению прав и возможностей женщин и девушек, обмену передовым опытом и обеспечении согласованности нашей внешней и внутренней

²⁶ European Commission – The Commissioners : Helena Dalli 2019-2024 [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии ec.europa.eu – URL: https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/dalli_en (Дата обращения - 11.06.2020).

политики», – данный призыв можно понимать как желание наладить внешнюю кооперацию ЕС с другими государствами, имеющими проблему неравенства, поскольку ЕС действительно способен поделиться ценным опытом.

Для более правильного понимания составим перечень организаций и органов, которые формируют *институциональную базу* гендерной политики Европейского Союза.

В Комиссии были созданы специальные структурные подразделения, занимающиеся гендерными вопросами. Под её контролем начала работу специальная **Группа по обеспечению равных возможностей** и **Консультативный комитет по обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин**.

Бюро по вопросам занятости и равных возможностей для женщин – еще один орган, который вносит большой вклад в реализацию гендерной политики. Бюро поддерживает тесные связи с группами трудящихся и предпринимателей, проводит исследовательскую работу, семинары и реализует просветительские проекты.

В рамках Комиссии ЕС действует также **Женское бюро информации**, на базе которого с 2015 выпускается ежеквартальный журнал «Европейский журнал женских исследований», где публикуются разнообразные сведения, необходимые для повышения профессиональной конкурентоспособности женщин: статьи, обзоры, доклады конференций, тематические и полемические материалы, а также обзоры состояния исследований женщин в различных европейских странах. В журнале публикуются специальные выпуски по таким темам, как женщины и война, пол и религия, а также политика идентификации. Европейский журнал женских исследований является крупным международным форумом для публикации оригинальных исследований, теоретически сложных и эмпирически обоснованных в области гендерных исследований, с акцентом на сложные теоретические и эмпирические отношения между женщинами, с разнообразными национальными и транснациональными аспектами.²⁷

К этому же списку можно отнести и **Европейский социальный фонд**, учрежденный в соответствии с Римским договором. Он занимается вопросами трудоустройства, оказания помощи иммигрантам и женщинам, образования и общественных служб²⁸.

Функционирование выше упомянутых институтов распространяется на территорию всего ЕС, но существуют также и национальные структуры, деятельность которых направлена на обеспечение приемлемых условий труда, защиты и соблюдения прав

²⁷ SAGE Journals – European Journal of Women’s Studies // journals.sagepub.com URL: <https://journals.sagepub.com/home/ejw> (Дата обращения - 07.09.2019).

²⁸ European Social Fund [Электронный ресурс] : ec.europa.eu/esf/home.jsp – Официальный сайт Европейского Социального Фонда, URL: <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp> (Дата обращения – 11.06.2020).

женщин (например, в 1991 - Государственная комиссия по равенству и правам женщин в Португалии, в конце 90-х - Государственный секретариат по правам женщин во Франции, к 2000 году - Министерство по вопросам интеграции и равноправия полов, Отдел по вопросам равноправия полов и Комитет по вопросам равноправия полов были созданы в Швеции).

Европейская Экономическая Комиссия ООН (UNECE) играет не последнюю роль в формировании гендерной политики ЕС. Она имеет прямое отношение к европейским структурам, которые занимаются гендерной политикой, и результаты ее работы можно расценивать как руководство к действию для Европейской Комиссии. UNECE параллельно участвует в деятельности ЕС и ЭКОСОС ООН. В рамках программы «Поколения и гендерные аспекты» раз в 1-2 года проводятся заседания совета программы при участии национальных координационных центров, собирая и анализируя данные и статистику по гендерным проблемам всех заинтересованных стран и стран-участниц организации²⁹.

Европейский Институт по Гендерному Равенству (EIGE) – одна из важнейших организаций в институциональной основе гендерной политики. Это аналитический центр, который собирает многочисленные статистические данные, помогает Еврокомиссии формировать отчеты, содействует борьбе с дискриминацией по признаку пола и повышению осведомленности граждан ЕС о гендерном равенстве³⁰. На базе института исследуется обширный набор современных проблем общества, которые нередко пересекаются и с гендерным контекстом, среди них – сельское хозяйство, культура, цифровизация, экономика, образование, трудоустройство, энергетика, предпринимательство, равенство, миграция, проблема бедности и др. Но основной акцент в деятельности центра ставится на гендерные проблемы: актуализация гендерной проблематики, борьба с гендерным насилием, сбор статистики и составление индекса гендерного равенства. Статьи исследователей EIGE помогли в том числе и этому исследованию – они будут рассматриваться в следующих разделах.

На сайте Еврокомиссии есть возможность отслеживать наличие и появление законодательных инициатив в определенных сферах. В разделе «Правосудие и основные права» в списке имеется 32 инициативы, при этом ни одна из них не посвящена гендерному равенству напрямую. Наиболее близкая к этой теме инициатива – «Standards for equality

²⁹ UNECE – GGP Council of Partners [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Экономической Комиссии ООН // [unece.org, URL: http://www.unece.org/ggp_council_partners.html](http://www.unece.org/ggp_council_partners.html) (Дата обращения: 02.06.2020).

³⁰ EIGE – European Institution for Gender Equality [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // [eige.europa.eu, URL: https://eige.europa.eu/about](https://eige.europa.eu/about) (Дата обращения – 02.06.2020).

bodies» (Нормы для органов по вопросам равенства). В описании инициативы указано следующее: «Эта инициатива направлена на оказание практической помощи государствам-членам в создании органов по вопросам равенства и на оказание содействия органам по вопросам равенства в реализации их полного потенциала. Она будет рекомендовать стандарты (нормы) для органов по вопросам равенства во всем Европейском Союзе в соответствии с их мандатом, независимостью, эффективностью и институциональной архитектурой»³¹.

Из описания следует, что национальные государства-члены, которые учредят органы по социальному равенству, получают помощь в их создании. Однако Комиссия до сих пор не одобрила законопроект, несмотря на то, что процедура рассмотрения проходила в 1-2 кварталах 2018 г.

Принятие законов в сфере гендерной политики ЕС проходит точно так же, как и принятие законов в других областях, и подчинено определенным правилам и стандартам.

На электронном ресурсе EUR-Lex есть возможность найти весь перечень законов и поправок, правовых актов и директив, когда-либо принятых Европейским Парламентом. В качестве «case studies» рассмотрим Директиву 2010/41 «О равном обращении с мужчинами и женщинами, занимающимися индивидуальной трудовой деятельностью, и отменяющую Директиву 86/613»³². Просьба пересмотреть данный закон поступила из Европейского Совета в Парламент 6 декабря 2007 г. в связи с тем, что закон 1986 г. не был достаточно эффективным, поэтому органы Евросоюза пересмотрели его положения и расширили спектр действия директивы. Она охватывает сферу отношений самозанятых женщин и мужчин с третьими лицами, а также отношения работников по найму с работодателями. Эта и подобные ей директивы можно отнести к социальной защите в Европейском Союзе, которая включает целый комплекс мер по борьбе с бедностью, неравенством, защите от «новых социальных рисков»; по обеспечению равных условий трудоустройства и т.д.

На начальном этапе, когда законодательная инициатива рассматривается в Европейской Комиссии, сначала она попадает в кабинет члена Комиссии. Данным законопроектом с 3 октября 2008 г. занимался Владислав Шпидла, член Комиссии по трудоустройству, социальным вопросам и равным возможностям с 2004 по 2010 гг. Далее инициатива была отправлена в Генеральный Директорат по занятости, социальным делам

³¹ The European Commission – Published Initiatives - Standards for equality bodies [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-1623887_en (Дата обращения - 15.05.2019).

³² On the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Directive 86/613/EEC: Directive of the European Parliament and of the Council // Procedure 2008/0192/COD // eur-lex.europa.eu, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:32010L0041&qid=1558423468947> (Дата обращения – 16.05.2019).

и интеграции. После согласования на уровне директоров, директива проходила обязательное согласование в Европейском Экономическом и Социальном Комитете. Затем она поступила в Европарламент и проходила несколько процедур согласования с Советом и принятия поправок, и к 7 июля 2010 г. она была принята во втором чтении Европейским Советом и Парламентом.

За исполнение принятых директив и законов ответственна Европейская Комиссия. Комиссия играет значимую роль в институциональной организации Европейского Союза: она должна использовать стратегический подход в разработке инициатив и заниматься их реализацией на общеевропейском уровне. Ответственной за равенство в ЕС среди членов Комиссии является упомянутая выше Хелена Далли (Helena Dalli) – она главным образом контролирует борьбу с дискриминацией, содействует гендерному равенству и участвует в переговорах по предлагаемым антидискриминационным директивам.

Основываясь на этом примере, можно заключить, что процедура принятия решений в органах ЕС имеет множество этапов, и для того, чтобы законопроект был принят, содержание его окончательного варианта должно устраивать непосредственно всех ответственных за данную сферу работников. Принятие законов, касающихся гендерного равенства, осложнено еще и тем, что оно требует полного понимания проблем неравенства полов всеми участниками, задействованными в этой процедуре.

Правовой аспект гендерной политики в отдельности является достаточно ограниченным, поскольку совершенствование законодательства не способно в полной мере обеспечить равенство на всех уровнях. Однако вместе с институциональной базой образуется полноценная правовая система, обеспечивающая реализацию масштабной гендерной политики, причем не только внутри ЕС, но и за его пределами. Данная система подвергается изменениям и эволюционирует: если на момент 2018-2019 гг. наблюдался недостаток мер контроля за исполнением всех норм по гендерному регулированию, то сегодня более качественно проработана система наказания за несоблюдение правовых рамок (например, санкции, штрафы, лишение права нанимать людей на работу или торговой лицензии). На официальном сайте EIGE есть раздел по статистике с количеством предприятий, в которых действуют санкции в отношении лиц, виновных в сексуальных домогательствах на рабочем месте, однако этот раздел на данный момент остается пустым (по всей видимости, таких организаций по ЕС пока слишком мало)³³.

³³ EIGE – Education [Электронный ресурс] : Официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // eige.europa.eu, URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa/bpfa_d/bpfa_d_offic/bpfa_d_offic_d10 (Дата обращения – 07.06.2020).

1.2 Стратегии и программы по обеспечению гендерного равенства в ЕС

Теперь, после рассмотрения правового и институционального аспектов, в данном подразделе будет исследован перечень программ по достижению равноправия полов, принимаемых с конца XX в. по 2019-2020 гг.

Точкой отсчета в появлении каких-либо стратегий и программ по равенству полов условно можно считать 1995 г., когда между странами ЕС закрепились концепция «гендерной интеграции»: все органы Союза должны были начать учитывать гендерную проблематику в своей деятельности; это был момент, когда гендерная политика начала впервые широко распространяться. В этом же году Еврокомиссия установила годовые плановые показатели по найму и назначению женщин на административные должности (представительство женщин в процентах от общего числа сотрудников). Это также помогло развить и распространить идеи о гендерном равенстве на разных уровнях.³⁴

На основе Амстердамского договора Совет Европы принял в декабре 2000 года рамочную стратегию Сообщества по гендерному равенству на 2001–2005 годы. Были обозначены следующие меры, предусмотренные программой в области гендерной статистики:

- разработка и распространение сопоставимых статистических данных в разбивке по полу, а также статистических рядов по положению женщин и мужчин в различных областях политики;
- оценка эффективности политики и практики в области гендерного равенства;
- проведение анализов положения женщин на рынке труда, применения законодательства по вопросам равенства в государствах-членах, влияния и последствий социальной защиты и налогообложения для женщин и мужчин, а также улучшения положения женщин в отношении доступа к уровням принятия решений; распространение результатов такого анализа и извлеченных уроков.

В 2006 г. Европейская комиссия определила **дорожную карту для достижения равенства между женщинами и мужчинами** в период с 2006 – 2010 гг. Данная программа продолжала рамочную стратегию Сообщества. Основными целями были определены: равная экономическая независимость мужчин и женщин, равное участие в принятии решений, ликвидация гендерных стереотипов, продвижение гендерного равенства во внешней политике и искоренение всех форм гендерно обусловленного насилия.

³⁴ Gender and civil society. Transcending boundaries. L.; N. Y., 2005. P. 62

GAP I – «План действий по гендерным вопросам» («Gender Action Plan») - это совместный проект Совета и Комиссии ЕС, принятый в рамках Millennium Development Goals (MDGs – «Цели развития тысячелетия») на период 2010-2015 гг.³⁵ Он представлял собой общий план действий, требующий ежегодных отчетов от Европейской комиссии, Европейской службы внешних действий, государств-членов и делегаций ЕС. По инициативе Европейского Совета в проект были включены 9 целей, 37 мероприятий и 53 показателя, которые все участники обязались осуществлять и отслеживать для оценки общемирового прогресса в области гендерной проблематики. Информация собиралась в Брюсселе и направлялась в Совет для утверждения. План имел экономический уклон и призывал страны-члены Евросоюза и их партнеров обращать внимание на неравную оплату труда как на проблему неравенства полов. По итогам первого года после запуска программы, из отчета Еврокомиссии следует, что благодаря GAP I, субъекты ЕС смогли по-новому взглянуть на процесс финансирования внутренней и внешней политики, в том числе и гендерной. Среди новых вызовов фигурировали следующие: «Наблюдается недостаточная коммуникация и координация на уровне делегаций между политическим диалогом по гендерным вопросам и сотрудничеству по развитию. В целом, делегации ЕС нуждаются в более интенсивном руководстве и наращивании потенциала в отношении того, как осуществить некоторые пункты плана действий по гендерным вопросам»³⁶.

GAP II – «План действий по гендерным вопросам» – программа, продолжающая GAP I. Новая программа была принята на период 2016-2020 гг.³⁷ На этот раз стратегия осуществлялась при поддержке CONCORD (Confederation for Cooperation of Relief and Development NGOs) – Конфедерация европейских НПО по помощи и развитию, которая объединяет около 2600 организаций.³⁸

Были определены приоритетные направления для исполнения проекта:

1. Обеспечение физической и психологической неприкосновенности девушек и женщин;

³⁵ A second update of the European Union's Plan of Action for Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010-2015 [Electronic resource] / Contributors: M. Marchetti, M. Marchetti, J.-L. Ville, R. Virginie // Capacity4dev. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://europa.eu/capacity4dev/article/gender-mainstreaming-continues-be-challenge-development-cooperation/> (access date: 05.03.2020).

³⁶ Там же.

³⁷ Brzezinski B. EU Gender Action Plan II : How EU Delegations contribute to gender equality worldwide [Electronic resource] // Capacity4dev. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide/> (access date: 05.03.2020).

³⁸ CONCORD. European NGO confederation for relief and development [Electronic resource]. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://concordeurope.org/> (access date: 05.03.2020).

2. Поощрение экономических и социальных прав / расширение прав и возможностей девочек и женщин;

3. Усиление общественного и политического участия девушек и женщин;

4. Повышение институциональной культуры служб и более эффективная работа над обязательствами перед ЕС.

Осуществление плана GAP II к 2016 г. укрепило внутреннюю координацию ЕС и способствовало обеспечению согласованности, распределению бремени и совместному программированию между государствами-членами и делегациями ЕС. Уже по итогам первого года в отчете говорилось о том, что имеется продвижение по всем четырем направлениям программы: «В течение первого года осуществления проекта GAP II был достигнут прогресс в преобразовании жизни девочек и женщин путем обеспечения физической и психологической неприкосновенности, поощрения экономических и социальных прав, [...] Был достигнут прогресс по всем шести задачам в изменении институциональной культуры». ³⁹ Так, были достигнуты качественно новые стандарты в реализации гендерной политики.

Одна из главных программ, служащих опорой для реализации гендерного подхода – **«Стратегическое взаимодействие в интересах обеспечения гендерного равенства 2016-2019»**,⁴⁰ организованная Европейской Комиссией. Ее главными целями являются:

1. расширение участия женщин на рынке труда и обеспечение равной экономической независимости женщин и мужчин;
2. сокращение гендерного разрыва в оплате труда, доходах и пенсиях борьба с бедностью среди женщин;
3. поощрение равенства между женщинами и мужчинами в процессе принятия решений;
4. борьба с гендерным насилием и защита и поддержка жертв;
5. поощрение гендерного равенства и прав женщин во всем мире.

Для их достижения используются следующие средства:

1. интеграция проблематики гендерного неравенства во все мероприятия ЕС;
2. обеспечение соблюдения законодательства о равном обращении;
3. программы финансирования ЕС на 2014-2020 годы;

³⁹ Gender Equality and Women's Empowerment : Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020 development [Electronic resource] : Annual Implementation Report 2016 / European Commission. – Brussels, 2017. – 127 p. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/10102/2017/EN/SWD-2017-288-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF> (access date: 05.03.2020).

⁴⁰ European Commission – Gender equality strategy [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (Дата обращения - 26.12.2019).

4. постоянный сбор данных при поддержке Евростата, Европейского института по вопросам гендерного равенства (EIGE), Совета Европы и других институтов;
5. обмен передовой практикой и обмен опытом между государствами-членами и сотрудничество со всеми участниками;
6. ежегодный обзор основных мероприятий, осуществляемых в связи с подготовкой ежегодных докладов о ходе работы по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами.

В отчетном докладе данной стратегии говорится следующее: «Большинство показателей гендерного равенства находятся в стагнации. Гендерные различия в занятости, отработанных часах и оплате труда сохраняются. Участие женщин на рынке труда в ЕС остается неизменным, а у женщин зарплата ниже, в среднем, на 16%. Прогресс в области гендерного равенства также неудовлетворительный, когда речь заходит о доле женщин на руководящих должностях. Изменения в отношении и поведении происходят очень медленно. Стратегическое участие комиссии заканчивается в 2019 году вместе со сроком полномочий комиссии. В 2019 году комиссия будет подводить итоги работы, находить пробелы и устанавливать приоритеты на будущее»⁴¹.

«Европа 2020»⁴² - новая европейская стратегия экономического развития, которая, исходя из данных Евростата, по ряду показателей завершается успешно.⁴³ Одной из целей программы являлось сокращение количества населения, проживающего за чертой бедности, на 20 миллионов, а также борьба с социальной изоляцией. Это во многом задача социальной политики, пересекающейся, в свою очередь, с гендерной. В ответ на вопрос о том, почему достижение гендерного равенства не прописано в задачах Стратегии напрямую, можно предположить, что, во-первых, в европейском обществе уже запущен процесс эскалации равенства и популяризации этой идеи на региональном уровне во всех необходимых сферах, поэтому остается вопрос времени, когда общество завершит эту трансформацию. Во-вторых, целями программы являются четкие показатели, измеряющиеся в процентах и числах. Измерить гендерное равенство, используя математические показатели, сегодня представляется сложным (за исключением исследования «Global Gender Gap», где европейские страны уверенно держатся в лидерах);

⁴¹ European Commission – Gender equality strategy [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (Дата обращения - 26.12.2019).

⁴² Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth (Annex 1 – Overview)". EUR-Lex. European Commission.

⁴³ Eurostat – Europe 2020 overview [Электронный ресурс]: статистическая служба Европейского союза / <https://ec.europa.eu/eurostat> URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators> (Дата обращения - 06.12.2019).

возможно, именно поэтому достижение гендерного равенства не прописано в задачах стратегии «Европа 2020».

Теперь более подробно рассмотрим проекты Европейской Комиссии, которые были упомянуты в предыдущем разделе.

«Criminal justice – EU strategy on victims’ rights (2020-2024)» - стратегия на 2020-2024 гг. по защите жертв преступлений и насилия.⁴⁴ В дорожной карте, сопровождающей данный проект, приводится актуальность и объясняется необходимость внедрения данной программы: «Европейский Союз принял весомый свод правил, касающихся защиты прав потерпевших. Они включают, в частности, директиву о правах жертв, директиву о компенсации, директиву о борьбе с терроризмом и о борьбе с торговлей людьми. Тем не менее, многие жертвы преступлений по-прежнему не получают необходимой поддержки и защиты». Среди приоритетов перечислены расширение прав и возможностей жертв преступлений, укрепление сотрудничества и координации между ответственными органами, совершенствование средств защиты и поддержки наиболее уязвимых жертв, а также получения жертвами компенсации. Особое внимание будет уделяться жертвам гендерного насилия. Новизна этой программы в том, что она призвана обеспечить одинаковое выполнение стандартов в реализации прав потерпевших на всей территории Европейского Союза. Так, стратегия ЕС по правам жертв на 2020-2024 гг. обеспечит всеобъемлющий и «горизонтальный» подход к правам жертв.

«Gender equality outside the EU – evaluation of EU support» - поддержка других государств в обеспечении гендерного равенства и оценка эффективности этой поддержки.⁴⁵ Главная цель программы заключается в составлении отчетов, дающих оценку эффективности органов ЕС в реализации гендерной политики как внутри ЕС, так и за его территорией. Программа сопровождается перечнем вопросов для правильной оценки, например:

- В какой степени рамки и стратегии внешней политики ЕС остаются благоприятными для разработки программ, учитывающих гендерные проблемы?
- В какой степени институциональные внешние субъекты ЕС совершили культурный сдвиг, способствующий разработке программ, учитывающих гендерные аспекты,

⁴⁴ The European Commission – Published Initiatives - Criminal justice – EU strategy on victims’ rights (2020-24) [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // [ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12239-EU-Strategy-on-victims-rights-2020-2024-](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12239-EU-Strategy-on-victims-rights-2020-2024) (Дата обращения - 19.03.2020).

⁴⁵ The European Commission – Published Initiatives - Gender equality outside the EU – evaluation of EU support [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии // [ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11935-Evaluation-of-the-EU-s-external-action-support-in-the-area-of-gender-equality-and-women-empowerment](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11935-Evaluation-of-the-EU-s-external-action-support-in-the-area-of-gender-equality-and-women-empowerment) (Дата обращения - 19.03.2020).

своевременному и эффективному осуществлению, мониторингу и отчетности внешних действий ЕС?

- В какой степени внешняя политика ЕС GEWE (гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин) обеспечила и обеспечивает в настоящее время партнерство с другими ключевыми заинтересованными сторонами на местном, региональном, национальном и международном уровнях (включая агентства ООН и международные организации, стратегических партнеров и гражданское общество)?
- В какой степени различные механизмы оказания помощи и финансовые инструменты, а также их комбинации были и остаются в настоящее время приемлемыми с точки зрения поощрения мер, учитывающих гендерные аспекты?
- В какой степени внешние действия ЕС способствуют обеспечению физической и психологической неприкосновенности женщин в государственной и частной сферах?
- В какой степени внешние действия ЕС способствуют расширению социальных и экономических прав и возможностей женщин, способствуя тем самым устранению неравенства и улучшению гендерного баланса в странах-партнерах?
- В какой степени внешние действия ЕС способствовали и в настоящее время способствуют обеспечению прав женщин?

Программа должна будет выполняться в 4 этапа (начальная фаза, рабочая фаза, полевые работы, фаза синтеза).

«Гендерное равенство и права женщин во всем мире - план действий на 2021-25 годы» - установление данного направления внешней политики ЕС как одного из главных.⁴⁶ Данная программа является продолжением программ GAP I и GAP II. В дорожной карте, которая сопровождает эту стратегию, утверждаются следующие тезисы: «Женщины и девочки должны в полной мере пользоваться социальными и экономическими правами. Они должны играть свою роль в обществе, выражать свой голос и осуществлять руководство, жить свободно от насилия и пагубной практики, в том числе в условиях гуманитарного кризиса или нестабильных условий, и полностью реализовать свой потенциал, поскольку они не ограничены дискриминацией»⁴⁷. Ключевое значение будет иметь актуализация вопросов гендерного равенства на уровне внутренней политики, ее планирования, осуществления и мониторинга. Большое значение будет придаваться тесному сотрудничеству с *женскими организациями и гражданским обществом*, а также

⁴⁶ The European Commission – Published Initiatives - Gender equality & women’s rights worldwide – 2021-25 action plan [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12240-EU-Action-Plan-of-Gender-equality-and-women-s-empowerment-in-external-relations-for-2021-2025-> (Дата обращения - 20.03.2020).

⁴⁷ Там же.

повышению качества партнерских отношений с международными контрагентами и с правительствами-партнерами на национальном уровне. В частности, комиссия обязуется передавать повестку по гендерной политике в систему ООН.

Таким образом, «GAP III» будет отталкиваться от результатов и опыта, полученного в ходе выполнения GAP II (оценка ее эффективности была закончена к июлю 2020 г.). Специалисты будут оценивать в качественном и количественном выражении актуальность, условия осуществления и результативность политики ЕС в области гендерного равенства во внешних отношениях, в частности ее эффективность, действенность и устойчивость во всех регионах. Извлеченные уроки, передовая практика в области гендерного равенства и результаты расширения прав и возможностей женщин будут служить основой для разработки проекта. В ходе планирования были проведены консультации с государствами-членами ЕС, делегациями ЕС, гражданским обществом и соответствующими заинтересованными сторонами ЕС и международного сообщества.

Как результат получения всего опыта в ходе реализации программ по равенству, Европейская Комиссия (теперь под руководством Урсулы фон дер Ляйен) по-новому обращает внимание на внутреннюю политику и принимает новую Стратегию по гендерному равенству - «**Стратегия гендерного равенства 2020-2024**» (**Gender equality strategy 2020-2024**).⁴⁸ Являясь продолжением программы «Стратегическое взаимодействие в интересах обеспечения гендерного равенства 2016-2019» (Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019), она имеет суженный круг целей и направлений, которые – как показывает опыт и практика – самые актуальные и самые эффективные:

- Борьба с насилием в отношении женщин;
- Прозрачность оплаты труда/гендерный разрыв в оплате труда;
- Гендерный баланс в советах директоров компаний;
- Баланс между работой и личной жизнью;
- Гендерные вопросы, связанные с изменением климата и искусственным интеллектом.

В дорожной карте, сопровождающей этот законопроект, коротко приводится статистика: «Женщины зарабатывают в среднем на 16% меньше мужчин по всему ЕС, гендерный пенсионный разрыв составляет 35,7%, а разрыв в доходах приближается к 40%. Гендерный разрыв в оплате труда является следствием сегментации на женские и мужские

⁴⁸ The European Commission – Published Initiatives - Gender equality strategy 2020-2024 [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12114-Gender-equality-in-the-EU> (Дата обращения - 24.03.2020).

профессии и секторы и недостаточной представленности женщин на высших должностях...»⁴⁹. Также упоминается, что гендерное неравенство является глобальной проблемой, и что будучи глобальным актором, ЕС играет роль катализатора для обеспечения гендерного равенства во всем мире. Данное заявление можно считать фактом, свидетельствующим об очередной эволюции гендерной политики, которой во многом поспособствовала новая председатель Комиссии. На консультациях с общественностью Комиссия получила более 1300 ответов, содержащих тезис о том, что нынешние приоритеты остаются актуальными, но больше внимания следует уделять борьбе с гендерными стереотипами, бессознательными предубеждениями и ненавистническими высказываниями в сети Интернет.

В качестве вывода этого подраздела хотелось бы выдвинуть следующий тезис: программы по обеспечению гендерного равенства, начиная с 2000-х гг., постоянно прогрессировали, как по горизонтали, увеличивая охват задействованных стран, партнеров и организаций, так и по вертикали, повышая качество внедряемых инициатив. Как неоднократно повторялось в законопроектах и дорожных картах Еврокомиссии, гендерное равенство является одним из приоритетных направлений внутренней и внешней деятельности ЕС. Немалое количество задач выполняется ежегодно, но каждый новый отчет/доклад обнаруживает новые вызовы и проблемы, которые с каждым разом требуют более активного включения всех заинтересованных сторон и, конечно, времени.

⁴⁹ The European Commission – Published Initiatives - Gender equality strategy 2020-2024 [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12114-Gender-equality-in-the-EU> (Дата обращения - 24.03.2020).

2. Анализ отчетов по проблемам гендерного равенства

2.1 Проблема равенства доходов мужчин и женщин

В данном разделе речь пойдет о разнице в оплате труда мужчин и женщин. Он будет включать в себя анализ отчетов Европейской Комиссии, взгляды научного сообщества на эту проблему и деятельность общественных организаций.

Гендерный разрыв в оплате труда, как сформулировано на сайте Европейской Комиссии, представляет собой «разницу между средним валовым почасовым заработком мужчин и женщин, выраженную в процентах от среднего валового почасового заработка мужчин. Он рассчитан для компаний с 10 и более сотрудниками»⁵⁰. Также отмечается, что гендерный разрыв в оплате труда молодых работников, как правило, небольшой и имеет тенденцию к увеличению с возрастом. Это может быть результатом прерывания карьеры, с которым обычно сталкиваются женщины в процессе своей трудовой деятельности. Разрыв в оплате труда особенно заметен в случае пожилых женщин, которые упустили из виду меры по обеспечению равенства, которые еще не существовали, когда они начинали свою трудовую жизнь.

Как видно из приведенной ниже диаграммы, разрыв в оплате труда значительно варьируется в разных странах ЕС (см. прил. А, рис. 2).

Причем этот показатель не зависит от общей экономической развитости стран: разница в Германии и Австрии – странах с сильной относительно стран ЕС экономикой – достигает до 20%. Если это средние показатели, то можно предположить, что на уровне частных случаев можно встретить разницу и в 25%. Самый большой показатель – в Эстонии – 22.7%. Самый маленький – в Румынии – 3%.

Первым важным документом, который будет использован для анализа, будет отчет Европейской Комиссии от 18.07.2007 «Решение проблемы разрыва в оплате труда женщин и мужчин»⁵¹. Этот доклад даст возможность оценить состояние равенства на момент 2007 года, когда проблема решалась не так интенсивно, как в 2019-20 гг. Первый важный посыл, который несет в себе доклад, - необходимость различать объективные факторы, такие как возраст, уровень образования, приобретенный опыт работы, тип контракта или условия труда, и дискриминация трудящихся, основанная на признаке пола. Сегрегация на рынке

⁵⁰ EUROPA – About the EU – The economy – How big is the EU economy? [Электронный ресурс] : europa.eu – Официальный сайт Европейского Союза, - URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/economy_en (Дата обращения - 02.04.2020).

⁵¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions [Electronic resource] : Tackling the pay gap between women and men / Commission of the European Communities. – Brussels, 2007. – 29 p. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF> (access date: 05.03.2020).

труда соотносится со сферами, в которых наблюдается разная представленность мужчин и женщин (здравоохранение, образование, государственное управление – типично «женские» сферы, а также профессии продавцов и низкоквалифицированных работников). Эта сегрегация усиливается традициями и стереотипами, которые влияют, например, на выбор учебных курсов и направление в обучении, оценку и разделение профессий и моделей занятости на традиционно мужские и женские.

Следующая особенность, которая была замечена и названа в докладе – различная эффективность в распределении своего личного времени (если речь идет о зарработке). Это обусловлено тем, что на момент 2003-2007 гг. еще не существовало эффективных мер поддержки по уходу за ребенком или за нуждающимся в таком уходе членом семьи; также наблюдалась и недостаточная доступность платных услуг по уходу. Такие обязанности ложатся чаще всего на женщин.

Еще одна важная тенденция, приведенная в отчете: «Разрыв в оплате труда увеличивается с размером предприятия, возрастом, уровнем образования и стажем работы. Другими словами, квалификация и опыт, приобретаемые женщинами, получают меньшее материальное вознаграждение, чем те, которые получают мужчины»⁵². К секторам, наиболее затронутым разрывом в оплате труда, авторы доклада относят промышленность, бизнес-услуги и финансовый сектор.

В разделе 3.1 «Изучение путей совершенствования законодательной базы и ее реализации» перечисляются существовавшие на тот момент основные законы и положения по установлению равной оплаты труда, а также описываются недостатки законодательной базы.

Учитывая эти замечания, Комиссия взяла на себя следующие обязанности:

- внимательно следить за применением законодательства в государствах-членах ЕС и использовать поддержку национальных органов, ответственных за обеспечение равенства между женщинами и мужчинами;
- провести анализ действующего законодательства с точки зрения актуальности правовых документов в отношении причин разрыва в оплате труда;
- проконтролировать предоставление работникам информации о равном обращении в предпринимательском секторе;

⁵² Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions [Electronic resource] : Tackling the pay gap between women and men / Commission of the European Communities. – Brussels, 2007. – 29 p. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF> (access date: 05.03.2020).

- активизировать усилия по предоставлению информации и повышению осведомленности о существующих законах и мерах, которые могут быть приняты в случае дискриминации;
- другие менее значимые пункты.

Раздел 3.2 - «Использование в полной мере Европейской Стратегии Роста и Занятости» (European Strategy for Growth and Jobs). Здесь авторы доклада ссылаются на Европейский Пакт о Гендерном Равенстве, принятый Европейским Советом весной 2006 г.⁵³ В рамках его положений ряд государств-членов предприняли шаги по устранению сегрегации на рынке труда, в образовании и профессиональной подготовке, а также в обеспечении баланса между работой и частной жизнью. Однако в ежегодном докладе Комиссии о росте и рабочих местах за 2006 г.⁵⁴ и в совместном докладе О занятости за 2006-2007 г.⁵⁵ выражается разочарование в связи с продолжающимся существованием разрыва в оплате труда и указывается, что "целевые показатели устанавливаются только двумя странами (Эстонией и Финляндией), и большинство государств-членов не решают этот вопрос".

Европейская Комиссия предлагает совершенствовать гендерную политику на рынке труда следующими методами:

- упоминание конкретных мер государствами-членами в своих национальных программах, которые они осуществили для сокращения разрыва в оплате труда;
- обеспечение возможности мониторинга политики с помощью статистических данных, которые являются последовательными, сопоставимыми, полными и доступными;
- повышение способности анализировать и понимать основные факторы, определяющие разрыв в оплате труда, с тем чтобы определить возможные пути целенаправленного решения этой проблемы (с этой целью Евростат в 2007 году создал

⁵³ Eurofound - European Pact for Gender Equality [Электронный ресурс] : Официальный сайт Европейского фонда по улучшению условий жизни и Труда www.eurofound.europa.eu, URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-pact-for-gender-equality> (Дата обращения: 11.06.2020).

⁵⁴ Communication from the Commission to the Spring European Council - Implementing the renewed Lisbon strategy for growth and jobs COM/2006/0816 final [Electronic resource] // EUR-Lex. Access to European Union Law. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52006DC0816> (access date: 05.03.2020).

⁵⁵ Joint Employment Report 2006/2007 [Electronic resource] / Council of the European Union. – Brussels, 2007. – 17 p. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%206706%202007%20INIT> (access date: 05.03.2020).

целевую группу с участием государств-членов по существующему структурному показателю в целях повышения качества и сопоставимости статистических данных).

Принимая во внимание изложенные предложения, в рамках Европейской Стратегии Роста и Занятости, Еврокомиссия начала работу по следующим направлениям:

- повышение качества статистических данных по структурному показателю разрыва в оплате труда и обеспечение их надлежащего распространения;
- оценка наилучших средств борьбы с разрывом в оплате труда между женщинами и мужчинами в рамках принципов Европейской Стратегии Роста и Занятости;
- настоятельно призвать государства-члены установить цели и национальные сроки сокращения разрыва в оплате труда женщин и мужчин на основе последовательных, сопоставимых и полных статистических данных;
- настоятельно призвать государства-члены в полной мере использовать потенциал Европейского социального фонда, в частности для устранения прямых и косвенных причин разрыва в оплате труда женщин и мужчин, улучшения доступа женщин к рынку труда и сокращения сегрегации рынка труда по признаку пола.

В разделе 3.3 – «Поощрение работодателей к соблюдению принципа равной оплаты труда» - утверждается, что работодатели сыграют ключевую роль в устранении неоправданного неравенства в оплате труда, потому что они несут ответственность за соблюдение законодательства по данному вопросу. Так, Комиссия обязалась:

- Призвать национальные власти приложить все усилия для сокращения разрыва в оплате труда своих собственных сотрудников и поощрять поставщиков услуг к принятию политики равной оплаты труда при выполнении государственных контрактов;
- Включить аспекты равного обращения и равной оплаты труда в руководство по включению социальных критериев в процедуры исполнения государственных контрактов.

В разделе 3.4 «Поддержка обмена передовым опытом на уровне Сообщества» объясняется, почему важно перенимать опыт у стран-членов ЕС, которые успешно приняли комплекс мер по устранению разрыва в оплате (законодательные меры, активная политика в области гендерного равенства в целом, устранение структурного неравенства на рабочих местах, повышение престижа низкооплачиваемых профессий и т.д.).

Таким образом, штат Еврокомиссии уже к 2007 г. понимал значимость проблемы неравной оплаты труда, но еще не обладал достаточными ресурсами, данными и инструментами для устранения этого разрыва. Главный посыл этого доклада сводится к тому, что разницу в зарплате можно устранить, только если все заинтересованные стороны будут принимать все зависящие от них меры. Также этот доклад можно было бы рассмотреть как обращение Еврокомиссии к государствам-членам и социальным партнерам с обоснованием необходимости их активной поддержки.

Еще одним документом, на который стоит обратить внимание, - «Экономические выгоды гендерного равенства в Европейском Союзе. Отчет об эмпирическом применении модели». Это отчет, подготовленный Европейским Институтом Гендерного Равенства в 2017 г. В нем описывается как практическое, так и умозрительное применение макроэкономической модели «ЕЗМЕ» (Energy-Environment-Economy Global Macro-Economic model). Среди тезисов исследования наблюдается заявление о том, что ЕС будет получать экономическую выгоду от гендерного равенства. Иными словами, это проецирование результата гендерного равенства на экономические показатели. Основное внимание в исследовании уделяется трем потенциальным будущим улучшениям в области гендерного равенства:

- Рост количества девушек в области естественных наук, технологий, инженерии и математики (выпускниц по программам STEM);
- Рост женской активности на рынке труда;
- Сокращение разрыва в оплате труда мужчин и женщин.

Общим итогом всех трех тенденций должен стать «переход к более равномерному распределению неоплачиваемой работы по уходу, что является необходимым предварительным условием для достижения гендерного равенства и, вероятно, приведет к увеличению показателей рождаемости»⁵⁶.

В разделе 1.3 «Сокращение разрыва в оплате труда мужчин и женщин» приводится схема, наглядно показывающая принципы политического воздействия и экономического моделирования по отдельности (см. прил. Г, рис. 1). Политические меры приводят к макроэкономическим последствиям (повышение производительности труда, производства, занятости, инвестиций). Экономическое воздействие приводит к тем же последствиям, но

⁵⁶ Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report [Electronic resource] // European Institute for Gender Equality. – Electronic data. – [S. 1.], 2020. – URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> (access date: 05.03.2020).

позволяют использовать более широкий взгляд на ситуацию за счет появления дополнительных стадий анализа. Так, меры по обеспечению гендерного равенства начинаются с анализа базы научных статей и экспертных заключений, затем анализируется предыдущий опыт стран—индикаторов, после – применяется макроэкономическая модель ЕЗМЕ вместе с расширенными уравнениями для лучшего отражения гендерных различий. В конце мы наблюдаем те же самые прогнозируемые макроэкономические последствия. При этом воздействие на сферу образования и на рынок труда здесь видится как отдельный результат, а не как предпосылка к макроэкономическим последствиям.

Так укрепляется связь между гендерными вопросами в образовании, на рынке труда и в оплате труда. Посыл доклада в том, что проблема неравенства в перечисленных аспектах должна решаться последовательно, что должно привести к равному распределению обязанностей в домохозяйствах, а затем – и к демографическим изменениям.

Следующий документ, который будет рассмотрен в этом подразделе, — специальный доклад «Понимание гендерного разрыва в финансовом благополучии», который был опубликован в ноябре 2019 г. Генеральным директоратом по экономике и финансовым вопросам (подразделение Еврокомиссии), на 42 страницах размещается подробное описание проблемы, охватывается ряд аспектов и применяется несколько подходов⁵⁷. Приведем определение термина «финансовое благополучие», данное в докладе: «Финансовое благополучие — это способность людей управлять своими финансами без стресса и комфортно выполнять свои финансовые обязательства и потребности, а также обладать достаточной финансовой устойчивостью, чтобы реагировать на краткосрочные потрясения, независимо от уровня доходов»⁵⁸. Во введении авторы обращают внимание, что разрыв в финансовом благополучии неразрывно связан с культурным, политическим и социальными аспектами. «Понимание того, как гендерный разрыв проявляется в жизненных реалиях, позволит глубже понять, как культурные и социальные нормы и эволюция этих норм, будь то в результате социальных изменений или разработки политики, влияют на опыт женщин»⁵⁹.

В докладе исследуются гипотезы о четырех составляющих элементах гендерного экономического разрыва:

1. Разрыв в ценовой политике;

⁵⁷ The European Commission – Publications - Understanding the Gender Gap in Financial Well-Being [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economy-finance-and-euro-publications_en (Дата обращения - 05.04.2020).

⁵⁸ Там же.

⁵⁹ Там же.

2. Разница в восприятии финансовых рисков;
3. Различия в расходовании средств;
4. Разница в подходах к накоплению денежных средств.

Если главной проблемой гендера в экономике является разница в оплате труда, то ее не представляется возможным исследовать без рассмотрения этих гипотез, которые в данном исследовании будут использованы как маркеры для более точной оценки проблемы. Во всех перечисленных пунктах доказано существование особенностей, присущих женщинам и мужчинам. Кратко изложим смысл гипотез, приведенных в докладе.

Разрыв в ценовой политике – существует ли разница в стоимости «мужских» и «женских» товаров и услуг, и как динамика повышения и понижения цен влияет на выбор товаров мужчинами и женщинами? Авторы доклада, опираясь на результаты исследований Фицпатрика (2017), обозначают разницу в 7-13% в стоимости товаров некоторых категорий, а также разницу в стоимости одной и той же услуги, предоставляемой мужчине или женщине (например, ремонт автомобиля) (см. прил. В, рис. 1). Если говорить про восприятие цен, то нельзя игнорировать и врожденные предубеждения индивидов независимо от пола, и локальные экономические проблемы отдельных стран: как минимум, это усложняет объяснение феномена, но дает лучшее его понимание.

Отношение к финансовым рискам – доклад приводит результаты нескольких исследований, подтверждающих разницу в восприятии финансовых рисков мужчинами и женщинами. Среди них такие авторы, как Джейкобсен (2014), Олсен и Кокс (2001), Чарнесс и Низи (2012). По итогам исследований ученые выяснили, что женщины менее склонны вкладывать средства в ненадежные и сомнительные активы, а также используют меньшие суммы в инвестировании, чем мужчины.

Разница в расходовании средств – здесь имеет значение отношение населения к денежным тратам. Доклад приводит данные о том, что женщины более склонны к незапланированным покупкам и могут тратить спонтанно больше средств, чем мужчины, ссылаясь на работы Хира и Магенда (2000), Нандан и Фернандес (2017).

Разница в подходах к накоплению денежных средств – этот пункт исследователи связывают как с ожиданиями от накоплений в будущем, так и с финансовыми рисками. Более низкая планка (или предпочтения) женщин в накоплениях не позволят завязать ожидания от накоплений в будущем, но не даст добиться достаточного финансового потенциала, чтобы компенсировать возможный финансовый шок. Склонность женщин тратить сбережения спонтанно, при этом не вкладывая их в сомнительные активы, свидетельствует о различии в финансовом поведении мужчин и женщин.

Важно обратить внимание и на то, что работы исследователей, на которые опирается аналитика доклада, содержали исследования стран, в основном не входящих в ЕС (США, Индия и др.), но их опыт заметно поспособствовал осмыслению этих же проблем и в Европе. Так, к 2019-2020 гг. в пространстве ЕС уже сложилось полное понимание того, что означает неравенство мужчин и женщин в экономике и на рынке труда, и более того, это осознание происходит прогрессивнее, чем в остальном мире.

Также рассматриваются результаты исследований Survey «BCS Programme» (Business and Consumer Survey) – проекта Европейской Комиссии по мониторингу общественного мнения в сфере экономики⁶⁰. В ходе программы инициативная группа регулярно проводила опросы населения, с помощью которых можно было доказать или опровергнуть существование перечисленных выше четырех гипотез, например:

- Как, по вашему мнению, развивались (менялись) потребительские цены за последние 12 месяцев?
- Учитывая общую экономическую ситуацию, считаете ли вы, что сейчас наступил подходящий момент для того, чтобы люди совершали крупные покупки, такие как мебель, электрические / электронные устройства и т. д.?
- По сравнению с прошлыми 12 месяцами вы ожидаете потратить больше или меньше денег на крупные покупки (мебель, электрические / электронные устройства и т. д.) в течение следующих 12 месяцев?

Само исследование Генерального директората по экономике и финансовым вопросам проходило в два раунда: в первом раунде были выбраны пять стран из разных регионов на территории ЕС так, чтобы наиболее объективно отразить текущее положение (Финляндия, Франция, Италия, Польша, Румыния). Затем они были исследованы по семи критериям при использовании данных Eurostat, World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2018, «Equal Measures 2030» и 2019 SDG Gender Index (см. прил. Б, таб. 1):

- ВВП на душу населения в текущих ценах;
- Разница в уровне занятости мужчин и женщин;
- Рейтинг неравенства доходов в ЕС;
- Рейтинг гендерного равенства ЕС;

⁶⁰ The European Commission – Business, Economy, Euro – Indicators, Statistics – Economic databases – Business and consumer surveys [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/business-and-consumer-surveys_en (Дата обращения - 06.04.2020).

- Рейтинг ЦУР по гендерному равенству.

Затем, уточнив «стартовые данные», сотрудники директората построили графики в соответствии с результатами опросов, проходивших в период с 2003 по 2019 гг. (что почти совпадает с исследуемым в работе периодом) трижды в год: в апреле, августе и декабре. Эти графики помогли отразить динамику изменений по предложенным четырем гипотезам, или критериям.

Во втором раунде был введен еще один критерий – учет доходов мужчин и женщин, а также разницы в их доходах.

Исследователи сопоставили результаты первого этапа с показателями разницы в доходах и пришли к выводу, что разница в доходах *в меньшей степени* влияет на гендерный разрыв в финансовом благополучии: «Мужчины и женщины имеют разный финансовый опыт, который лежит в основе их финансового благополучия, и эти различия по большей части не обусловлены различиями в доходах». Авторы также заявляют, что существуют некие *структурные факторы*, лежащие в основе гендерного разрыва в финансовом благополучии, которые сохраняются даже при контроле за доходами, а решение проблемы гендерного разрыва в доходах само по себе не будет полностью корректировать этот гендерный разрыв в финансовом благополучии. Упомянуты такие факторы, как социально-культурные проблемы или проблемы институционального доверия (institutional trust), а также образование, вид работы и возраст. Принятие во внимание всех этих факторов подразумевает проведение еще более сложных исследований.

Так, итогом проведенного Генеральным директоратом исследования можно считать следующий вывод: ключевыми фактором, обеспечивающим разницу в финансовом благополучии женщин и мужчин, является различная ценовая политика (наиболее значимая из четырех гипотез). Опыт, который женщины приобрели в результате больших затрат, поспособствовал ожиданию роста цен в дальнейшем. На практике и в быту последствия этих особенностей выглядят следующим образом: при походе девушек в магазин, при покупке товаров и услуг, предназначенных для женщин, они тратят больше средств, чем мужчины тратят на аналогичный «мужской» товар. Тем более, что женщины получают меньшую заработную плату. Так выясняется, что женская часть европейского населения испытывает финансовые трудности, которые на первый взгляд кажутся незначительными.

В качестве вывода данного раздела подведем краткий итог по самым важным позициям. Во-первых, на разницу в заработной плате влияют следующие факторы:

- Объективные факторы (возраст, уровень образования, опыт работы);
- Сегрегация на рынке труда по сферам;

- Традиции и стереотипы.

Во-вторых, Еврокомиссия уже долгое время держит во внимании эту проблему, и уже к 2007 г. инициировала принятие мер по изменению законодательства, реализации стратегий и программ и по сбору статистических данных.

В-третьих, Европейским Институтом Гендерного Равенства выявлена прямая взаимосвязь неравной оплаты труда с образованием и самим рынком труда, — это сферы, без преобразований которых женщины не смогут достичь паритета в зарплате с мужчинами.

В-четвертых, по результатам исследования Генерального директората по экономике и финансовым вопросам, выявлены четыре главных критерия для мониторинга финансового благополучия женщин (главным образом — опыт цен и ценовая политика, затем восприятие финансовых рисков, различия в расходовании средств и разница в подходах к накоплению денежных средств). Также замечено, что неравная заработная плата не является единственным проявлением гендерного разрыва в финансовом благополучии.

Наблюдения, схожие с результатами исследований других аспектов, сводятся к тому, что необходим комплексный подход к решению задачи. Невозможно было бы ограничиться каким-либо принудительным уравниванием заработной платы, игнорируя многогранность этого феномена.

2.2 Проблемы женщин на рынке труда

Для объективной оценки положения девушек и женщин на рынке труда, и особенно – на управляющих должностях и в технической отрасли, мы возьмем во внимание несколько научных статей европейских исследователей, опубликованных в журнале «Journal of Gender Studies», а также обратимся к статистике.

В данном аспекте имеет место раздельное понимание проблем северных и южных стран Евросоюза. На севере в этом смысле выделяются Швеция, Финляндия и Ирландия, которые входят в первую десятку стран в рейтинге «The Global Gender Gap Index» («Индекс гендерного разрыва»), представленный в виде рейтинга стран мира по показателю равноправия полов по версии Всемирного экономического форума в 2018 г)⁶¹. Они контрастируют с Италией, Испанией, Грецией, Мальтой и Кипром — наиболее отстающими по паритету женщин и мужчин странами Южной Европы. Чтобы выявить причины низкой представленности женщин на управляющих должностях, следует затронуть проблему безработицы, — это поможет понять, проецируется ли низкое участие женщин в занятости на их количество на высоких постах.

Теперь обратимся к базе данных Евростата (Eurostat), чтобы сравнить уровень безработицы и положение женщин на рынке труда в южных странах и Евросоюзе в целом⁶².

Безработица среди женщин в Италии слегка выше, чем среди мужчин (6.9% против 5.6% в 2018 г. соответственно), а также выше, чем в среднем по ЕС-28 (3%).

17.5% женщин в Греции являются безработными, это самый высокий показатель по ЕС на 2018 г. (в предыдущие годы самый большой процент безработицы у женщин в Греции был в 2014 г. – 22.4%). У мужчин в Греции на 2018 г. безработица составила 10.5% — имеется значительная разница как между полами, так и со средними показателями.

Безработица в Испании за 2018 г. составила 7.4% у женщин и 5.4% у мужчин.

В Португалии – 4.7% у женщин (это сравнительно ниже по сравнению с 9.1% в 2013 г.) и 4.3% у мужчин, - здесь не наблюдается большого разрыва как между мужчинами и женщинами, так и между государством и средним показателем по ЕС.

Население Черногории имеет довольно высокий уровень безработицы: 11.6% среди женщин и 11.3% среди мужчин.

⁶¹ World Economic Forum – Reports [Электронный ресурс]: weforum.org URL:

<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018> (Дата обращения - 18.04.2020)

⁶² Eurostat – Database – Population and Social Conditions - Long-term unemployment rate by sex // ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_40/default/table?lang=en (Дата обращения – 18.04.2020).

Македония наряду с Грецией также выделяется высоким уровнем безработицы: 15.1% среди женщин и 15.7% среди мужчин – здесь ситуация противоположна, женщины чуть более успешны на рынке труда.

Таким образом, Грецию, Черногорию и Македонию по данному параметру можно выделить как группу отстающих государств.

Говоря про гендерное равенство в Италии, следует подчеркнуть несколько особенностей, выделяющих эту страну в гендерном вопросе. Правовой статус женщин в Италии закреплён в конституции: в ст. 3 отмечается, что все граждане, независимо от пола, имеют одинаковое социальное достоинство и равны перед законом⁶³. Несмотря на это, в Италии в 2000-х гг. и ранее была наиболее актуальна по сравнению с остальными странами ЕС проблема бытового (или семейного/домашнего) насилия по отношению к женщинам. Научное сообщество, обзвывая проблемы женщин в Италии, сходятся во мнении, что Католическая церковь играет особую роль, препятствуя эмансипации женщин, поскольку активно влияет на внутреннюю политику, особенно социальную.

Констанца Тобио в статье «Неравные пути: женщины и благосостояние в Италии и Испании» приходит к следующему выводу: «Образование имеет большое значение. В то время как женщины, имеющие высшее образование, стремятся к профессиональному росту на равных условиях с мужчинами, менее образованные женщины имеют более низкие показатели активности, особенно на юге, где услуги по уходу за детьми практически отсутствуют»⁶⁴. Автор описывает последствия такой модели развития государства благосостояния, когда приоритет отдается пенсиям, а не образованию, социальному обеспечению или политике гендерного равенства. «Как феминизм, так и социал-демократия оказались неспособными установить иную повестку дня в течение сорока лет социальной политики на государственном уровне, сформированной правыми партиями с поддержкой Католической церкви», — подчеркивает неэффективность итальянской гендерной политики автор.

Более того, разделяются такие понятия, как безработица (вынужденная мера не работать) и неактивность в трудоустройстве, причем граница между ними довольно

⁶³ Конституция Итальянской Республики / Пер. с итал. Л. П. Гринберга // Конституции государств Европейского Союза / Под общ. ред. Л. А. Окунькова. — М.: Издательская группа ИНФРА-М—НОРМА, 1997. — С. 423—450.

⁶⁴ Tobio C. Uneven paths: women and welfare in Italy and Spain [Electronic resource] // Gender Studies Journal. — 2017. — Vol. 6, is. 2. — P. 115–132. — The electronic version of the printing publication. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2015.1090304> (access date: 05.03.2020).

размыта или недостаточно хорошо выявлена. Эти показатели обычно варьируются от страны к стране.

М. Долорес Уэрта-Моралес и Маравильяс Варгас-Хименес в статье «Моделирование неполного рабочего дня в Испании: выбирают ли женщины меньшее количество часов или у них нет выбора?» доказывают, что трудоустройство женщин по неполной ставке в Испании — вынужденная мера, которой предшествует ряд факторов⁶⁵. По итогам исследования, авторы выделяют следующие тенденции: более низкая образовательная квалификация обуславливает меньший выбор вариантов трудоустройства; логическая цепочка объяснения феномена упрощается и сводится к семейному положению и обязанностям по уходу за детьми или родственниками (по заключению авторов, предиктор семейного положения в Испании влияет практически одинаково на мужчин и женщин). Новизна этого исследования в том, что авторы ставят под сомнение влияние фактора семейного положения. Статистические исследования авторов доказывают, что женщины склонны уделять меньше времени деятельности, приносящей доход. Переноса такие результаты в рамки текущего исследования, невозможно приравнять их к «общим» результатам, поскольку в этой статье рассматривается отдельная страна, которой присущи свои особенности и которая имеет свою историю эмансипации женщин.

Лорен Джессика Стентифорд, британская исследовательница, в статье «Рассказы девушек об инженерной подготовке в английском ВУЗе» анализирует проблему нехватки женщин в инженерной отрасли Великобритании⁶⁶. Опираясь на исследования Эбигейл Пауэлл, Эндрю Дэинти и Барбары Багихоул (2011)⁶⁷, автор приводит индивидуальные, культурные и структурные барьеры, влияющие на эту нехватку:

- дифференцированная социализация девочек и мальчиков;
- неэффективные и гендерно предвзятые советы по карьере, навязываемые школах;
- "гендерный" характер культуры и учебной программы инженерии;
- недостаточная поддержка семьи и друзей;
- отсутствие женских образцов для подражания в инженерии.

⁶⁵ Huete-Morales D. M. Modelling part-time employment in Spain: do women opt for fewer hours or do they have no choice? [Electronic resource] // *Gender Studies Journal*. – 2018. – Vol 27, is. 7. – P. 815–833. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2017.1316248> (access date: 05.03.2020).

⁶⁶ Stentiford L. J. 'You can tell which ones are the laddy lads': young women's accounts of the engineering classroom at a high-performing English university [Electronic resource] // *Gender Studies Journal*. – 2018. – Vol. 28, is. 2. – P. 218–230. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2018.1423957> (access date: 05.03.2020).

⁶⁷ Powell, A., Dainty, A., & Bagillhole, B. (2011). A poisoned chalice? Why UK women engineering and technology students may receive more 'help' than their male peers. *Gender and Education*. 2011. № 23, pp. 585–599.

В данном исследовании имеет место своего рода рефлексивный взгляд на инженерные и технические отрасли: исследуется не сама наука и техника, а то, как себя чувствуют студенты, а в затем – и работники, в этой специальности. Большое значение имеет фактор *лэддизма*. Как субкультура лэддизм выделялся Полом Уиллисом в его работе «Обучение труду» («Learning to labour») (1977)⁶⁸. Лэддизм (от англ. lad — парень) — это совокупность установок и взглядов учеников и студентов, выражающихся в неприятии образования и учебы. Обесценивание пользы образования влечет за собой формирование соответствующих моделей поведения в учебной среде, будь то школа или университет, и, как показывает исследование, эта субкультура в дальнейшем переносится и в сферу труда. Маскулинность, а где-то – и чрезмерная халатность, невежливый стиль общения, поощряются в традиционно «мужских» сферах, и одновременно с тем, там же и воспитываются. Эти особенности поведения негативно влияют на представительниц женского пола и побуждают их подстраиваться под такие условия, меняя свое поведение.

Л. Дж. Стентифорд описывает эти особенности как «холодный климат»: женщины могут чувствовать себя некомфортно в инженерных учебных помещениях, таких как лекционный зал, зал для семинаров или мастерская, из-за существования отличительной маскулинной культуры обучения и «мужской» атмосферы в классе (аудитории). В частных случаях наблюдалась более экстремальная версия лэддизма в кампусах, которая включала гомофобные, женоненавистнические настроения, поддерживающие побуждения к изнасилованию, домогательствам или шутки на эти темы.

Причина, по которой инженерной отрасли в настоящем исследовании было решено уделить внимание в отдельном разделе, кроется в том, что эта отрасль вбирает в себя **все** видимые признаки и последствия дисбаланса в образовании и трудовой деятельности. В попытках перенести новые открытия на общую проблему, возникают следующие вопросы:

1. Является ли лэд-культура, «холодный климат» и набор стереотипов о том, что инженер – это мужчина, главной причиной нехватки женщин в этой сфере? Если да, то отсекается гипотеза о том, что женщины не способны достичь успеха в традиционно мужских профессиях по причине несоответствия склада «женского» ума требованиям этой отрасли (что тоже считается стереотипом) или недостаточной физической силы (что объясняется в терминах генетики).
2. Можно ли тем же образом объяснить нехватку женщин:
А) в других странах ЕС в технической отрасли?

⁶⁸ От школы к фабрике (Пол Уиллис. Приобщение к трудовой культуре: как дети рабочих становятся рабочими). Археорецензия // Отечественные записки. 2006. № 3 (30). С. 160-166.

Б) в других странах ЕС, но в других профессиях?

Попробуем продолжить логическую цепочку и ответить на поставленные вопросы.

А) Да, можно. Великобритания не является ни «родиной» лэддизма (мачизма), ни страной с наибольшим его распространением, а вакансии на инженерные, технические и другие традиционно «мужские» специальности предоставляются более или менее повсеместно. Следовательно, модель, которая приблизительно описана выше, может работать аналогично в других местах. Однако, невозможно проверить это с высокой точностью, так как исследования фокус-групп именно среди студентов-инженеров проводятся не на систематической основе.

Б) Нет или не полностью. Например, в национальных парламентах или любом другом случае, когда в рабочей карьере важен имидж, статус, представительские качества и публичность, трудно представить распространение такой модели.

Рассматривая назначение женщин на управляющие должности, выделим несколько стран, снова опираясь на рейтинг «The Global Gender Gap Index» Всемирного экономического форума⁶⁹. В исследовании приводится группа стран, которые являются отстающими по паритету мужчин и женщин в ЕС, однако повышают свой рейтинг именно за счет выравнивания доходов и увеличения количества женщин на местах в парламенте и на управляющих должностях: Австрия (59 место в общем рейтинге), Люксембург (61 место), Италия (70 место), Греция (78 место), Мальта (91 место) и Кипр (92 место). При этом Словакия – наоборот, опустилась в рейтинге из-за уменьшения количества женщин на управляющих должностях и в законодательных органах, а Венгрия остается стабильной, незначительно повышая представленность женщин в парламенте.

«Только 1 менеджер из 3 в ЕС является женщиной» — с таким заголовком 8 марта 2019 г., в Международный женский день, Евростат выложил статистические исследования по управляющим должностям, занимаемым в Европейском Союзе⁷⁰. По этим данным, Почти 9,4 миллиона человек занимают руководящие должности в Европейском союзе (без учета Великобритании): 6 миллионов мужчин (64% всех руководителей) и 3,4 миллиона женщин (36%). Кроме того, в 2018 году женщины составили чуть более четверти членов советов директоров публичных компаний в ЕС (27%) и менее одной пятой от общего числа руководителей высшего звена (17%).

⁶⁹ World Economic Forum – Reports [Электронный ресурс]: weforum.org URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018> (Дата обращения - 18.04.2020).

⁷⁰ Eurostat – Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman [Электронный ресурс]: статистическая служба Европейского союза / ec.europa.eu/Eurostat, - URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-press-releases/-/3-06032020-AP> (Дата обращения - 23.05.2020).

Здесь Евростат приводит диаграмму, показывающую количество женщин-руководителей по странам в процентах (прил. Д, рис. 1). Самая большая доля женщин на руководящих должностях зарегистрирована в Латвии (56%), единственном государстве-члене, где женщины составляют большинство в этой профессии. За ним следуют Болгария и Эстония (в обеих странах 49%), Польша и Словения (по 47%), Венгрия (43%), Литва и Швеция (по 42%), Ирландия (41%) и Словакия (40%).

На противоположном конце шкалы — женщины составляют менее трети руководителей в Люксембурге (15%), за ними следуют Кипр (23%), Чехия, Дания, Италия и Нидерланды (по 29%), Германия (30%), а также Греция и Австрия (по 32%). На уровне ЕС около трети (36%) руководителей являются женщинами. Это соотношение оставалось стабильным с 2012 г.

На следующей диаграмме показано присутствие женщин в советах директоров крупных публичных компаний (акции которых обращаются на фондовой бирже) (см. прил. Д, рис. 2). Опираясь на рисунок, можно заключить, что наибольшая доля женщин, являющихся членами советов директоров в крупнейших публичных компаниях зарегистрирована во Франции (44%), за ней следуют Италия и Швеция (по 36%), Финляндия (35%) и Германия (34%). На противоположном конце шкалы женщины составляют менее пятой части членов правления: Эстония (8%), Греция (9%), Мальта (10%), Кипр, Литва и Румыния (по 11%), Люксембург (13%), Чехия (14%), Болгария и Венгрия (по 15%), Хорватия (17%), а также Ирландия (19%). На уровне ЕС чуть более четверти (27%) членов совета директоров составляют женщины. За последние пять лет эта доля увеличилась на 9 процентных пунктов (18% в 2013 году).

Такие показатели свидетельствуют о том, что эффективность гендерной политики может быть ограничена. В контексте общей проблемы эти показатели, в целом, соответствуют общей картине, которую можно сформировать в виде следующего тезиса: *благодаря комплексной гендерной политике, равенство частично наблюдается в разных областях и фиксируется в статистических показателях; в частных случаях обнаруживается как полное неравенство, так и паритет.* Также многое зависит от критериев, берущихся во внимание для такой оценки.

Завершая анализ технической отрасли и представленности женщин на управляющих должностях, следует подвести следующий итог: в ЕС как в одном из самых развитых регионов мира действительно существует проблема доминантных стереотипов, ограничивающих девушек в их профессиональной карьере и влияющих на выбор их трудовой деятельности.

2.3 Женщины в сфере высшего образования и в науке

Поскольку одна из интерпретаций проблем девушек в образовании была рассмотрена в предыдущем разделе, итоги приведенного исследования уже будут учитываться в данном разделе (в частности, концепция «холодного климата»).

В этом аспекте вновь обратимся к исследованиям EIGE. В специальном разделе «Образование» на официальном сайте содержится обобщенный обзор проблематики⁷¹. По словам авторов раздела, образование является катализатором социальных изменений и пространством для реализации основных прав человека. «Данные о социальной интеграции и показателях занятости, а также показатели качества работы показывают, что женщины по-прежнему подвергаются большему риску социальной изоляции, безработицы и низкооплачиваемой работы в ЕС. Женщины также остаются в среднем несколько более склонными к безработице, чем мужчины с таким же уровнем образования»⁷². Так, институт подтверждает существование гендерной сегрегации на рынке труда как результат различной профориентации в университетах, как для учащихся, так и для учителей.

На сайте предоставлены статистические данные по разнице девушек и парней, получивших высшее образование, последнее исследование датируется 2017 г.⁷³ По этим данным, ни в одной стране ЕС количество девушек с высшим образованием не превосходит аналогичное количество мужчин. Самая большая разница в Ирландии (30 мужчин на тысячу и 12 женщин на тысячу), и если говорить обобщенно, то в среднем в ЕС представлено вдвое больше мужчин с образованием, чем женщин.

Гендерное насилие и сексистский юмор также имеют место в образовательных учреждениях. Исследователи утверждают, что крайне важно деконструировать гендерные стереотипы в области образования и профессиональной подготовки. Из новых наблюдений можно найти информацию о том, что гендерные стереотипы также присутствуют и в учебных материалах. Учебники содержат много стереотипов, приводящих примеры через гендерные образы, уменьшающие роль женщин. Особенно это касается тех случаев, когда мужчины и женщины изображаются в профессиональном контексте. В этом же разделе изложен перечень программ внутри ЕС, направленных на улучшение климата в образовательном пространстве (некоторые из них были описаны в разделе 1.1).

⁷¹ EIGE – Education [Электронный ресурс] : Официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // eige.europa.eu, URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education> (Дата обращения – 07.06.2020).

⁷² Там же.

⁷³ EIGE – Browse Gender Statistics [Электронный ресурс] : Официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // eige.europa.eu, URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_eductrain_parteduc_numbrgrad__educ_uoe_grad04/hbar/year:2017/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,LI,NO,CH,MK,RS,TR/unit:P_THAB/isced11:ED6/sex:M,W (Дата обращения – 11.06.2020).

Помимо ситуации по ЕС в целом, статья предоставляет конкретную информацию по двум странам – Швеции и Франции. В 2008 году шведское правительство представило программу по обеспечению гендерного равенства для школ с бюджетом в 110 млн. шведских крон. Эта программа предусматривала создание специального комитета, подготовку учителей, а также меры по укреплению здоровья детей и привлечению большего числа учителей-мужчин. В компетенцию Комитета по гендерному равенству входит анализ гендерных различий в результатах образования и оценка средств преодоления традиционных гендерных ролей.

В 2012 году французское правительство приступило к реализации более систематического подхода к учету гендерной проблематики. Этот подход направлен на достижение следующих целей:

- Формирование и передача культуры гендерного равенства путем включения вопросов гендерного равенства в педагогические программы и учебные планы;
- Укрепление образования в интересах обеспечения гендерного равенства и взаимного уважения между девочками и мальчиками, женщинами и мужчинами. Эта цель должна быть достигнута путем более тщательного мониторинга гендерного насилия в школе и улучшения образования по вопросам сексуальности в целях поощрения равенства.
- Переход к гендерному балансу во всех дисциплинах и на всех академических уровнях путем предотвращения любых гендерных стереотипов в информации, представленной по соответствующим учебным планам⁷⁴.

За реализацию программы отвечало Министерство по правам женщин при участии четырех других министерств.

Это примеры успешной систематизации имеющихся проблем в отдельных странах ЕС, когда инициатива программы исходит от власти, затем из государственного бюджета выделяется необходимая сумма, а затем назначенные ответственные лица приступают к ее реализации.

Хетер Савиньи, профессор в области гендерных исследований, медиа и политики, в статье «Культурный сексизм и высшее образование в Великобритании» анализирует возможные причины широкого распространения сексизма в университетах Великобритании, в академических и научных кругах⁷⁵. «Культурный сексизм состоит из

⁷⁴ Министерство образования Франции [Электронный ресурс] : www.education.gouv.fr – Официальный сайт Министерства образования Франции, URL: <https://www.education.gouv.fr/education-medias-un-nouveau-site-pour-decouvrir-comprendre-et-decrypter-les-medias-audiovisuels-et-9005> (Дата обращения: 11.06.2020).

⁷⁵ Heather Savigny Cultural sexism and the UK Higher Education sec [Electronic resource] // Gender Studies Journal. – 2019. – Vol. 28, is. 6. – P. 661–673. – The electronic version of the printing publication. – URL:

дискурсов неолиберализма, которые формируются как *неолиберальная гегемоническая маскулинность*⁷⁶, — заявляет автор. По данным HESA (Агентство Статистики Высшего Образования), в Великобритании из почти 20 тысяч профессоров насчитывается 4775 женщин (только четверть)⁷⁷. Профессор Савиньи говорит и о других проявлениях сексизма: разница в оплате труда (около 18%), меньшая вероятность, что женщину — эксперта пригласят выступить на конференции и другие проявления. По ее словам, последствия сексизма накапливаются в виде подрывания уверенности в себе и замалчивания реальных проблем, а культура женоненавистничества становится средством дальнейшего распространения культурного сексизма. Термин *гегемоническая маскулинность*, который широко здесь используется, означает некую систему привилегий для определенных групп мужчин. Посредством этой маскулинности они выстраивают социальные отношения на базе их властного и доминантного положения, особенно если обладают значительными финансовыми ресурсами. Так они способствуют легитимизации такой формы отношений.

На данном этапе мы можем выделить основные трудности, препятствующие благоприятному развитию научной карьеры женщин:

- Вербальные и невербальные признаки поведения у коллег или начальства (включая шутки), несоответствующие деловой среде;
- «Холодный климат» в высших учебных заведениях;
- Попытка построить личные взаимоотношения на базе деловых отношений;
- Нарушение психологических границ сокурсниками, коллегами и начальством;
- Мнимая выгода от замалчивания проблем.

Навязывание новых социальных норм порождает изоляцию: исходя из ощущения девушками того, что их реакция будет «слишком острой», что оглашение своих эмоций и недовольства может испортить их имидж или статус в конкретном университете (факультете/кафедре) или исследовательском центре или хуже того — помешать профессиональному развитию — заставляет их изолироваться и не показывать проблемы публично. Осознание своего зависимого положения усиливает этот эффект: автор приводит в пример интервью девушек, работающих в научной сфере, которые рассказывали о том,

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2019.1597689> (access date: 05.03.2020).

⁷⁶ Там же.

⁷⁷ Higher Education Statistics Agency - Staff at higher education providers in the United Kingdom [Электронный ресурс] : Официальный сайт HESA, - [hesa.ac.uk](https://www.hesa.ac.uk), URL: <https://www.hesa.ac.uk/news/19-01-2017/sfr243-staff> (Дата обращения - 18.05.2020).

что начальство может «наказывать» девушек за их эмоции, мысли, комментарии путем накладывания дополнительных рабочих обязательств (включая переработку по часам).

Н.А. Косолапов дает следующее определение насилию: «Насилие – это всегда способ принудить субъекта поступать вопреки его собственной воле, интересам, целям и выбору, действовать так или иначе в ущерб самому себе»⁷⁸. Согласно этой интерпретации, под насилием понимается акт принуждения, осуществляемый по отношению к какому-либо субъекту, что заставляет его действовать вопреки своим желаниям и интересам и зачастую во вред себе. Таким образом, насилие осуществляется по отношению к воле субъекта, его способности действовать самостоятельно и независимо, стремиться к удовлетворению собственных потребностей. В нашем случае женщина совершает культурное насилие в своем сознании, принудительно переосмысляя свои базовые социальные установки.

Еще один аспект, на который Хетер Савиньи обращает внимание: лидерские качества в общем понимании, которые помогают «выбиться» в лидирующие и руководящие позиции (в данном случае – помогают стать профессором или академиком), хорошо соотносятся именно с традиционными мужскими качествами – конкурентоспособность, уверенность в себе и сила воли. То есть профессиональные заслуги и опыт исследовательской деятельности иногда отводятся на второй план.

Автор предлагает список общих рекомендаций девушкам, занятым в научной сфере. Вот его краткое содержание:

- «Назвать» проблему и обсудить ее с человеком, которому девушка доверяет;
- Создать вокруг себя окружение, способное поддержать девушку (благодаря этому, стать «мишенью» или чувствовать себя изолированной будет гораздо труднее);
- Быть заметной в окружении и в деловой среде;
- Не воспринимать комментарии коллег личного характера как оценку трудовой деятельности;
- Активнее ссылаться на научные труды других женщин в своих работах.

В следующей статье под авторством Рут Льюис, Сьюзан Марин и Кэтрин Кенни «Молодые студенты-феминистки сопротивляются лэддизму, культуре насилия и повседневному сексизму» американские и британские университеты рассматриваются как социальные институты для расширения прав девушек и как опорная база для развития

⁷⁸ Косолапов Н.А. Сила, насилие, безопасность: Современная диалектика взаимосвязей // Очерки теории и политического анализа в международных отношениях. М.: МГИМО, 2002. С. 198.

феминизма⁷⁹. Главный вывод, к которому приходят авторы, заключается в том, что университетская среда является неким полем битвы, или «испытательным полигоном», для противостояния лэддизма и феминизма. Поступающих в университет девушек можно условно поделить на два типа: тех, кто уже осведомлен о гендерных проблемах и сталкивался с ними в школе, и тех, кто ассоциирует университет с высокими стандартами и социальными нормами, однако потом сталкивается с дискриминацией со стороны студентов и преподавателей, и прибегает к вступлению в феминистские и женские объединения.

По словам опрашиваемых студенток, помимо того, что феминистская деятельность приносит удовлетворение от «изменения к лучшему» в сложной сексистской культуре, она обеспечивает пространство в феминистском сообществе, в котором присутствует атмосфера дружбы и чувство принадлежности. Деятельность таких закрытых сообществ способствует солидарности, чувству принадлежности, расширению прав и возможностей и обеспечивает фундамент для построения справедливой, позитивной идентичности.

Последним исследованием, изученным в данном разделе, будет статья «Гендер, этничность и феминизм: межсекторальный анализ жизненного опыта феминистских академических женщин в британском высшем образовании» британской исследовательницы Кэтрин Дж. С. Санг, в которой она исследует взаимосвязь этнической принадлежности и феминизма в студенческой жизни. В этом социологическом исследовании она приходит к выводу о том, что девушки сталкиваются с трудным выбором во время обучения в университетах: присоединиться к феминистскому сообществу, нарушая при этом свою этническую идентичность, или сохранить идентичность (индивидуальность) и игнорировать гендерные проблемы. Также многие студенты по-разному трактуют и применяют феминизм, от соображений социальной справедливости до радикального феминизма.

Подводя итог, нужно отметить, что исследования гендерных проблем в сфере науки и в студенческой среде имеют довольно большую задержку. Отсутствие отлаженной системы реагирования со стороны правительств и Евросоюза на задокументированные случаи насилия любого типа также сказывается на степени нерешенности проблемы. Обнадешивает тот факт, что на данный момент инициатива теоретического исследования проявляется не только со стороны научного сообщества. Упомянутый выше EIGE

⁷⁹ Lewis R. 'I get together with my friends and try to change it'. Young feminist students resist 'laddism', 'rape culture' and 'everyday sexism' [Electronic resource] / R. Lewis, S. Marine, K. Kenney // Gender Studies Journal. – 2016. – Vol. 27, is. 1. – P. 56–72. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2016.1175925> (access date: 05.03.2020).

значительным образом помогает систематизировать имеющиеся данные, поступающие по разным информационным каналам, и структурировать на их базе четкие выводы и задачи. При этом, основная часть исследователей лишь обозревают проблему, не предлагая четких стратегий или алгоритмов для ее решения и возможно, оттого, что не обладают компетенциями для реализации таких решений. Так, наблюдая разлад между исследовательским обеспечением проблемы и правовым вмешательством в нее, заключим следующее: озвученные учеными проблемы должны незамедлительно подвергаться мониторингу законодательной власти.

2.4 Сексизм как проявление гендерной дискриминации

На данном этапе установлено, что в оценке дискриминации женского пола необходимо пользоваться системным и комплексным подходом. Если рассматривать основные этапы в жизни гражданина и становлении его личности, то можно выделить: младенчество, школьный период, студенчество, профессиональную карьеру и пенсионный возраст. В данном разделе будут затронуты проблемы, встречающиеся в быту представителей женского пола на всех этапах жизни, а именно — проблема сексизма как общая «переменная», охватывающая все основные сферы жизнедеятельности женского населения ЕС, поэтому данный раздел будет носить обобщающий характер.

Появление ребенка в семье и его воспитание одновременно обнаруживает и недостаточное развитие социальной политики ЕС, поскольку на женщину возлагаются дополнительные обязанности, прерывающие ее профессиональную деятельность, и в то же время обуславливает закладывание стереотипных установок в психику ребенка, будь то мальчик или девочка (мальчику в большинстве случаев будут навязаны чрезмерно маскулинные ценности и, возможно, предпосылки лэддизма, а девочке – ее традиционно «женская» роль в семье на примере матери и необходимость смирения с неравенством в будущем).

Школьный период – время, когда в ученике или ученице вырабатываются личностные качества и первично формируются и развиваются профессиональные наклонности, на которые воздействуют учителя, закладывающие все те же стереотипы в соотношении себя с окружением и социальными институтами.

Период студенчества – как было доказано в предыдущих двух разделах – можно охарактеризовать как конфликтную среду, которая в то же время дает возможность для самоопределения девушек. Главный вопрос, который они для себя решают – способны ли они самостоятельно определять будущую сферу для занятости или же набор стереотипов и социологических факторов (поведение одноклассников и преподавателей) повлияет на их профессиональное развитие?

Карьера и занятость – период, в ходе которого еще может меняться мировоззрение, но все основные «наводки» уже заложены, следовательно – женщины либо работают на традиционно «женских» специальностях и должностях, как правило, исключая тех техническую отрасль и руководящие должности, либо сумели развить свои профессиональные навыки до степени, позволяющей игнорировать негативные факторы, связанные с дискриминацией.

Пенсионный возраст – здесь главный элемент – распределение пенсий от государств, причем размер пенсии будет рассчитываться на основе трудового стажа и особенностей

профессиональной карьеры. Если пенсия недостаточно высокая или меньше, чем у мужчин с теми же показателями трудового стажа – значит, женщины продолжают испытывать дискриминацию, но уже на другом уровне, институциональном.

В 2012 году британская активистка Лора Бейтс организовала проект «Повседневный сексизм» («The everyday sexism»), чтобы повысить осведомленность о широком распространении сексистских практик, с которыми сталкиваются девочки и женщины, от школ и улиц до университетов и рабочих мест. Главная функция данного проекта – предоставлять возможность любой девушке высказаться о своей проблеме, опубликовав историю на сайте. «Проект "повседневный сексизм" направлен на то, чтобы сделать шаг к гендерному равенству, доказав неправоту тех, кто говорит женщинам, что они не могут жаловаться, потому что мы равны», — говорится на сайте⁸⁰. Ежедневно здесь публикуется в среднем от 7 до 11 записей из разных стран ЕС, что позволяет трезво оценить распространенность таких проблем.

Теперь снова обратимся к трудам исследователей и приведем их доводы относительно сексизма в Европе. Авторы Элисон Фиппс, Джессика Рингроуз, Эмма Ренольд и Кэролин Джексон в статье от 2017 г. «Культура насилия, мужская природа и ежедневный сексизм: изучение, концептуализация и политизация нового урегулирования гендерного и сексуального насилия» подводят итоги изучения сексизма в научной среде⁸¹.

Среди прочих наблюдений они выделяют культуру лэддизма как групповой менталитет, выраженный в таких видах деятельности, как спорт и потребление алкоголя, и характеризующийся сексистским и гомофобным юмором.

Исследователи суммируют труды других ученых в утверждении о том, что «культура насилия» как концепция недавно пережила некую трансформацию в средствах массовой информации за счет того, что активисты призывают к нормализации сексуального насилия и виктимблейминга (обвинения жертвы) в громких делах с участием политиков, спортсменов и знаменитостей, а также в университетских кампусах. Здесь следует сделать отсылку к особенностям уголовных расследований, в ходе которых следователи склонны подозревать жертву в неправдивости, недостоверности излагаемой информации о насильнике или в преувеличении реальных проблем. Ссылаясь на проект Лоры Бейтс, исследователи утверждают, что на данный момент не существует достаточного понимания,

⁸⁰ The everyday sexism – About [Электронный ресурс] : everydaysexism.com – официальный сайт проекта Лоры Бейтс, URL: <https://everydaysexism.com/about> (Дата обращения - 03.06.2020).

⁸¹ Lewis R. 'I get together with my friends and try to change it'. Young feminist students resist 'laddism', 'rape culture' and 'everyday sexism' [Electronic resource] / R. Lewis, S. Marine, K. Kenney // Gender Studies Journal. – 2016. – Vol. 27, is. 1. – P. 56–72. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2016.1175925> (access date: 05.03.2020).

что именно можно трактовать как повседневный сексизм, ведь большей огласке можно придать более тяжелые случаи, на фоне которых частые практики сексистского юмора со стороны сверстников могут выглядеть незначительно.

Если в анализе проблемы сексизма уже выявлен ряд последствий, то теперь необходимо обратиться и к его предпосылкам и изучить, от чего проистекает дискриминация на уровне культуры. Статья Лорен Макалистер, Джейн Кэллаген и Лизы Феллин «Маскулинность и эмоциональная экспрессия у военнослужащих Великобритании» содержит анализ интервью военнослужащих, которые делились мнением об особенностях воспитания маскулинности в армии. Исследователи сошлись в том, что доминирующие дискурсы военнослужащих позиционируют их как более склонных к психологическому ущербу, чем население в целом. В культуре «жесткости» поощряется стоицизм, эмоциональный контроль и неуязвимость, и при этом порицаются такие "женские" качества, как эмоциональность и открытость. Военная служба влияет на эмоциональное и психическое здоровье мужчин таким образом, что выражение эмоций со временем частично блокируется, но при этом создается некое «безопасное мужское пространство», в котором мужчины изолируются и еще сильнее укрепляют маскулинный менталитет.

В книге Наталии Даниловой «Армия и общество: принципы взаимодействия» подробно описывается история реформирования военной политики ЕС⁸². На сегодняшний день Европейский Союз провел ряд военных реформ, из которых прослеживаются три тенденции реформирования армий стран Европейского Союза:

- профессионализация (отказ от призыва и переход к профессиональной армии);
- сокращение вооруженных сил;
- реструктуризация.

Но несмотря на постепенное сокращение призыва, а в некоторых странах — отказ от этой практики комплектования армии на основе всеобщей воинской обязанности, все равно сохраняется влияние на менталитет и поведение мужчин, порождающее дискриминацию.

Таким образом, военная культура дает привилегии представителям «мужского» поведения (означающего быть гетеросексуальным, конкурентоспособным, доминирующим, рациональным и физически сильным). Маскулинность — это не фиксированная характеристика, а культурное позиционирование, которое переплетается с другими социальными структурами и процессами.

⁸² Данилова Н. Армия и общество: принципы взаимодействия / [Европейский университет в Санкт-Петербурге]. - СПб.: Норма, 2007. - 344 с.

Далее обратимся к статье Анны Мэнсдоттер и Шарлотты Деоган «Дальнейшее гендерное равенство — это хорошо или плохо для сексуального здоровья?», в которой авторы рассуждают на тему гендерного равенства в целом, анализируя его состояние к 2014 году⁸³. Обращая внимание на рейтинг стран по паритету мужчин и женщин, авторы отмечают, что успех северных стран (Исландия, Финляндия, Норвегия и Швеция) достигается благодаря обширным социальным реформам, в том числе дающим право на отпуск по уходу за детьми.

Еще одно важное заявление ученых заключается в том, что права ЛГБТ-сообществ представляют собой суть подлинного гендерного равенства, сформулированного в актах и реформах против дискриминации, и ЛГБТ-сообщества также должны быть включены в стратегии общественного здравоохранения против гендерного насилия. Соглашаясь с авторами, следует добавить, что гендерное насилие, исходя из особенностей самих ЛГБТ, чаще будет происходить по отношению именно к этой части населения. Следовательно, критерием для фиксации равноправия можно считать тот момент, когда права и свободы ЛГБТ будут реализованы в равной степени во всех странах Евросоюза.

Главная гипотеза авторов — это гипотеза *конвергенции*, предполагающая, что общество с культурным, социальным и экономическим сходством между женщинами и мужчинами будет сопровождаться улучшением здоровья и благосостояния населения. «В обществе равных возможностей для мужчин и женщин женщины будут вести тот же образ жизни, что и мужчины, а также жить и работать в тех же условиях, что и мужчины, и наоборот. Такое общество будет иметь равное по гендерному признаку распределение психологической и физической заболеваемости, а также причин и сроков смертности»⁸⁴. Смотря на такую весьма идеалистическую концепцию в современных реалиях, появляется вопрос о том, нормально ли такое состояние для общества? Или же между мужчинами и женщинами в обществе существуют различия, которые нормальны или без которых общество начнет деградировать? Нетрудно заметить, что гендерная политика ЕС сталкивается с определенными преградами, а общество продолжает сопротивляться. Выдвигая предположение о том, что такие различия современному обществу необходимы, оставим эти вопросы открытыми для дальнейших дискуссий.

⁸³ Mansdotter A. Further gender equality – is it good or bad for sexual health? [Electronic resource] / A. Mansdotter, C. Geogan // Gender Studies Journal. – 2016. – Vol. 25, is. 3. – P. 294–302. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2014.964668> (access date: 05.03.2020).

⁸⁴ Там же.

Маргарита Леон в статье «Gender and (Dis)advantage» рассматривает перспективу решения проблемы неравенства на наднациональном уровне в пространстве Евросоюза⁸⁵. Она утверждает, что существуют сомнения относительно реальной эффективности этой перспективы в различных масштабах и географических точках. Кроме того, за кажущимся консенсусом политических дискурсов парадигм скрывается целый ряд противоречивых взглядов. Несмотря на заметное улучшение положения женщин во всем мире, сохраняются различные формы неблагоприятного положения между мужчинами и женщинами. Глобальная политическая парадигма гендерного равенства сталкивается с препятствиями, когда ее необходимо применять на практике. М. Леон также ссылается на труды Кеннета и Пейна (исследование 2014 г.)⁸⁶, которые утверждают, что существует разрыв между идеальным миром политической парадигмы и пережитым опытом.

Гендерные проблемы в соотношении между работой и семьей, в миграционном вопросе или в проблеме бедности и безработицы действительно вышли на передний план в национальной и международной политической жизни. Однако, по всей видимости, существует определенный предел эффективности гендерной политики для определенного исторического периода: «Конечно, политика может лишь в ограниченной степени вмешиваться в изменение ранее существовавших гендерных культур»⁸⁷.

Та или иная конкретная культура или нормативные рамки могут либо поощрять, либо препятствовать участию женщин в оплачиваемом труде (или повышению заработной платы), могут поощрять или порицать участие мужчин в уходе за детьми, могут оправдывать или осуждать неравную социальную мобильность мужчин и женщин, могут способствовать или препятствовать участию женщин в политике и т. д. Таким образом, приемлемость различных форм выравнивания дисбаланса играет важную роль в формировании этих различных моделей ухода. Это подтверждается в исследовании Розмари Кромптон, Сюзан Льюис и Клэр Лёнетт 2017 г. «Женщины, мужчины, работа и семья в Европе»⁸⁸.

Точные данные были предоставлены Европейским Институтом по Гендерному Равенству, который проводил опрос населения, занятого в разных сферах. Опрос 2015 г. «За последние 12 месяцев в ходе своей работы подвергались ли вы издевательствам?» показал

⁸⁵ León, M. Gender and (Dis)advantage. / Hartley Dean and Lucinda Platt // Social Advantage and Disadvantage. – Oxford scholarship online. – 2016. – P. 25.

⁸⁶ Kennet, P., Payne, S. Gender Justice and Global Policy Paradigms // Journal of International and Comparative Social Policy. – 2014. № 30(1). – pp. 1–15.

⁸⁷ Там же.

⁸⁸ Crompton, R., Lewis, S., and Lyonette, C. Women, Men, Work and Family in Europe // Palgrave Macmillan. – 2007. – P. 272.

процент положительных ответов девушек по странам ЕС⁸⁹. Самый низкий показатель – в Болгарии (0%), самый высокий – во Франции (13.5%). Средний показатель по ЕС – 5.3%.

Опрос 2015 г. «В течение последних 12 месяцев во время вашей работы вы подвергались домогательствам?» выявил самый большой показатель в Нидерландах (4.2%), а общий по ЕС составил 1.2%⁹⁰.

Опрос 2015 г. «За последний месяц в ходе своей работы вы подвергались словесным оскорблениям?» показал, что самые частые случаи вербальной дискриминации женщин случаются в Нидерландах (21.2%) и в Дании (20.3%), а общий показатель по ЕС составил 11.7%⁹¹.

Если посмотреть, как распространена дискриминация на географической карте ЕС, то можно заметить, что в северных и западных странах женщины чаще подвергаются дискриминации, что не соответствует индексу «Global Gender Gap» на сегодняшний день. Из этого можно сделать вывод о том, что в странах, приближенных к паритету по экономическим показателям, доминирует другая форма дискриминации – культурная.

Так, понимание того, каким образом нормы, убеждения, социальные практики и традиции влияют на укрепление социального неравенства, также является ключом к объяснению феномена сексизма.

⁸⁹ EIGE – European Institution for Gender Equality – Gender Statistics database [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // eige.europa.eu, URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_bullying/hbar/year:2015/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,NO,ME,MK,AL,RS,XK/sex:W/ANSWER:PCT_YES (Дата обращения – 11.06.2020).

⁹⁰ EIGE – European Institution for Gender Equality – Gender Statistics database [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // eige.europa.eu, URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_harassment/hbar/year:2015/geo:EU28/sex:W/ANSWER:PCT_YES (Дата обращения – 11.06.2020).

⁹¹ EIGE – European Institution for Gender Equality – Gender Statistics database [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // eige.europa.eu, URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_verbalabuse/hbar/year:2015/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,NO,CH,ME,MK,AL,RS,TR,XK/sex:W/ANSWER:PCT_YES (Дата обращения – 11.06.2020).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам данного исследования были выполнены три поставленные задачи. Во-первых, была проанализирована гендерная политика ЕС, а именно:

Правовая и институциональная база. С конца XX столетия внутри Евросоюза было учреждено несколько десятков организаций, действующих по сей день как самостоятельно, так и под контролем органов ЕС и национальных правительств. Они могут выполнять функции по контролю исполнения законодательства и стратегий, а также проводить консультации. Гендерное равенство сегодня закреплено в Договорах ЕС как один из приоритетов политики ЕС. Главные органы, ответственные за разработку гендерной политики, это Бюро по вопросам занятости и равных возможностей для женщин, Женское бюро информации, Европейский социальный фонд, Европейская Экономическая Комиссия ООН и Европейский Институт по Гендерному Равенству.

Реализация программ по обеспечению гендерного равенства. Программы и стратегии продолжают давать новый импульс актуализации гендерных проблем и их решению. Так, гендерная политика становится динамичной, когда она сопровождается программами: если существование проблемы признается на разных уровнях, это означает, что государства заинтересованы в том, чтобы повысить качество жизни граждан. Поэтому для каждой стратегии ставится ряд конкретных целей, назначаются ответственные за их реализацию лица и органы, устанавливаются сроки выполнения, прогнозируются результаты. Всего с 2004 по 2019 гг. было принято порядка 10 обширных наднациональных программ, несколько десятков национальных, и около сотни более локальных программ, привязанных к определенной сфере (образование, занятость, социальное обеспечение и тд.).

Во-вторых, были выявлены основные тренды в эволюции гендерной политики ЕС. Учитывая постепенный рост интенсивности в создании организаций и принятии программ и стратегий, можно выделить основные тенденции в эволюции гендерной политики. Так, к 2004 г. уже был налажен *структурный подход* к обеспечению гендерного равенства (возросло количество упоминаний понятия равенства полов в договорах ЕС, введен и описан принцип гибкости и тесного сотрудничества между странами ЕС, равенство между мужчинами и женщинами было названо одной из целей Сообщества). К 2010 появилась устойчивая тенденция разрабатывать и проводить программы по равенству, а также цель добиться равенства полов более прочно закрепились в законодательстве. Данный этап можно охарактеризовать становлением гендерной политики как *общественной ценности*. На протяжении последних девяти лет идея о гендерном равенстве еще прочнее закреплялась, теперь – на уровне *личности*. Этот этап ознаменован началом общественной трансформации, когда гражданин осознанно приходит к пониманию равенства, и когда

тенденции в осмыслении гендерных проблем обществом более или менее соответствует тенденциям в гендерной политике.

В-третьих, были охарактеризованы основные проблемы европейского населения, связанные с дискриминацией женщин, с учетом многообразия входящих в ЕС стран-членов.

Неравная оплата мужского и женского труда. Статистические базы данных содержат конкретную информацию о том, в каких странах женщины зарабатывают меньше мужчин: эта разница больше в южных странах и меньше – в северных. Средняя разница между зарплатами мужчин и женщин составляет 16%. На основе исследования этой проблемы можно сделать следующие выводы: за неравной оплатой труда стоят более глобальные проблемы, такие как недостаточное финансовое благополучие женщин и недостаточная экономическая эффективность различных отраслей и предприятий, предоставляющих рабочие места. Также доказано, что существуют объективные и субъективные факторы, влияющие на данный феномен. На европейском рынке труда наблюдается сегрегация по сферам занятости. Традиции и стереотипы также играют не последнюю роль. Также выявлена прямая взаимосвязь неравной оплаты труда с образованием и самим рынком труда, - это сферы, без преобразований которых женщины не смогут достичь паритета в зарплате с мужчинами. Помимо этого, существуют и альтернативные элементы материального неравенства (разница в ценовой политике относительно аналогичных мужских и женских товаров, отношение к финансовым рискам, накоплениям и расходованию средств).

Безработица и недопредставленность женщин в технической отрасли. Обращая внимание на статистические показатели безработицы по странам ЕС, мы выявили отстающие и лидирующие страны. Малое количество женщин, занятых в инженерной отрасли - это еще одно проявление сегрегации, усиливающейся набором стереотипов, «холодным климатом» в учебных аудиториях и рабочих помещениях, а также культурой «лэддизма». Во время исследования этой проблемы было окончательно установлено, что распространение дискриминации не ограничено какими-либо пространственными и временными рамками, поэтому и подходить к проблеме нужно комплексно, охватывая все возможные сферы.

Дискриминация в студенческой, научной и академической среде. Здесь имеет место факт преобладания мужчин в научной сфере. Если рассматривать студенческое социальное пространство, то можно обратить внимание на распространенную культуру «лэддизма» и на создание женских феминистских сообществ как попытку противостоять женоненавистничеству. В профессорских кругах численное преобладание мужчин может выступать причиной того, что женщины не могут полноценно реализовать свой потенциал,

а нежелание девушек продолжать научную карьеру только усиливает диспропорцию в количестве. Эти препятствия главным образом заключаются в доминировании ряда стереотипов, порождающих гендерную сегрегацию на рынке труда. Эти убеждения девушкам начинают навязывать еще со школы (со стороны учителей и одноклассников), затем – в университете и на рабочем месте.

Сексизм. Это явление может сопровождать женскую часть населения на всех этапах жизни во всех сферах. Мы пользовались этим термином для введения общей переменной, чтобы оценить влияние сексизма на быт, выбор профессии и карьеру женщин. Сегодня можно наблюдать попытки мониторинга локальных проявлений сексизма европейским обществом, но нет возможности получить полноценную централизованную поддержку в виде наложения санкций на «обидчика» или компенсации жертве. Военная культура воспитывает маскулинный менталитет и поведение в мужчинах, что только усиливает культурную дискриминацию. Если прогрессивная часть общества обнаруживает новые проблемы, то подавляющая часть не проявляет гибкости к изменениям и сопротивляется гендерной политике из социокультурных соображений, а также под влиянием стереотипов. Именно поэтому успех гендерной политики сегодня ограничен. Исследователи расходятся в мнениях насчет идеалистической модели, в которой мужчины и женщины переняли бы друг у друга ряд особенностей и обладали бы полным паритетом в социальном пространстве.

На основе полученных результатов хотелось бы предложить несколько **новых тезисов**, закрепляющих представление о проблемах общества в ЕС и способных послужить новой отправной точкой для дальнейших реформирований гендерной политики.

Первым из них является следующий: гендерное равенство, скорее всего, наступает тогда, когда за права женщин начинают бороться мужчины. Умозрительное применение такой модели гипотетически способно «перевернуть» картину и решить проблему дискриминации двумя методами одновременно. Во-первых, мужчина будет способен пресечь насилие того или иного вида своим влиянием со стороны, при этом находясь в одном «контексте» с женщиной, являющимся источником дискриминации (будь то взаимоотношения в студенческом пространстве, городской администрации или офисе). Во-вторых, факт того, что в соблюдении прав женщин будет заинтересована часть мужского населения ЕС, будет являться главным маркером для того, чтобы понять, что дискриминация по признаку пола на этом заканчивается, и начинается общая борьба за социальное равенство.

Следующее важное наблюдение заключается в том, что равная оплата труда, как и равное финансовое благосостояние женщин и мужчин в целом, может быть достигнута

только в том случае, если принимаются меры по обеспечению паритета на всех уровнях, в которых участвуют все заинтересованные стороны и учитываются все причинные факторы разрыва в оплате труда. Органам ЕС и его населению крайне важно иметь полное представление о последствиях разрыва в оплате труда и повсеместно распространять примеры передовой практики, возможно, приводя при этом случаи наибольшего разрыва в качестве антипримера.

Механизм, с помощью которого следует проводить гендерную политику, был опробован институтами Евросоюза еще в первом десятилетии текущего века. Главным образом сюда можно отнести социальную политику. И это один из ключевых аспектов, в котором сегодня не наблюдается таких интенсивных изменений, как, например, в экономическом аспекте. Женщины в Италии и других южных странах, отличающихся высокой женской безработицей, *сглаживают* недостатки социальной политики, возлагая на себя обязанности по уходу за новорожденными детьми и больными родственниками. Наши предположения здесь сводятся к тому, что, усилив социальную политику, государство может избавить женщину от необходимости такой работы. Вследствие этого у женщин не будет прерываться профессиональная карьера, частично сбалансируется оплата труда, повысится финансовое благосостояние и заметно сократится процент безработицы. Это наблюдение в то же время является подтверждением того, что имеется четкая связь между социальной и экономической политикой государств.

В процессе изучения гендерного дисбаланса были выявлены структурный, культурный и индивидуальный уровень насилия. Так, под структурным насилием мы понимаем недостаточную гендерную ориентированность социальной и экономической политики и негативные последствия, проявляющиеся в быту и трудоустройстве девушек; под культурным – набор стереотипов и убеждений, используемых для повсеместного навязывания как мужчинам, так и девушкам их традиционных паттернов поведения и соотнесения себя с окружающей средой; под индивидуальным – совокупность частных случаев ментального воздействия и домогательств со стороны студентов, коллег по работе или начальства. В совокупности культурной дискриминацией эти элементы можно объединить в понятие *сексизма*.

Сегодняшние проблемы гендерного дисбаланса распознаются и закрепляются в общественном сознании быстрее, чем развивается правоохранительная система, в связи с чем прогрессивная часть населения Евросоюза, идентифицирующая все новые виды насилия над личностью, не может получить соответствующей централизованной поддержки. Возможно, проблема кроется в том, что привычным для населения способом наказания виновного в случае физического насилия является уголовный процесс и

приговор, а средством поддержки жертвы – психологическая помощь и материальная компенсация. Качественно новым преобразованием было бы введение превентивной профилактики дискриминации.

В связи с этим, на базе исследования хотелось бы предложить следующую модель для профилактики и борьбы с сексизмом, которая могла бы действовать по следующему алгоритму:

1. Частный случай попытки насилия любого уровня оглашается женщиной или группой женщин, которые сообщают об этом начальству/руководителю/лицу, стоящему выше по должности в конкретной организации.
2. Начальство признает этот факт как *существующую проблему* и передает данные в ответственные статистические службы или правозащитные органы. При этом должно соблюдаться важное условие: начальство должно быть на стороне своего коллектива из соображений эффективности работы предприятия, независимо от отрасли.
3. Осуществляется попытка комплексного подхода к проблеме: информация о подобных случаях собирается из других стран и предприятий. Данные анализируются на предмет того, имеют ли такие случаи систематическую основу. Это поможет понять, на каком уровне следует вносить изменения – на уровне предприятий конкретной отрасли, на уровне государства или всего ЕС.
4. На базе Еврокомиссии и ответственных Генеральных директоратов собирается рабочая группа для формирования новой законодательной инициативы.
5. По принципу обычной законодательной инициативы проект проходит стадии согласования на всех необходимых уровнях (в Европарламенте и Совете).

Отдельного внимания требует культурное насилие и фактор лэддизма. Если расценивать это как психологическое воздействие, то полезно было бы принимать меры, исходя из побуждений помочь, в первую очередь, «обвиняемому». Это значит, что если жертва страдает от психологического насилия, то и «обвиняемый» должен получить необходимые консультации, которые скорректировали бы его мышление, но не уголовное наказание. Это могла бы быть просветительская деятельность или психологические консультации, но для этого в конкретной организации/университете должен работать ответственный за это сотрудник, налаживающий коммуникацию как между коллегами, так и коллег с подчиненными. Это предложение может стать одним из будущих законопроектов Европейской Комиссии.

К общим итогам работы следует добавить одно уточнение. Изначально работа должна была выполняться в контексте рассмотрения политических и наднациональных

преобразований в пространстве Евросоюза, однако иногда было необходимо углубиться еще и в социологические и психологические исследования, исходя из соображений, что углубленное понимание сути проблем приведет к правильному их осмыслению и позитивному результату.

Ответ на главный вопрос, в каком состоянии находится гендерное равенство в Европейском Союзе сегодня, уместается в одну фразу – состояние удовлетворительное, но есть позитивная динамика. Это значит, что среди служащих общеевропейских и государственных органов, среди работников по найму в разных отраслях, в студенческом и молодежном обществе во всем пространстве ЕС присутствуют женщины и девушки, испытывающие дискриминацию по признаку пола, но в то же время ЕС видится как безопасное для общества пространство, максимально приближенное к равным условиям. Эта дискриминация может быть как незначительной, так и колоссально влияющей на жизнь и быт девушек; может быть оставлена без внимания, а может незамедлительно вызвать общественный резонанс, может быть пресечена институтами, законами и правоохранительными органами и повлечь масштабные общественные волнения или изменения. Задача гендерной политики ЕС в этом – вовремя обнаруживать необходимость реформ, находить нужные инструменты для их проведения и совершенствовать подходы и методы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Международные договоры:

1. Договор о Европейском союзе (Маастрихт, 7 февраля 1992 г.) // Единый европейский акт.
2. Договор о Европейском союзе. – М.: Право, 1994. – С.45-246. (в редакции Лиссабонского договора 2007 г.).
3. Договор об учреждении Европейского экономического сообщества. (Рим, 25 марта 1957). // Договоры, учреждающие европейские сообщества. – М.: Право, 1994. – С.95-288.
4. Duff A. (ed). The Treaty of Amsterdam Text and Commentary; London: Federal Trust, 1997. - С. 195.
5. The Charter of Fundamental Rights of the European Union, European Parliament, 21 February 2001.

Законодательные акты:

1. Конституция Итальянской Республики / Пер. с итал. Л. П. Гринберга // Конституции государств Европейского Союза / Под общ. ред. Л. А. Окунькова. — М.: Издательская группа ИНФРА-М—НОРМА, 1997. — С. 423—450.
2. A second update of the European Union’s Plan of Action for Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010-2015 [Electronic resource] / Contributors: M. Marchetti, M. Marchetti, J.-L. Ville, R. Virginie // Capacity4dev. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://europa.eu/capacity4dev/article/gender-mainstreaming-continues-be-challenge-development-cooperation/> (access date: 05.03.2020).
3. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Electronic resource] / European Commission. – Brussels, 2020. – 37 p. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (access date: 05.03.2020).
4. On the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Directive 86/613/EEC: Directive of the European Parliament and of the Council // Procedure 2008/0192/COD // eur-lex.europa.eu, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:32010L0041&qid=1558423468947> (Дата обращения – 16.05.2019).
5. The European Commission – Gender equality strategy [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (Дата обращения - 26.12.2019).
6. The European Commission – Published Initiatives - Criminal justice – EU strategy on victims’ rights (2020-24) [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12239-EU-Strategy-on-victims-rights-2020-2024-> (Дата обращения - 19.03.2020).
7. The European Commission – Published Initiatives - Criminal justice – EU strategy on victims’ rights (2020-24) [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12239-EU-Strategy-on-victims-rights-2020-2024-> (Дата обращения - 19.03.2020).
8. The European Commission – Published Initiatives - Gender equality outside the EU – evaluation of EU support [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12239-EU-Strategy-on-victims-rights-2020-2024->

- say/initiatives/11935-Evaluation-of-the-EU-s-external-action-support-in-the-area-of-gender-equality-and-women-empowerment (Дата обращения - 19.03.2020).
9. The European Commission – Published Initiatives - Gender equality & women’s rights worldwide – 2021-25 action plan [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12240-EU-Action-Plan-of-Gender-equality-and-women-s-empowerment-in-external-relations-for-2021-2025>- (Дата обращения - 20.03.2020).
 10. The European Commission – Published Initiatives - Gender equality outside the EU – evaluation of EU support [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/11935-Evaluation-of-the-EU-s-external-action-support-in-the-area-of-gender-equality-and-women-empowerment> (Дата обращения - 19.03.2020).
 11. The European Commission – Published Initiatives - Gender equality & women’s rights worldwide – 2021-25 action plan [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12240-EU-Action-Plan-of-Gender-equality-and-women-s-empowerment-in-external-relations-for-2021-2025>- (Дата обращения - 20.03.2020).
 12. The European Commission – Published Initiatives - Gender equality strategy 2020-2024 [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12114-Gender-equality-in-the-EU> (Дата обращения - 24.03.2020).
 13. The European Commission – Published Initiatives - Gender pay gap – Transparency on pay for men and women [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency> (Дата обращения - 18.03.2020).
 14. The European Commission – Published Initiatives - Standards for equality bodies [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-1623887_en (Дата обращения - 15.05.2019).

Отчеты наднациональных органов:

1. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions [Electronic resource] : Tackling the pay gap between women and men / Commission of the European Communities. – Brussels, 2007. – 29 p. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF> (access date: 05.03.2020).
2. Communication from the Commission to the Spring European Council - Implementing the renewed Lisbon strategy for growth and jobs COM/2006/0816 final [Electronic resource] // EUR–Lex. Access to European Union Law. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52006DC0816> (access date: 05.03.2020).
3. Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011-2020) [Electronic resource] 2011/C 155/02 // EUR–Lex. Access to European Union Law. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29> (access date: 05.03.2020).
4. EIGE – Education [Электронный ресурс] : Официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // eige.europa.eu, URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education> (Дата обращения – 07.06.2020).

5. EIGE – Education [Электронный ресурс] : Официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // [eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa/bpfa_d/bpfa_d_offic/bpfa_d_offic_d10), URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa/bpfa_d/bpfa_d_offic/bpfa_d_offic_d10 (Дата обращения – 07.06.2020).
6. EIGE – European Institution for Gender Equality – Gender Statistics database [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // [eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_bullying/hbar/year:2015/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,NO,ME,MK,AL,RS,XK/sex:W/ANSWER:PCT_YES), URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_bullying/hbar/year:2015/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,NO,ME,MK,AL,RS,XK/sex:W/ANSWER:PCT_YES (Дата обращения – 11.06.2020).
7. EIGE – European Institution for Gender Equality – Gender Statistics database [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // [eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_harassment/hbar/year:2015/geo:EU28/sex:W/ANSWER:PCT_YES), URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_harassment/hbar/year:2015/geo:EU28/sex:W/ANSWER:PCT_YES (Дата обращения – 11.06.2020).
8. EIGE – European Institution for Gender Equality – Gender Statistics database [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // [eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_verbalabuse/hbar/year:2015/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,NO,CH,ME,MK,AL,RS,TR,XK/sex:W/ANSWER:PCT_YES), URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/genvio_psy_sur__ewcs_verbalabuse/hbar/year:2015/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,NO,CH,ME,MK,AL,RS,TR,XK/sex:W/ANSWER:PCT_YES (Дата обращения – 11.06.2020).
9. EIGE – European Institution for Gender Equality [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // [eige.europa.eu](https://eige.europa.eu/about), URL: <https://eige.europa.eu/about> (Дата обращения – 02.06.2020).
10. EUROPA – About the EU – The economy – How big is the EU economy? [Электронный ресурс] : [europa.eu](https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/economy_en) – Официальный сайт Европейского Союза, URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/economy_en (Дата обращения – 02.04.2020).
11. Gender Equality and Women's Empowerment : Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020 development [Electronic resource] : Annual Implementation Report 2016 / European Commission. – Brussels, 2017. – 127 p. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/10102/2017/EN/SWD-2017-288-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF> (access date: 05.03.2020).
12. Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report [Electronic resource] // European Institute for Gender Equality. – Electronic data. – [S. l.], 2020. – URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> (access date: 05.03.2020).
13. Joint Employment Report 2006/2007 [Electronic resource] / Council of the European Union. – Brussels, 2007. – 17 p. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%206706%202007%20INIT> (access date: 05.03.2020).
14. The European Commission – Business, Economy, Euro – Indicators, Statistics – Economic databases – Business and consumer surveys [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // [ec.europa.eu](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/business-and-consumer-surveys_en), URL: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/business-and-consumer-surveys_en (Дата обращения - 06.04.2020).
15. The European Commission – Publications - Understanding the Gender Gap in Financial Well-Being [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // [ec.europa.eu](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economy-finance-and-euro-publications_en), URL: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economy-finance-and-euro-publications_en (Дата обращения - 05.04.2020).

16. World Economic Forum – Reports [Электронный ресурс]: weforum.org, URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018> (Дата обращения - 18.04.2020).

Литература:

1. Безган Л. С. Гендерная политика в Европейском Союзе: институциональный аспект (1952-2002 годы) // Ретроспектива: Всемирная история глазами молодых исследователей. 2011. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/14030084> (Дата обращения - 26.12.2019).
2. Гендерное равенство. Права человека: энциклопедический словарь / под ред. С.С. Алексеев.М.: Норма, 2009.
3. Данилова Н. Армия и общество: принципы взаимодействия / [Европейский университет в Санкт-Петербурге]. - СПб.: Норма, 2007. - 344 с.
4. Институты Европейского Союза: структура, функции, процесс принятия решений : учеб.-метод. пособие для вузов по специальности «Международные отношения» / С. Н. Мирошников, под ред. В. П. Зиновьева. – Томск : Издательский дом Томского Государственного Университета, 2015. – 141 С.
5. Климашевская О. В., Крутов А. В. Гендерная политика государства: генезис понятия // Женщина в российском обществе. 2010. № 4. С. 22-31.
6. Косолапов Н.А. Сила, насилие, безопасность: Современная диалектика взаимосвязей // Очерки теории и политического анализа в международных отношениях. М.: МГИМО, 2002. С. 198.
7. Овчарова О.Г. Гендерная асимметрия политики: изменение мировой конфигурации // Южно-российский журнал социальных наук. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-asimetriya-politiki-izmenenie-mirovoy-konfiguratsii> (Дата обращения: 04.04.2019).
8. От школы к фабрике (Пол Уиллис. Приобщение к трудовой культуре: как дети рабочих становятся рабочими). Археорецензия // Отечественные записки. 2006. № 3 (30). С. 160-166.
9. Хасбулатова О. А. Гендерные стереотипы в политической культуре: специфика российского опыта // Женщина в российском обществе. 2001. №3-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-stereotipy-v-politicheskoy-kulture-spetsifika-rossiyskogo-opyta> (дата обращения: 04.04.2019).
10. Хирдман И. Женщины — от возможности к проблеме? Конфликт полов в «государстве всеобщего благоденствия» — шведская модель // Северная Европа. М. : АСТ-Пресс, 1995.
11. Штылева Мария Владимировна Формирование политики гендерного равноправия в Европейском союзе (1950–2010) // ЖИСП. 2013. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-politiki-gendernogo-ravnopraviya-v-evropeyskom-soyuze-1950-2010> (дата обращения: 09.04.2019).
12. Bosch-Fiol E. Femicide, intimate partner violence and legal complaints in Spain [Electronic resource] / E. Bosch-Fi, V. A. Ferrer-Perez // Gender Studies Journal. – 2019. – Vol. 29, is. 2. – P. 187–201. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2019.1616537> (access date: 05.03.2020).
13. Crompton, R., Lewis, S., and Lyonette, C. Women, Men, Work and Family in Europe // Palgrave Macmillan. – 2007. – P. 272.
14. Gender and civil society. Transcending boundaries. L.; N. Y., 2005. P. 62.
15. Heather Savigny Cultural sexism and the UK Higher Education sec [Electronic resource] // Gender Studies Journal. – 2019. – Vol. 28, is. 6. – P. 661–673. – The electronic version of the

- printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2019.1597689> (access date: 05.03.2020).
16. Huete-Morales D. M. Modelling part-time employment in Spain: do women opt for fewer hours or do they have no choice? [Electronic resource] // *Gender Studies Journal*. – 2018. – Vol 27, is. 7. – P. 815–833. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2017.1316248> (access date: 05.03.2020).
 17. Kennet, P., Payne, S. Gender Justice and Global Policy Paradigms // *Journal of International and Comparative Social Policy*. – 2014. № 30(1). – pp. 1–15.
 18. León, M. Gender and (Dis)advantage. / Hartley Dean and Lucinda Platt // *Social Advantage and Disadvantage*. – Oxford scholarship online. – 2016. – P. 25.
 19. Lewis R. ‘I get together with my friends and try to change it’. Young feminist students resist ‘laddism’, ‘rape culture’ and ‘everyday sexism’ [Electronic resource] / R. Lewis, S. Marine, K. Kenney // *Gender Studies Journal*. – 2016. – Vol. 27, is. 1. – P. 56–72. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2016.1175925> (access date: 05.03.2020).
 20. Mansdotter A. Further gender equality – is it good or bad for sexual health? [Electronic resource] / A. Mansdotter, C. Geogan // *Gender Studies Journal*. – 2016. – Vol. 25, is. 3. – P. 294–302. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2014.964668> (access date: 05.03.2020).
 21. Martinez J. A. F. The ordination of women in the Catholic Church: a survey of attitudes in Spain [Electronic resource] / J. A. F. Martinez, M. Rodriguez-Entrena, M. J. Rodriguez-Entrena // *Gender Studies Journal*. – 2012. – Vol. 21, is. 1. – P. 17–34. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2012.641391?forwardService=showFullText&tokenAccess=ina3CTdhm2rHSvZAfJGP&tokenDomain=eprints&doi=10.1080%2F09589236.2012.641391&doi=10.1080%2F09589236.2012.641391&journalCode=cjgs20> (access date: 05.03.2020).
 22. McAllister L. Masculinities and emotional expression in UK servicemen: ‘Big boys don’t cry’? [Electronic resource] / L. McAllister, J. E. V. Callaghan, L. C. Fellin // *Gender Studies Journal*. – 2019. – Vol. 28, is. 3. – P.257–270. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09589236.2018.1429898> (access date: 05.03.2020).
 23. Powell, A., Dainty, A., & Bagilhole, B. (2011). A poisoned chalice? Why UK women engineering and technology students may receive more ‘help’ than their male peers. *Gender and Education*. 2011. № 23, pp. 585–599.
 24. Rape culture, lad culture and everyday sexism: researching, conceptualizing and politicizing new mediations of gender and sexual violence [Electronic resource] / A. Phipps, J. Ringrose, E. Renold, C. Jakson // *Gender Studies Journal*. – 2018. – Vol. 27, is. 1. – P. 1–8. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2016.1266792> (access date: 05.03.2020).
 25. Sang K. J. C. Gender, ethnicity and feminism: an intersectional analysis of the lived experiences feminist academic women in UK higher education [Electronic resource] // *Gender Studies Journal*. – 2018. – Vol. 27, is. 2. – P. 192–206. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2016.1199380> (access date: 05.03.2020).
 26. Stentiford L. J. ‘You can tell which ones are the laddy lads’: young women’s accounts of the engineering classroom at a high-performing English university [Electronic resource] // *Gender Studies Journal*. – 2018. – Vol. 28, is. 2. – P. 218–230. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2018.1423957> (access date: 05.03.2020).

27. Tobio C. Uneven paths: women and welfare in Italy and Spain [Electronic resource] // Gender Studies Journal. – 2017. – Vol. 6, is. 2. – P. 115–132. – The electronic version of the printing publication. – URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09589236.2015.1090304> (access date: 05.03.2020).

Источники:

1. Министерство образования Франции [Электронный ресурс] : www.education.gouv.fr – Официальный сайт Министерства образования Франции, URL: <https://www.education.gouv.fr/education-medias-un-nouveau-site-pour-decouvrir-comprendre-et-decrypter-les-medias-audiovisuels-et-9005> (Дата обращения: 11.06.2020).
2. РИА Новости – Урсулу фон дер Ляйен назначили новым председателем Еврокомиссии [Электронный ресурс] : Информационное агентство ria.ru, URL: <https://ria.ru/20190716/1556591134.html> (Дата обращения: 12.-3.2020).
3. BBC News – Русская служба – США выходят из Совета ООН по правам человека / bbc.com, URL: <https://www.bbc.com/russian/news-44543448> (Дата обращения: 13.12.18).
4. Brzezinski В. EU Gender Action Plan II : How EU Delegations contribute to gender equality worldwide [Electronic resource] // Capacity4dev. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide/> (access date: 05.03.2020).
5. CONCORD. European NGO confederation for relief and development [Electronic resource]. – Electronic data. – [S. l., s. a.]. – URL: <https://concordeurope.org/> (access date: 05.03.2020).
6. EIGE – Browse Gender Statistics [Электронный ресурс] : Официальный сайт Европейского Института по Гендерному Равенству // eige.europa.eu, URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_eductrain_parteduc_numbrgrad_educ_uoe_grad04/hbar/year:2017/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,LI,NO,CH,MK,RS,TR/unit:P_THAB/isced11:ED6/sex:M,W (Дата обращения – 11.06.2020).
7. Eurofound - European Pact for Gender Equality [Электронный ресурс] : Официальный сайт Европейского фонда по улучшению условий жизни и Труда www.eurofound.europa.eu, URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-pact-for-gender-equality> (Дата обращения: 11.06.2020).
8. European Social Fund [Электронный ресурс] : ec.europa.eu/esf/home.jsp – Официальный сайт Европейского Социального Фонда, URL: <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp> (Дата обращения – 11.06.2020).
9. Eurostat – Database – Population and Social Conditions - Long-term unemployment rate by sex // ec.europa.eu, URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_40/default/table?lang=en (Дата обращения – 18.04.2020).
10. Eurostat – Europe 2020 overview [Электронный ресурс]: статистическая служба Европейского союза / [https://ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat), URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators> (Дата обращения - 06.12.2019).
11. Eurostat – Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman [Электронный ресурс]: статистическая служба Европейского союза / ec.europa.eu/eurostat, URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-press-releases/-/3-06032020-AP> (Дата обращения - 23.05.2020).
12. Higher Education Statistics Agency - Staff at higher education providers in the United Kingdom [Электронный ресурс] : Официальный сайт HESA, - hesa.ac.uk, URL: <https://www.hesa.ac.uk/news/19-01-2017/sfr243-staff> (Дата обращения - 18.05.2020).

13. Parliament of Malta – Helena Dalli [Электронный ресурс] : Парламент Мальты – parlament.mt, URL: <https://parlament.mt/13th-leg/political-groups/partit-laburista/dalli-helena/> (Дата обращения: 12.03.2020).
14. SAGE Journals – European Journal of Women’s Studies // journals.sagepub.com, URL: <https://journals.sagepub.com/home/ejw> (Дата обращения - 07.09.2019).
15. The European Commission – The Commissioners : Helena Dalli 2019-2024 [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии ec.europa.eu, URL: https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/dalli_en (Дата обращения - 11.03.2020).
16. The European Commission - The Commissioners : Věra Jourová, 2014-2019 [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Комиссии ec.europa.eu, URL: https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/jourova_en (Дата обращения - 13.05.2019).
17. The European Commission – The Commissioners 2019-2024 [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu, URL: https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024_en (Дата обращения - 26.12.2019).
18. The everyday sexism – About [Электронный ресурс] : everydaysexism.com – официальный сайт проекта Лоры Бейтс, URL: <https://everydaysexism.com/about> (Дата обращения - 03.06.2020).
19. Twitter - Věra Jourová [Электронный ресурс]: социальная сеть, сервис микроблогинга / twitter.com URL: <https://twitter.com/VeraJourova/status/1184053286053335040> (Дата обращения: 03.11.2019).
20. UNECE – GGP Council of Partners [Электронный ресурс] : официальный сайт Европейской Экономической Комиссии ООН // unecce.org, URL: http://www.unecce.org/ggp_council_partners.html (Дата обращения: 02.06.2020).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Рисунок 1: Органы ЕС, принимающие участие в гендерной политике

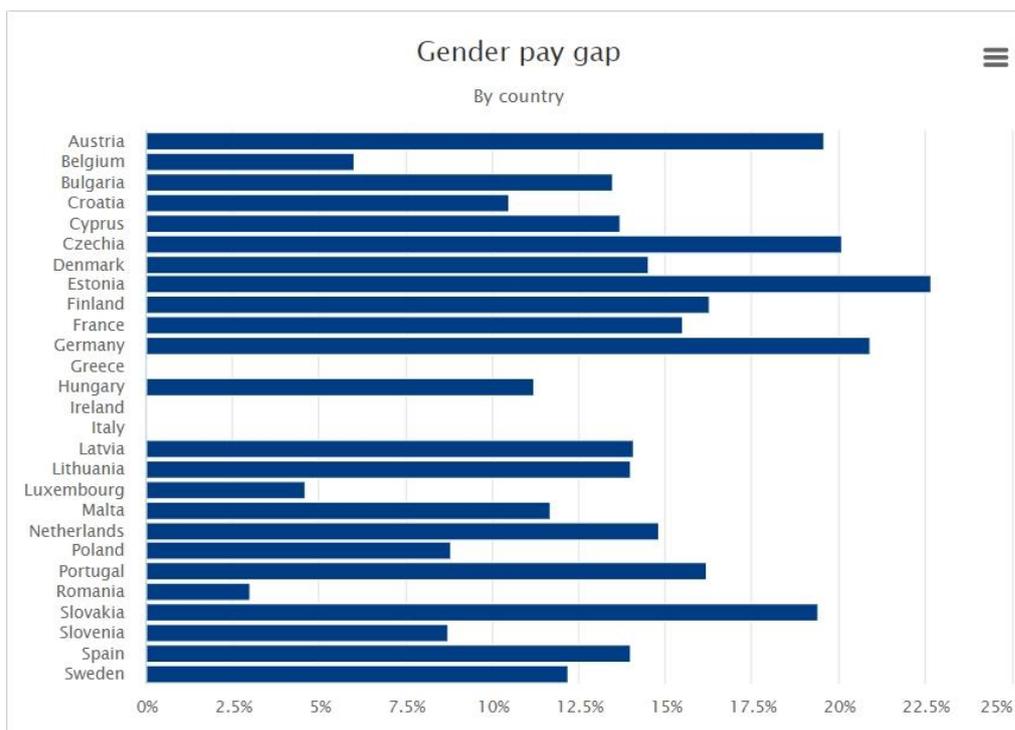
Кто несет ответственность за гендерную политику в ЕС?



Источник: собственное изображение, составленное по данным статьи Безган Л. С. «Гендерная политика в Европейском Союзе: институциональный аспект»⁹².

⁹² Безган Л. С. Гендерная политика в Европейском Союзе: институциональный аспект (1952-2002 годы) // Ретроспектива: Всемирная история глазами молодых исследователей. 2011. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/14030084> (Дата обращения - 26.12.2019).

Рисунок 2: Гендерный разрыв в оплате труда.



Источник: EUROPA – About the EU – The economy – How big is the EU economy?
[Электронный ресурс] : europa.eu – Официальный сайт Европейского Союза, - URL:
https://europa.eu/european-union/about-eu/figures/economy_en (Дата обращения - 02.04.2020).

Приложение Б

Таблица 1: текущее положение гендерного равенства по экономическим показателям в 5 государствах ЕС.

Table 3.1. Key Statistics for Countries under Analysis

Country		Date of Accession to the EU [§]	GDP per capita current prices [*]	Difference in Male-Female labour force participation rate ^{**}	EU Income Inequality Ranking ^{***}	EU Gender Equality Ranking (WEF data) ^{****}	World Gender Equality Ranking (WEF data) ^{****}	SDG Gender Equality Ranking ^{*****}
France	Large Western	1952	€ 35,100	6.9%	13 th	5 th	12 th	14 th
Italy	Large Southern	1952	€ 29,100	18.2%	23 rd	22 nd	70 th	19 th
Poland	Large Eastern	2004	€ 12,900	13.6%	15 th	17 th	42 nd	30 th
Romania	Medium Eastern/Southern	2007	€ 10,400	18.1%	27 th	21 st	63 rd	43 rd
Finland	Small Northern	1995	€ 42,300	3.3%	3 rd	2 nd	4 th	2 nd

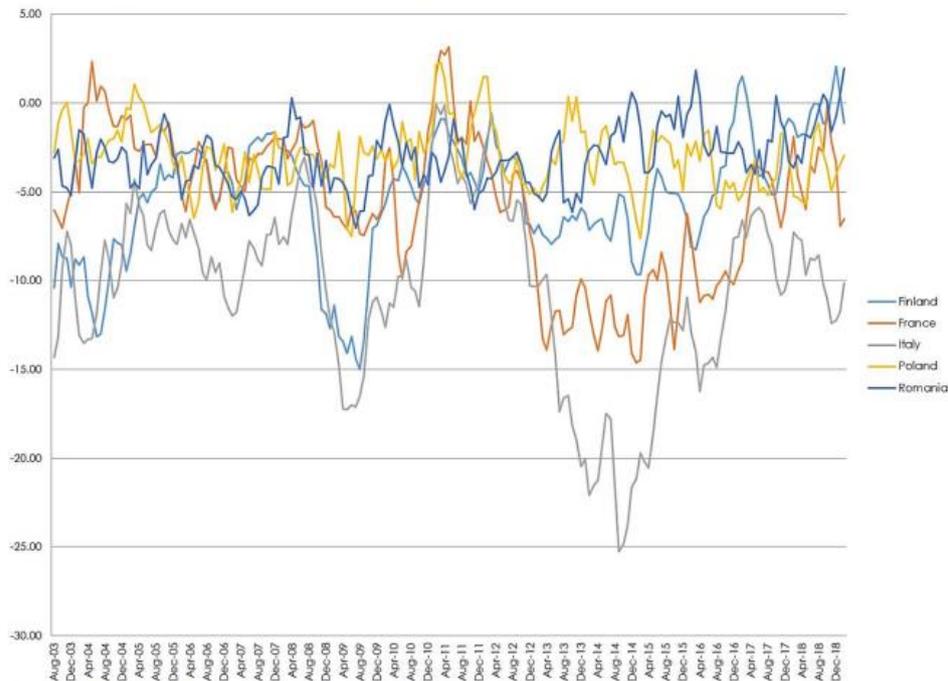
Source: ^{*} Eurostat 2018; ^{**} Eurostat activity rates by sex, age and citizenship 2019 Q1; ^{***} Eurostat income quintile share of ratio of inequality of income distribution 2017; ^{****} World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2018; ^{*****} Equal Measures 2030, 2019 SDG Gender Index

Источник - The European Commission – Publications - Understanding the Gender Gap in Financial Well-Being [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economy-finance-and-euro-publications_en (Дата обращения - 05.04.2020).

Приложение В

Рисунок 1: Ценовой опыт женщин.

Graph 4.1. Hypothesis 1: Question 5: Price Experience



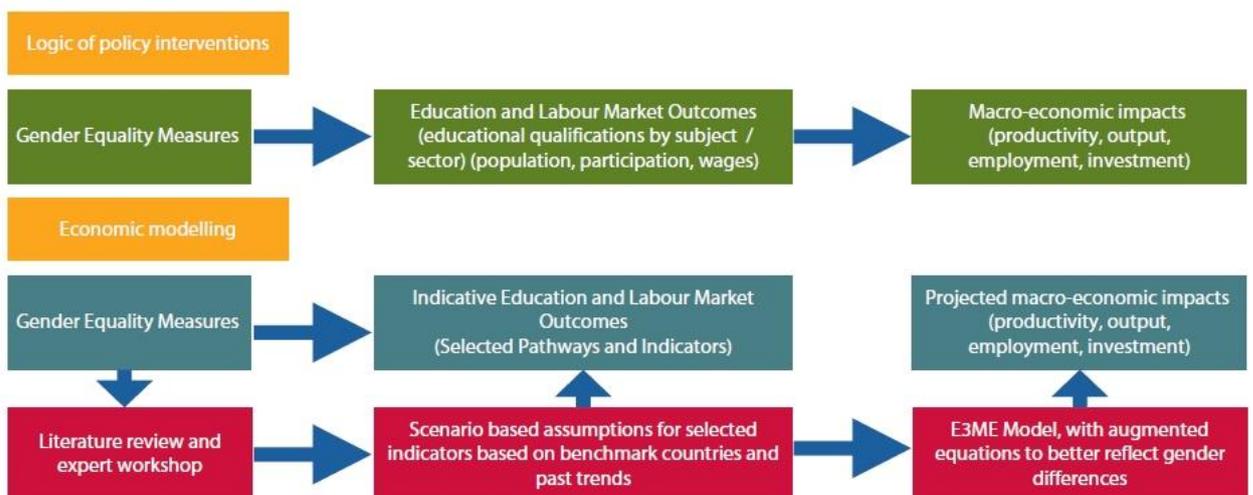
Source: ECFIN analysis of Business and Consumer Survey Data

Источник: The European Commission – Publications - Understanding the Gender Gap in Financial Well-Being [Электронный ресурс]: официальный сайт Европейской Комиссии // ec.europa.eu URL: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economy-finance-and-euro-publications_en (Дата обращения - 05.04.2020).

Приложение Г

Рисунок 1: Политическое воздействие и экономическое моделирование гендерного равенства.

Figure 1.11 Overview of the approach to economic modelling of economic impacts of gender equality measures

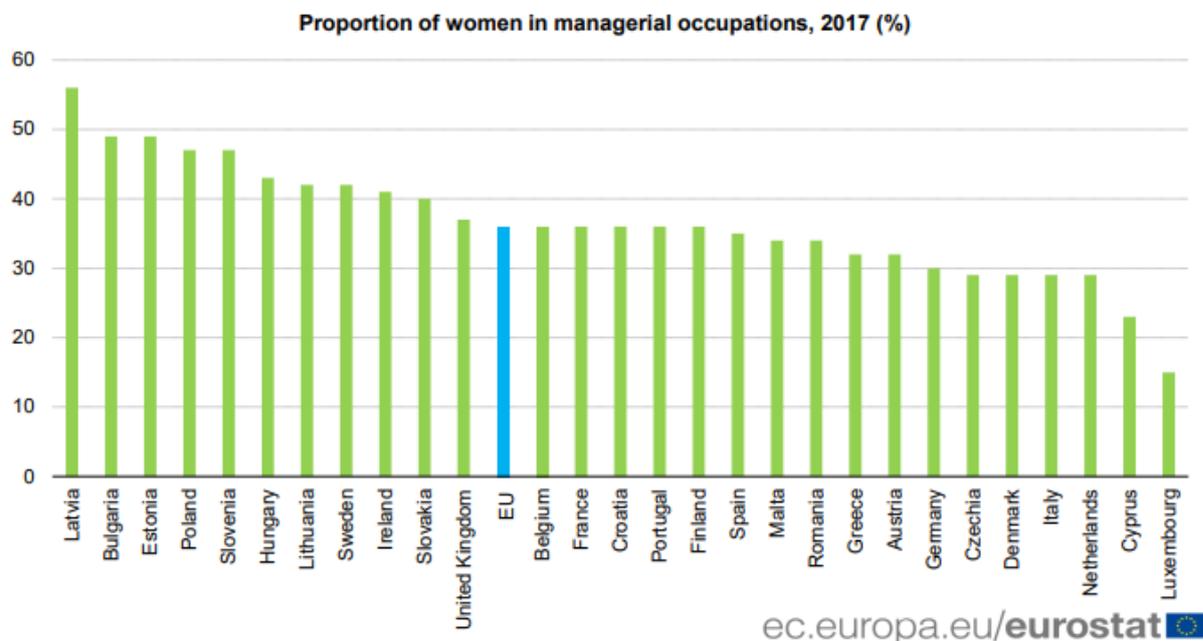


Источник: Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report [Electronic resource] // European Institute for Gender Equality. – Electronic

data. – [S. 1.], 2020. – URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report> (access date: 05.03.2020).

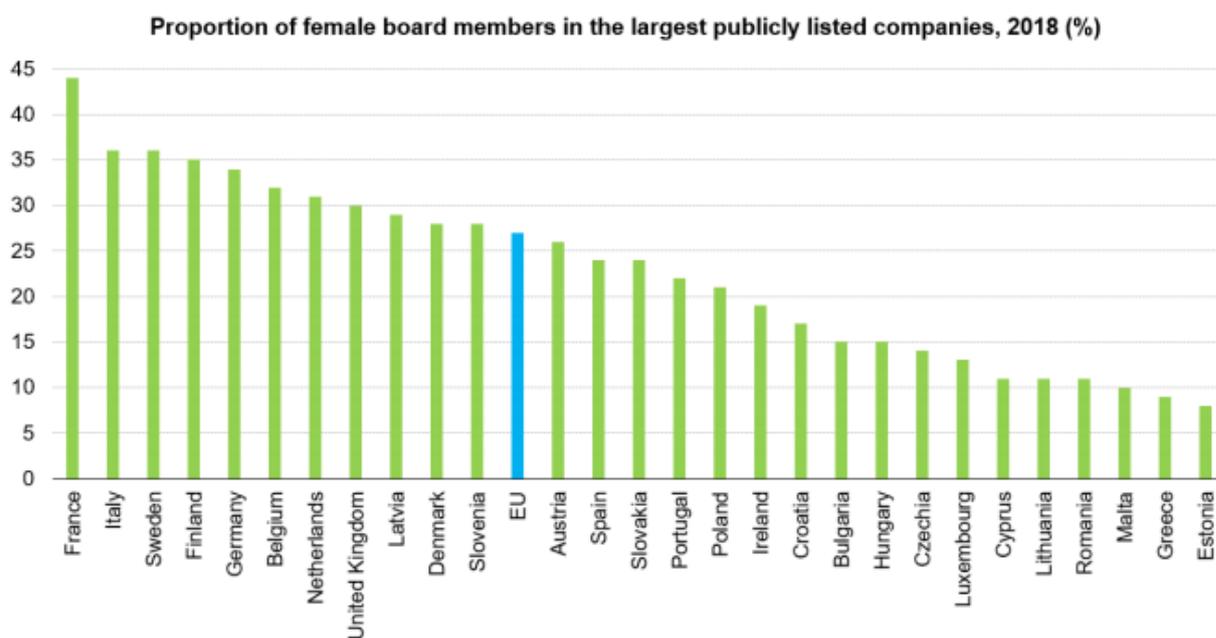
Приложение Д

Рисунок 1: количество женщин-руководителей по странам в процентах.



Eurostat – Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman [Электронный ресурс]:
статистическая служба Европейского союза / ec.europa.eu/Eurostat, - URL:
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-press-releases/-/3-06032020-AP> (Дата обращения - 23.05.2020).

Рисунок 2: присутствие женщин в советах директоров крупных публичных компаний ЕС в процентах.



Source: European Institute for Gender Equality (EIGE) (online data code: sdg_05_60)

ec.europa.eu/eurostat

Источник: Eurostat – Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman [Электронный ресурс]: статистическая служба Европейского союза / ec.europa.eu/Eurostat, - URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-press-releases/-/3-06032020-AP> (Дата обращения - 23.05.2020).

Отчет о проверке на заимствования №1



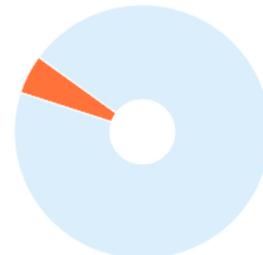
Автор: Alyes Katerina sergeeva.katya@bk.ru / ID: 4311582
 Проверяющий: Alyes Katerina (sergeeva.katya@bk.ru / ID: 4311582)
 Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://users.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 10
 Начало загрузки: 11.06.2020 13:16:43
 Длительность загрузки: 00:00:03
 Имя исходного файла: ВКР Горбачев.pdf
 Название документа: ВКР Горбачев
 Размер текста: 1 кБ
 Символов в тексте: 170447
 Слов в тексте: 21545
 Число предложений: 1538

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 11.06.2020 13:16:47
 Длительность проверки: 00:00:41
 Комментарии: не указано
 Модули поиска: Модуль поиска Интернет



ЗАИМСТВОВАНИЯ

5,38% ■

САМОЦИТИРОВАНИЯ

0%

ЦИТИРОВАНИЯ

0%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

94,62%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
 Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.

Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общепотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	0,91%	1,56%	https://www.wto.org/english/t...	https://wto.org	28 Мар 2020	Модуль поиска Интернет	31	45
[02]	0%	1,56%	https://www.wto.org/english/t...	https://wto.org	28 Мар 2020	Модуль поиска Интернет	0	45
[03]	0,4%	1,31%	МН0414886ENNEN(2.33 MB) (...)	http://eige.europa.eu	09 Сен 2018	Модуль поиска Интернет	9	28

Еще источников: 17
 Еще заимствований: 4,09%