



ISSN 2712-7907

№ 3 (316) 2024

Бюллетень
Счетной палаты РФ
Права женщин

Содержание

Доклад Счетной палаты Российской Федерации «Анализ реализации мер государственной политики, направленных на поддержку женщин, обеспечение их равных возможностей для развития и включения в общественный процесс»	2
Рекомендации Счетной палаты	57
Тематические проверки Счетной палаты	60
Международная практика	63
Исследования по теме	70
Публикации в СМИ	73



Галина Изотова

исполняющая обязанности
Председателя Счетной палаты
Российской Федерации



Сергей Штогрин

аудитор Счетной палаты
Российской Федерации

Доклад

Счетной палаты Российской Федерации
«Анализ реализации мер государственной
политики, направленных на поддержку
женщин, обеспечение их равных
возможностей для развития и включения
в общественный процесс»

Утвержден Коллегией Счетной палаты Российской Федерации 21 ноября 2023 года

1. Информация о подготовке доклада

Настоящий доклад подготовлен в соответствии с пунктом 2.2.23.2 Плана работы Счетной палаты Российской Федерации на 2023 год в рамках реализации кросс-отраслевого комплекса мероприятий «Аудит реализации мер, направленных на поддержку занятости населения» и во исполнение рекомендаций комитетов Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 1 ноября 2022 г. № 3.5-24/2328 (пункт 25).

Доклад подготовлен на основе данных официальной статистики, информации, представленной по запросам Счетной палаты Российской Федерации (далее – Счетная палата) федеральными органами исполнительной власти по компетенции в исследуемой сфере, а также с учетом научно-исследовательских и иных работ научного и экспертного сообщества, представленных в открытом доступе.

2. Выводы и рекомендации

2.1. Выводы

2.1.1. С 1993 года осуществление целостной государственной политики по улучшению положения женщин признано одним из приоритетных направлений социально-экономической политики государства¹.

Конституция Российской Федерации, законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации обеспечивают мужчинам и женщинам равные возможности в развитии и включении в общественный процесс, в том числе в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни.

С 2017 года Правительством Российской Федерации реализуются Национальные стратегии действий в интересах женщин (далее – стратегии)², положения которых в полной мере соответствуют задачам государственной политики в отношении женщин. В стратегиях определен вектор обеспечения равного участия мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности.

Основные положения стратегий отражены в государственных программах Российской Федерации (далее – госпрограмма), национальных и федеральных проектах, иных стратегических документах в соответствующих сферах.

-
1. Указ Президента Российской Федерации от 4 марта 1993 г. № 337 «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин».
 2. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410-р (далее – Стратегия 2017–2022), Национальная стратегия в интересах женщин на 2023–2030 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 г. № 4356-р (далее – Стратегия 2023–2030).

Для создания равных возможностей работодателями реализуются социально ориентированные программы, направленные на поддержку женщин в решении социально-бытовых вопросов, повышении уровня компетенций, помощь в адаптации к новым условиям. К таким программам относятся добровольное медицинское страхование, получение дополнительного образования, оказание помощи в адаптации при выходе на работу из декретного отпуска, поддержка одиноких матерей с детьми и др.

Основным недостатком Стратегии 2017–2022 и планов ее реализации³ являлся декларативный характер установленных ожидаемых результатов и отсутствие целевых показателей. Планы практически не включали новые мероприятия, не предусмотренные иными программными и стратегическими документами, не определяли необходимые действия для комплексного решения поставленных задач.

Данные официальной статистики не отражают в полной мере результаты реализации мер поддержки женщин, обеспечивающих им равные возможности для развития и включения в общественный процесс.

Расходы федерального бюджета на реализацию мероприятий Стратегии 2017–2022 в рамках госпрограмм не были консолидированы, их реализация осуществлялась в рамках текущих полномочий и не предусматривала дополнительного финансирования.

Стратегия 2023–2030 и План ее реализации⁴ сохранили те же недостатки.

2.1.2. В условиях законодательно определенного равенства полов у женщин продолжают сохраняться барьеры в возможностях включения в общественный процесс.

2.1.2.1. В сфере сохранения здоровья женщин

Медицинская помощь в Российской Федерации осуществляется в рамках ежегодно утверждаемых программ государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на бесплатной основе. Особое место в сфере охраны здоровья отводится беременным женщинам, материнству и детству, вопросам семьи и репродуктивного здоровья.

Вопросы оказания медицинских услуг женщине, принявшей решение о рождении ребенка, урегулированы. Однако сохраняются барьеры, влияющие на состояние репродуктивного здоровья.

-
3. План мероприятий по реализации в 2018 году I этапа Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2018 г. № 420-р, План мероприятий по реализации в 2019–2022 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2019 г. № 2943-р (далее – План на 2018 год, План на 2019–2022 годы, планы).
 4. План мероприятий по реализации в 2023–2026 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2023 г. № 1104-р (далее – План на 2023–2026 годы).

Актуальным остается вопрос о неполной укомплектованности штатами педиатрической службы, а также врачами-гинекологами.

Мероприятия, направленные на развитие и совершенствование программ профилактических осмотров, диспансеризации и диспансерного наблюдения женщин и девочек, реализуются в недостаточном количестве.

Недостаточно специальных мер поддержки здоровья многодетных женщин в части дополнительных видов медицинской помощи, которые им оказываются бесплатно или на льготных условиях.

2.1.2.2. В сфере создания условий для улучшения экономического положения женщин, обеспечения роста их благосостояния

Женщины наравне с мужчинами выполняют важные функции в трудовой сфере.

Несмотря на равенство трудовых прав и высокую трудовую активность женщин, гендерная сегрегация на рынке труда и гендерный разрыв в оплате труда сохраняются и являются наиболее значимыми барьерами участия женщин в общественном процессе.

Вследствие более высокой, по сравнению с мужчинами, семейной нагрузки у значительной части женщин формируется установка к выбору менее оплачиваемых рабочих мест, позволяющих совмещать профессиональные и семейные обязанности.

Анализ изменений гендерного разрыва в заработной плате за 2017–2021 годы по сферам экономической деятельности показывает, что в отраслях, где женщины составляют большинство среди занятых, они в основном работают на рабочих местах с более низкой оплатой труда.

Темпы роста специалистов высшего и среднего уровня квалификации среди мужчин выше, чем среди женщин. Недостаток образовательных программ в сфере бизнеса и финансов приводит к более низкому индексу финансовой грамотности у женщин, чем у мужчин, а отсутствие знаний и опыта, достаточных для участия в нестандартных формах занятости, ограничивает занятость женщин в условиях цифровой экономики.

Отсутствие закрепленной законодательством обязанности работодателя устанавливать при наличии объективных возможностей дистанционный (гибкий) режим работы по желанию отдельных категорий работников ограничивает возможности участия женщин в общественном производстве.

При отсутствии на государственном уровне специальных мер поддержки и недостаточности финансовых возможностей для открытия собственного бизнеса женское предпринимательство развивается недостаточно быстро.

Невозможность участия в трудовой деятельности в связи с уходом за детьми, инвалидами и пожилыми родственниками порождает в том числе гендерный разрыв в оплате труда и оказывает негативное влияние на уровень будущего пенсионного обеспечения женщин.

Поскольку в Российской Федерации законодательно не допускаются гендерные ограничения при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, дополнительном профессиональном образовании и т. д., ответственность за обеспечение этих условий полностью лежит на работодателях.

Наибольший гендерный разрыв в оплате труда приходится на возраст 30–39 лет, то есть на возраст активного деторождения и максимального обострения проблемы совмещения профессиональных и семейных обязанностей.

Недостаток мест в яслях и детских садах, групп продленного дня в общеобразовательных организациях, несоответствие графиков работы образовательных организаций для детей и родителей остаются факторами, сдерживающими возвращение женщин на рынок труда после рождения детей.

2.1.2.3. В сфере социальной поддержки женщин, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в том числе осужденных женщин

Для женщины риски попадания в трудную жизненную ситуацию в связи с существующими барьерами выше, чем для мужчин, о чем свидетельствует их высокий вес среди получателей мер социальной защиты.

В Российской Федерации ведется системная работа по гуманизации уголовно-исполнительного законодательства в части улучшения условий содержания подследственных и осужденных женщин, в том числе беременных и имеющих малолетних детей.

Во всех исправительных учреждениях организовано обязательное профессиональное обучение или получение среднего профессионального образования по программам подготовки осужденных к лишению свободы, не имеющих профессии (специальности), по которой осужденный может работать в исправительном учреждении и после освобождения из него.

Решение проблем трудовой и социальной адаптации осужденных женщин, а также их подготовка к последующей ресоциализации в обществе в период отбытия ими уголовных наказаний требует принятия дополнительных мер по постпенитенциарной пробации осужденных, в том числе осужденных женщин.

2.1.2.4. В сфере участия в государственном управлении

Женщины составляют более 70 % государственных гражданских служащих. В то же время сохраняются диспропорции по признаку пола в руководящем составе органов власти; условия, созданные для продвижения женщин по службе, недостаточны.

2.2. Рекомендации

В целях дальнейшего обеспечения женщинам равных возможностей для развития и включения в общественный процесс Счетная палата рекомендует:

- внести изменения в Стратегию 2023–2030 и План ее реализации в части конкретизации целевых индикаторов и установления количественных значений показателей для оценки реализации государственной политики в интересах женщин;
- предусмотреть в Плане реализации Стратегии 2023–2030 мероприятия, предполагающие регулярный мониторинг изменения социально-экономического положения женщин, в том числе достижения установленных целевых показателей;
- внести в трудовое законодательство нормы, обязывающие работодателя устанавливать при наличии объективных возможностей дистанционный (гибкий) режим работы по желанию для отдельных категорий работников, в том числе женщин;
- проработать возможность внесения изменений в пенсионное законодательство с целью учета периодов по уходу за ребенком в страховом стаже вне зависимости от того, предшествовали ли данному периоду или следовали за ним периоды трудовой деятельности;
- проработать возможность внесения изменений в формы статистической отчетности в целях полного отражения в статистических данных сведений о положении мужчин и женщин во всех общественных процессах;
- провести анализ действующих порядков проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров на предмет достаточности предусмотренного набора исследований для своевременного выявления хронических неинфекционных заболеваний, являющихся основными причинами инвалидизации и смертности среди женщин всех возрастов;
- предусмотреть дополнительные меры поддержки женщин, родивших трех и более детей, в части государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи, предусмотрев необходимое финансирование за счет средств обязательного медицинского страхования;
- разработать систему мер, стимулирующих работодателя к формированию персонализированных социальных пакетов для работников с учетом пола, возраста, наличия детей, семейных обязанностей, в том числе предусматривающих создание и развитие детской инфраструктуры, включая детские образовательные организации всех уровней с режимом работы, благоприятствующим выполнению работниками трудовых функций;
- распространить практики поддержки женщин, принятые в крупных коммерческих компаниях, ориентированные на помощь работникам в решении социально-бытовых вопросов, повышении уровня и/или приобретении новых компетенций и нацеленные на повышение вовлеченности сотрудников, в частности помощь в адаптации при выходе из декретного отпуска, поддержка одиноких матерей с детьми и др.;

- разработать комплекс мероприятий по профессиональному обучению женщин и формированию у них новых компетенций и квалификаций, в том числе в сфере предпринимательства;
- рассмотреть вопрос о включении задач гуманизации уголовного и уголовно-исполнительного законодательства в отношении содержания подследственных и осужденных женщин, в том числе имеющих детей, а также показателей (индикаторов), характеризующих степень их выполнения, в госпрограмму «Юстиция»⁵;
- разработать предложения по расширению возможности использования удаленной работы и создания дополнительных условий неполной занятости для работников с семейными обязанностями в государственных и бюджетных организациях всех уровней власти.

5. Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 312.

3. Результаты анализа реализации мер государственной политики, направленных на поддержку женщин, обеспечение их равных возможностей для развития и включения в общественный процесс

3.1. Соответствие предусмотренных в Стратегии 2017–2022 мер задачам государственной политики в отношении женщин, их обоснованность и согласованность с иными стратегическими документами Российской Федерации, достаточность показателей для оценки их реализации

Женщины традиционно составляют большую часть населения России (в среднем с 2017 года – 53,6%), продолжительность их жизни выше, чем у мужчин. Сокращение числа женщин связано с общим снижением численности населения, обусловленным естественной убылью, наблюдаемой с 2016 года (рисунок 1)⁶.

Рисунок 1



6. Данные Росстата.

Государственная политика в отношении женщин определяется Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми документами. Обязанность создания равного правового статуса женщин и мужчин и равных возможностей для его реализации в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни определены Модельным законом о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин⁷.

Основные направления действий по реализации государственной политики сформулированы в национальных стратегиях действий в интересах женщин, в которых определены задачи создания условий для равного участия мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности, в том числе с учетом необходимости принятия дополнительных усилий по недопущению дискриминации по признаку пола.

Составной частью стратегий являются меры, предусмотренные указами Президента Российской Федерации № 204 и № 474⁸, Концепцией демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года⁹, национальными проектами «Здравоохранение», «Демография» и входящими в них федеральными проектами, госпрограммами «Развитие здравоохранения»¹⁰, «Развитие образования»¹¹, «Социальная поддержка граждан»¹², федеральной целевой программой «Развитие уголовно-исполнительной системы (2018–2030 годы)»¹³ (далее – ФЦП «Развитие УИС») и иными стратегическими документами в соответствующих сферах.

Анализ показал, что в стратегиях отсутствуют конкретные целевые индикаторы и их ресурсное обеспечение.

Например, ожидаемым результатом реализации Стратегии 2017–2022 должно было стать формирование к 2022 году системы мер, обеспечивающих реализацию принципа равных прав и свобод мужчин и женщин, создание возможностей для их реализации женщинами во всех сферах жизни, повышение экономической независимости, политической активности, возможностей самореализации женщин, а также преодоление стереотипных представлений о социальных ролях мужчины и женщины. Целевые показатели, характеризующие достижение данного результата, не устанавливались. К началу 2023 года такая система сформирована не была, в связи с этим данный результат был воспроизведен в качестве основного в Стратегии 2023–2030.

-
7. Принят на XXVI пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ (постановление от 18 ноября 2005 г. № 26-11).
 8. Указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (далее – Указ № 204) и от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (далее – Указ № 474).
 9. Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351.
 10. Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1640.
 11. Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.
 12. Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 296.
 13. Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 6 апреля 2018 г. № 420.

В планах реализации Стратегии 2017–2022 отсутствовали мероприятия по совершенствованию законодательства в части достижения фактического равноправия мужчин и женщин. В Плане на 2018 год предусматривались не все мероприятия по повышению доступности и качества оказания медицинской помощи женщинам и девочкам.

В План на 2019–2022 годы не были включены мероприятия по профилактике неинфекционных заболеваний у женщин и снижению факторов риска их развития, повышению мотивации к ведению здорового образа жизни, в том числе разработка и реализация информационно-просветительских программ, направленных на информирование женщин о вреде табакокурения, употребления алкоголя, наркотических средств и психотропных веществ, а также программ лечения больных алкоголизмом и наркоманией.

Мероприятия ведомственных планов реализации Стратегии 2017–2022 фактически дублировали формулировки Планов реализации стратегии и не конкретизировали их выполнение. В частности, это касается деятельности по повышению доступности и качества оказания медицинской помощи женщинам и девочкам.

Предусмотренные Планом на 2019–2022 годы мероприятия, по мнению Счетной палаты, не позволили в полной мере обеспечить достижение заявленных результатов. Так, увеличения охвата женщин и девочек профилактическими медицинскими осмотрами и диспансеризацией¹⁴ недостаточно для решения поставленной в Стратегии 2017–2022 задачи совершенствования программ в данной области. Не определены количественные параметры предполагаемого увеличения. Указанным Планом не предусмотрены мероприятия, непосредственно направленные на развитие и совершенствование программ профилактических осмотров, диспансеризации и диспансерного наблюдения женщин и девочек.

В планах реализации Стратегии 2017–2022 не нашли отражения конкретные мероприятия, направленные на решение задачи по повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда¹⁵. В частности, отсутствовали мероприятия по разработке и реализации мер, направленных на сокращение разницы в оплате труда мужчин и женщин, по обеспечению участия женщин в развитии объектов инфраструктуры социального предпринимательства, расширению масштабов и сфер применения гибких форм занятости.

Отсутствие в Стратегии 2017–2022, планах ее реализации и документах стратегического планирования связей между мероприятиями и результатами делает невозможной оценку последствий их реализации с позиций расширения возможности участия женщин в общественной жизни.

14. Мероприятия Плана на 2019–2022 годы.

15. Обеспечение повышения конкурентоспособности и востребованности на рынке труда женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, в том числе находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а также женщин, нуждающихся в повышении квалификации и переподготовке в связи с необходимостью формирования актуальных компетенций и квалификаций в целях осуществления трудовой и иной экономической деятельности по окончании отпуска по уходу за ребенком; создание специализированных форм грантовой поддержки и проведение профессиональных конкурсов для женщин-инноваторов в целях стимулирования участия женщин в высокотехнологичных отраслях и инновационной деятельности.

Например, в качестве показателя результата проведения информационно-пропагандистских мероприятий, направленных на привлечение женщин, получивших профессиональное образование в области математических и естественных наук, к работе в наукоемких профессиях и передовых технологических компаниях в рамках региональных ярмарок, специальных ярмарок вакансий, популяризацию женского предпринимательства и продвижение женских историй успеха¹⁶, Планом на 2019–2022 годы определено увеличение числа женщин и девочек, изучающих математические и естественные науки. Оценить связь данного мероприятия и результата не представляется возможным.

Отдельные ожидаемые результаты, предусмотренные Стратегией 2017–2022, не соответствовали ожидаемым результатам, установленным в планах ее реализации¹⁷.

Мероприятия по профилактике и предупреждению социального неблагополучия Стратегии 2017–2022 охватывали только семейно-бытовое насилие и поддержку женщин, освобождающихся из мест лишения свободы. В иных трудных жизненных ситуациях (далее – ТЖС), таких как отсутствие работы, доходов и т. п., предоставление социально-правовой и социально-психологической поддержки женщинам не предусматривалось.

В составе показателей подпрограммы «Регулирование государственной политики в сфере исполнения уголовных наказаний» госпрограммы «Юстиция» три из семи показателей опосредованно были связаны с решением задачи по профилактике и предупреждению социального неблагополучия женщин и насилия в отношении женщин¹⁸. Вместе с тем данные показатели не позволяли установить степень достижения результатов в отношении осужденных женщин, поскольку отдельный учет выполнения показателей в отношении осужденных женщин не предусмотрен.

Результатом реализации Стратегии 2017–2022 должно было стать в том числе более полное отражение в системе статистического наблюдения данных, характеризующих положение женщин в социальной сфере. Однако данные официальной статистики, содержащие сведения об организациях социального обслуживания¹⁹, не были расширены и по-прежнему не включают сведения о мероприятиях по социальному сопровождению, предоставленных женщинам, и их результативности;

16. Пункт 6 Плана на 2019–2022 годы.

17. Улучшение общего и репродуктивного здоровья женского населения, улучшение состояния здоровья пожилых женщин, увеличение независимой активной жизни, улучшение состояния здоровья женщин, снижение числа женщин, имеющих вредные привычки, повышение доступности медицинской помощи для женщин и девочек, раннее выявление заболеваний, в том числе онкологических; профилактика инвалидизации женского населения.

18. Доля подучетных уголовно-исполнительным инспекциям лиц, получивших социально-психологическую и иную помощь, в общем числе лиц, нуждавшихся в получении такой помощи, процентов; обеспечение контроля за осужденными без изоляции от общества и подозреваемыми и (или) обвиняемыми в совершении преступлений, находившимися под домашним арестом, с помощью системы электронного мониторинга подконтрольных лиц и доля осужденных, освободившихся из мест лишения свободы без профессии, в общем числе обученных и обучающихся осужденных, процентов.

19. Формы федерального статистического наблюдения: № 6-собес (сводная) «Сведения о полустационарных организациях социального обслуживания, организациях, осуществляющих социальное обслуживание в форме социального обслуживания на дому», утвержденная приказом Росстата от 10 ноября 2017 г. № 748 (далее – форма 6-собес), и № 3-собес (сводная) «Сведения о стационарных организациях социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов (взрослых и детей)», утвержденная приказом Росстата от 6 октября 2017 г. № 662 (далее – форма 3-собес).

доступности для женщин социальных услуг (например, платности или бесплатности их предоставления); ТЖС, послужившей основанием для предоставления женщинам социальных услуг (бедность, отсутствие работы, жилья и т. п.); специалистах организаций социального обслуживания, оказывающих женщинам социально-правовую и социально-психологическую поддержку. Не включены такие данные и в формы мониторинга социального обслуживания граждан в субъектах Российской Федерации²⁰, осуществляемого Минтрудом России.

Стратегия 2023–2030 повторяет недостатки Стратегии 2017–2022 и не содержит количественных целевых показателей, что не позволяет оценить обоснованность и результативность содержащихся в ней мероприятий и их влияние на обеспечение равных возможностей женщин для их развития и включения в общественный процесс.

3.2. Анализ реализации мер с выявлением возможных направлений совершенствования мероприятий в рамках Стратегии 2023–2030 в части устранения барьеров, препятствующих самореализации женщин, повышению их экономической независимости и политической активности

3.2.1. Реализация мер по сохранению здоровья женщин

Отношения в сфере здравоохранения, возникающие в Российской Федерации, а также понятие «охрана здоровья граждан» определены Федеральным законом № 323-ФЗ²¹ и не связаны с полом пациента. В сфере охраны здоровья граждан реализуются меры, направленные на сохранение и укрепление здоровья женщин, в первую очередь беременных женщин и матерей.

Меры, предпринимаемые в части сохранения репродуктивного здоровья, способствовали снижению за 2018–2022 годы заболеваний с впервые установленным диагнозом «женское бесплодие» (в возрасте 18 лет и старше) на 25,1% (на 22,05 тыс. пациентов). С 0,4% в 2018 году до 0,3% в 2022 году снизилась доля женщин, страдающих бесплодием, в общей численности женщин. За 2018–2022 годы число пациентов-женщин, зарегистрированных с диагнозом «бесплодие», сократилось на 10,4%²².

Младенческая смертность за 2017–2022 годы снизилась на 38,6% (на 3,7 тыс. младенцев) и составила 5,8 тыс. младенцев в 2022 году.

Доля женщин, у которых по результатам проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации впервые в жизни выявлены злокачественные новообразования, увеличилась с 2,1% в 2018 году до 2,8%

20. Приказ Минтруда России от 18 сентября 2014 г. № 651н «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга социального обслуживания граждан в субъектах Российской Федерации, а также форм документов, необходимых для осуществления такого мониторинга».

21. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

22. Форма федерального статистического наблюдения № 12 «Сведения о числе заболеваний, зарегистрированных у пациентов, проживающих в районе обслуживания медицинской организации».

в 2021 году. В 2022 году данный показатель составил 1,7 % при 341 656 случаях злокачественных новообразований, выявленных впервые в жизни в результате проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации.

Доля выявленных патологий у девушек в возрасте 15–17 лет, прошедших профилактические осмотры с целью сохранения их репродуктивного здоровья, составила 5,4 % в 2022 году (в 2019 году – 6,5 %).

Доля преждевременных родов (в сроки 22–37 недель) в общем количестве родов за 2022 год составила 5,9 %.

Доля недоношенных детей в общем числе живорожденных детей за 2017–2022 годы не изменилась и в среднем составила 6,1 %.

Сохраняются высокими (от 17,2 до 24 % по регионам России) показатели частоты бесплодных браков. За 2017–2022 годы число пациентов, которым проведено экстракорпоральное оплодотворение (далее – ЭКО), сократилось на 3,1 %; доля женщин, получивших данную услугу, в общем числе женщин, страдающих бесплодием, выросла на 1,4 % (в 2022 году – 16 %, в 2018 году – 14,6 %).

В 2022 году рост незавершенных процедур ЭКО составил 18,3 %. Всего на незавершенные процедуры ЭКО в 2022 году было израсходовано более 1,6 млрд рублей. Одновременно количество завершенных процедур за этот же период снизилось на 6 %, или на 3 тыс. процедур.

Проблемой остается высокий уровень прерываний беременности, в 2022 году было проведено 395,2 тыс. абортов.

Наблюдается сокращение количества коек по профилю «Акушерство и гинекология» в стационарных условиях на 8,8 % (с 91,7 тыс. коек в 2019 году до 83,6 тыс. коек в 2022 году)²³.

Анализ показал, что в системе здравоохранения отсутствуют какие-либо специальные меры поддержки женщин, родивших трех и более детей. В то же время данная категория пациентов требует особого подхода к выявлению влияния беременностей на состояние их здоровья. В частности, многодетные матери чаще обращаются с необходимостью протезирования зубов. Однако данные манипуляции не оплачиваются через систему обязательного медицинского страхования.

3.2.2. Реализация мер по созданию условий для улучшения экономического положения женщин, обеспечению роста их благосостояния

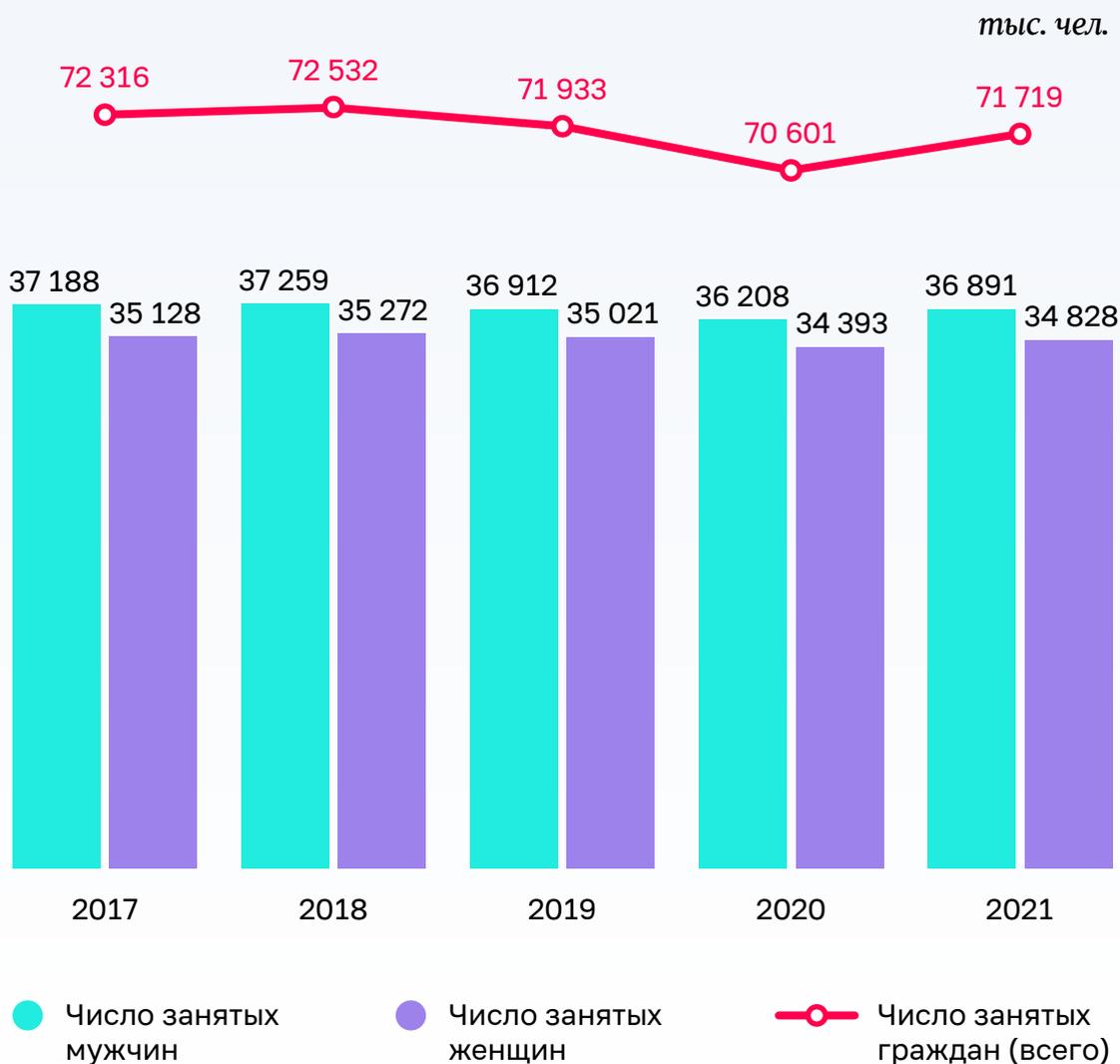
Параметры занятости женщин и мужчин в экономике с 2017 года остаются практически неизменными и имеют одинаковую динамику.

23. Форма федерального статистического наблюдения № 62 «Сведения о ресурсном обеспечении и об оказании медицинской помощи населению».

Число занятых в экономике уменьшилось на 597 тыс. человек (0,8%), среди женщин и мужчин уменьшение практически сопоставимо – 0,85 и 0,80% соответственно (рисунок 2).

Рисунок 2

Распределение занятых в экономике

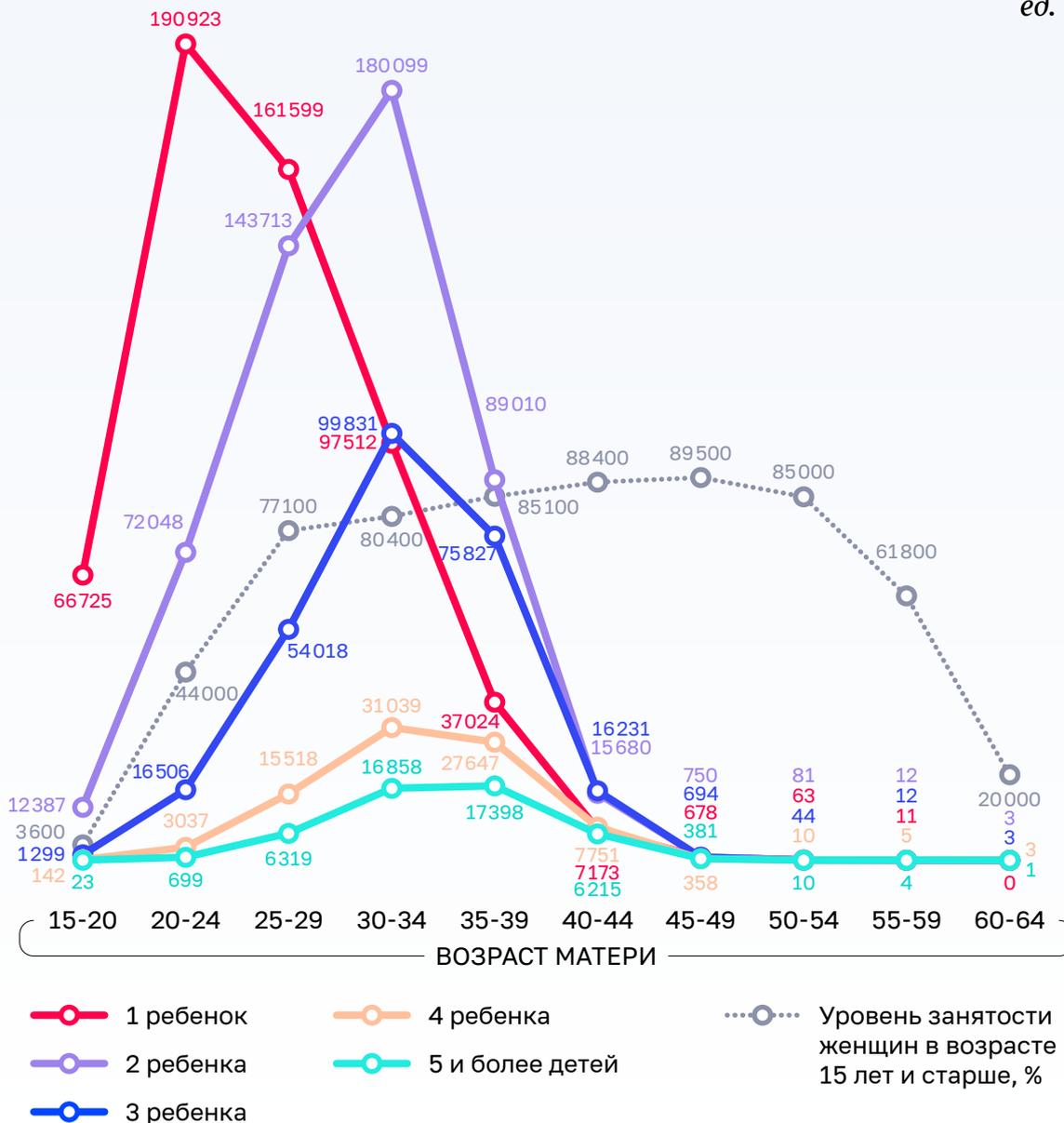


Женщины активно участвуют в трудовой деятельности, доля работающих женщин в составе женской рабочей силы превышает 95%.

Занятость женщин возрастает по мере увеличения их возраста и достигает наиболее высоких значений в возрастной группе 35–54 года (рисунок 3).

Число рождений по возрасту матери и уровень занятости женщин в возрасте 15 лет и старше в 2022 году

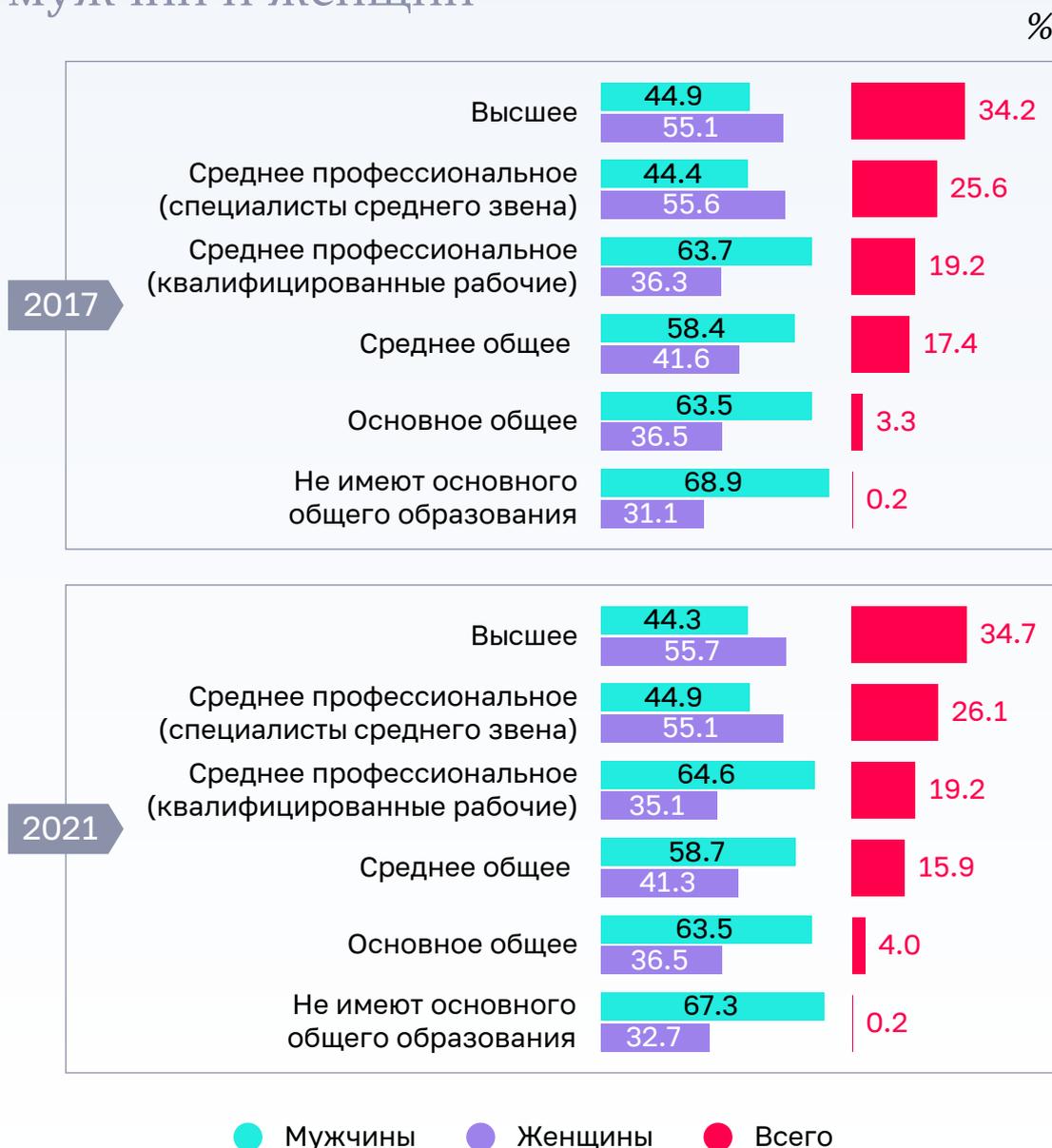
ед.



Пиковые значения уровня занятости женщин приходятся на возраст завершения активного деторождения. В этих возрастных когортах возникает дополнительная потребность в профессионально-квалификационной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.

Среди занятых с высшим и средним профессиональным образованием женщины стабильно занимают большую долю (рисунок 4).

Структура занятых по уровню образования мужчин и женщин



В Российской Федерации дискриминация в сфере труда запрещена²⁴.

Вместе с тем на рынке труда имеет место гендерная сегрегация²⁵, существуют преимущественно «мужские» или «женские» отрасли.

Наибольшая концентрация занятости женщин наблюдается в видах деятельности, для которых характерна высокая социальная и общественная значимость.

Больше всего женщин занято в области образования, здравоохранения и социальных

24. Статьи 3 и 132 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

25. Ситуация, когда женщины и мужчины неравномерно распределены между видами деятельности.

услуг (около 80 %), меньше – в строительстве и добыче полезных ископаемых (рисунок 5). К гендерно нейтральным можно отнести такие сферы, как научная и техническая деятельность, операции с недвижимостью, государственное управление и социальное обеспечение.

Рисунок 5

Доля занятых женщин (в разрезе ОКВЭД) и средняя заработная плата по отраслям

	доля женщин, %	средняя з/п по отрасли, руб.
Строительство (ВЭД 6)	12.2	76 880
Добыча полезных ископаемых (ВЭД 2)	16.8	85 995
Транспортировка и хранение (ВЭД 8)	22.1	56 884
Обеспечение электроэнергией (ВЭД 4)	23.9	51 224
Водоснабжение, утилизация отходов (ВЭД 5)	30.5	42 318
Сельское хозяйство (ВЭД 1)	32.5	43 473
Информация, связь (ВЭД 10)	34.1	102 868
Административная деятельность (ВЭД 13)	34.6	50 248
Обрабатывающие производства (ВЭД 3)	37.2	57 804
Операции с недвижимостью (ВЭД 11)	42.3	53 487
Научная деятельность (ВЭД 12)	53.8	86 485
Торговля, ремонт автосредств (ВЭД 7)	61.6	69 933
Культура, спорт, досуг и развлечения (ВЭД 16)	65.7	52 727
Гостиничная деятельность (ВЭД 9)	73.5	53 207
Здравоохранение и соц. услуги (ВЭД 15)	79.8	49 639
Образование (ВЭД 14)	82.4	40 202

Женщины, как правило, заняты в отраслях с более низким уровнем оплаты труда.

Анализ показал, что даже в образовании, где женщины составляют существенную долю среди педагогических работников, учителей, преподавателей образовательных организаций²⁶, они в основном работают в организациях, предоставляющих более низкий уровень образования (таблица 1).

Таблица 1. Распределение работников в образовательных организациях по уровню образования

%

Численность педагогических работников, учителей, преподавателей по уровню образования	Распределение по полу			
	на начало 2019/2020 учебного года		на начало 2021/2022 учебного года	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования	99	1	98,4	1,6
Учителя, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования	88	12	88,4	11,6
Преподаватели, осуществляющие образовательную деятельность по программам подготовки:				
квалифицированных рабочих, служащих	76	24	77,1	22,9
специалистов среднего звена	77	23	77,2	22,8
Профессорско-преподавательский состав, осуществляющий образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	58	42	58,7	41,3

Наблюдаемый гендерный дисбаланс выступает в качестве одной из причин дифференциации уровня оплаты труда по полу.

По данным реестра малого и среднего предпринимательства, на начало 2021 года в России было 1,33 млн женщин-предпринимателей (40,2 % всех предпринимателей)²⁷.

В числе самозанятых²⁸ женщины составляют 40 %, а их доход на начало 2021 года – 32 % доходов всех самозанятых. Причина в том, что женщины организуют собственное

26. Статистический сборник «Женщины и мужчины России» 2022, Росстат (выпускается один раз в два года).

27. https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/10662978/

28. Участники специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в соответствии с Федеральным законом от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».

дело в относительно мало доходных сферах, таких как маркетинг и реклама, аренда квартир, репетиторство, парикмахерские услуги, услуги маникюра и педикюра и т. п.

Доля женщин в индивидуальном предпринимательстве в 2021 году составляла 38,9 % (в 2017 году – 38,2 %) ²⁹.

С 2015 года комитет по поддержке женского предпринимательства Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» исследует индекс женской деловой активности (WBI) ³⁰, который показывает уровень благоприятствования деловой и социальной среды для развития женского предпринимательства в России. За 2015–2022 годы индекс повысился на 17,8 процентного пункта и на начало 2023 года составил 73,9 %.

Наиболее значимой причиной, препятствующей открытию собственного бизнеса, женщины называют сохраняющиеся ограничения финансовых возможностей (в 2015 году ее обозначили 65 % респондентов, в 2022 году – 64 %) ³¹.

Результаты комплексного социологического исследования Национального агентства финансовых исследований (далее – НАФИ) среди собственников микро- и малого бизнеса ³² показали, что среди женщин-предпринимателей индекс финансовой грамотности (66 %) ниже, чем у мужчин (68 %), а 72 % респондентов-женщин против 67 % респондентов-мужчин обучение не проходили.

Проведенный в ходе мероприятия анализ не выявил каких-либо механизмов поддержки женского предпринимательства на государственном уровне. Федеральный закон от 24 июня 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» положений, связанных с женским предпринимательством, не содержит.

Проведение комплекса мероприятий, связанных с женским предпринимательством ³³, предусматривалось первоначальной редакцией национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» ³⁴. Однако впоследствии эти мероприятия были исключены.

Статистика кредитования женщин, оказания услуг в Центрах «Мой бизнес», а также по иным вопросам, связанным с женским предпринимательством, отсутствует. Также отсутствует статистика, характеризующая создание специализированных форм грантовой поддержки и проведение профессиональных конкурсов

29. Сборник Росстата «Малое и среднее предпринимательство в России», 2022.

30. Women Business Index. Ежегодные сборники «Индексы предпринимательской деятельности женщин WBI».

31. <https://womanopora.ru/>

32. Сборник «Финансовая грамотность женщин-предпринимателей России», 2022 год.

33. Обеспечение льготного кредитования АО «МСП Банк» предпринимателей каждой приоритетной группы (молодежь, женщины, инвалиды, предприниматели старше 45 лет и др.), оказание комплекса услуг, сервисов и мер поддержки субъектам МСП в Центрах «Мой бизнес», в том числе в сфере женского предпринимательства, реализация образовательных программ, направленных на развитие предпринимательских компетенций для каждой целевой группы, в том числе для женщин.

34. Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16.

для женщин-инноваторов, что не позволяет оценить эффективность указанных мер по стимулированию участия женщин в высокотехнологичных отраслях и инновационной деятельности.

В этой связи представляет интерес деятельность организаций, оказывающих поддержку женского предпринимательства.

С 2017 года АО «Корпорацией «МСП» с участием АО «МСП Банк», а также банков-партнеров АО «Корпорация «МСП» для женщин-предпринимателей предусмотрен ряд специальных финансовых продуктов, связанных с предоставлением кредитов, содержащих специальный сегмент «Женское предпринимательство».

Банком «УРАЛСИБ» запущен первый кредитный продукт для женщин на сумму до 1500,00 тыс. рублей с выгодными ставками на открытие собственного бизнеса с нуля или на запуск нового направления деятельности. Специальные кредитные продукты предусмотрены для женщин-предпринимателей, которые прошли образовательные программы и используют сервис «Бизнес-навигатор МСП».

Гранты и иные финансовые инструменты на развитие бизнеса предусматриваются в рамках программ «Мама-предприниматель», «Развитие женского предпринимательства» и др.

Одним из элементов сохраняющейся позитивной дискриминации женщин является запрещение использования их труда по ряду профессий с опасными и вредными условиями труда.

С 1 января 2021 года вступил в силу новый Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (далее – Перечень)³⁵, включающий 100 позиций и около 300 профессий (вместо ранее действующих 456 позиций и около 1700 профессий). Перечень не устанавливает прямого запрета применения труда женщин на указанных видах работ. После создания безопасных условий труда³⁶ работодатель вправе применять труд женщин без ограничений.

Проанализировать возможную востребованность женщинами должностей и профессий, с которых для них снят запрет, не представляется возможным, поскольку в информационной системе Социального фонда России (далее – СФР) отсутствует соответствующий определяющий признак (код)³⁷. Кроме того, женщины для работы по указанным профессиям нуждаются в профессиональном обучении. Однако на официальных сайтах Минтруда России и СФР информация, разъясняющая изменения Перечня, права женщин на профессии, с которых сняты ограничения, а также возможности подготовки по ним, отсутствует.

Среди руководителей всех уровней женщины стабильно составляют 48–49 % (рисунок 6).

35. Утвержден приказом Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н.

36. Подтверждение безопасных условий труда по результатам специальной оценки труда.

37. Письмо СФР от 15 июня 2023 г. № СЧ-02-13/97729.

Доля женщин-руководителей по сферам деятельности (классификация Росстата)



● 2021 год (за октябрь)

● 2017 год (за октябрь)

Число женщин-руководителей за 2017–2021 годы сократилось на 10,2 %, мужчин-руководителей – на 26,2 %³⁸.

По данным исследования «Женщины-ректоры и «стеклянный потолок»³⁹, гендерный дисбаланс, в том числе в управленческом звене высших учебных заведений, является общемировой проблемой, характерной для руководства университетов США, Франции, Германии и др., где доля женщин не превышает 30 %⁴⁰.

Согласно данному исследованию, в системе высшего образования России женщины составляют чуть больше половины занятых – 57,6 %.

Среди проректоров их доля снижается до одной трети – 34 %.

Число женщин в ректорском корпусе составляет менее одной пятой от числа всех руководителей вузов. Из 274 ректоров государственных вузов – 52 женщины (18,8 %).

При этом их удельный вес уменьшается по мере улучшения позиции вуза: в сотне лучших российских вузов доля женщин-ректоров – 11 %, в топ-50 – 8 %, в топ-30 – 6,7 %. В десятке лучших вузов России женщин-руководителей нет.

Позиция вуза определяет различия в доходах ректоров мужчин и женщин.

Средний доход женщин-ректоров составлял в 2017 году 5,6 млн рублей, мужчин – 14,0 млн рублей. К 2022 году доходы женщин-ректоров повысились до 6,5 млн рублей в год, однако разница по-прежнему составляет 60 %.

При этом требует особой оценки и анализа приведенная в исследовании «Женщины-ректоры и «стеклянный потолок» оценка эффективности управления вузами (таблица 2), свидетельствующая, что эффективность руководства женщин ниже, чем мужчин.

Таблица 2. Эффективность управления вузом женщинами и мужчинами*

%

Динамика развития вуза в рейтинге топ-100 вузов RAEX	Мужчины	Женщины
Вуз за время работы ректора поднялся или удержал позицию в рейтинге	70,5	58,4
Вуз за время работы ректора опустился в рейтинге	29,5	41,6

* По данным анализа рейтинга RAEX с 2012 по 2022 год, проведенного в исследовании: Крыштановская О.В., Лавров И.А., Юшкина Н.А. Женщины-ректоры и «стеклянный потолок» // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 14–16.

38. В целом число занятых по категории «руководители» снизилось на 19,6 % (на 959 тыс. человек).
39. Крыштановская О.В., Лавров И.А., Юшкина Н.А. Женщины-ректоры и «стеклянный потолок» // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 4–19.
40. Журнал исследований социальной политики «О вопросах гендерного баланса в руководстве университетов в России и за рубежом», 2022 год.

Гендерный разрыв в оплате труда мужчин и женщин по Российской Федерации



Несмотря на то что за 2017–2021 годы средняя начисленная заработная плата (далее также – СНЗ) у женщин опережала рост средней заработной платы мужчин (48,8 и 47,2 % соответственно), гендерный разрыв в целом снизился всего на 0,8 процентного пункта⁴¹. В отдельных отраслях темп роста СНЗ женщин отставал от роста зарплат мужчин от 0,1⁴² до 224,5 процентного пункта⁴³.

По итогам 2021 года максимальный гендерный разрыв в оплате труда⁴⁴ (далее – гендерный разрыв) зафиксирован в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений, минимальный – в сфере образования (рисунок 8).

41. Также снижение произошло по группе занятий «Руководители» (32,2 и 31,9 %), «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» (31,7 и 30,6 %). Темп роста СНЗ женщин опережал темп роста СНЗ мужчин по группе занятий «Руководители» на 0,5 процентного пункта (рост зарплаты женщин – 51,2 %, мужчин – 50,7 %), «Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» – на 2,4 процентного пункта (50,5 и 48,1 %).
42. Группа занятий «Руководители в сфере обеспечения электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха».
43. Группа занятий «Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства», вид деятельности «Добыча полезных ископаемых».
44. Разница между средним заработком мужчин и женщин в процентах от заработка мужчин.

Гендерный разрыв по сферам экономической деятельности



● Гендерный разрыв по средней начисленной зарплате в 2021 году

● Гендерный разрыв по средней начисленной зарплате в 2017 году

Анализ изменений гендерного разрыва за 2017–2021 годы по сферам экономической деятельности показывает, что в тех отраслях, где женщины составляют большинство среди занятых, они в основном трудятся на рабочих местах с более низкой оплатой труда.

В ходе анализа выявлены существенные региональные различия в уровнях оплаты труда женщин и мужчин как в разрезе федеральных округов, так и в разрезе субъектов Российской Федерации. Гендерный разрыв варьируется от 17,2 % в Северо-Кавказском федеральном округе до 32,8 % в Уральском федеральном округе (рисунок 9).

Рисунок 9

Начисленная средняя заработная плата мужчин и женщин в разрезе федеральных округов



- Средняя начисленная заработная плата мужчин в 2021 году
- Средняя начисленная заработная плата женщин в 2021 году
- Гендерный разрыв в оплате труда в целом по Российской Федерации
- Гендерный разрыв в оплате труда в регионах

Минимальные гендерные разрывы наблюдаются, как правило, в субъектах Российской Федерации с низкими средними зарплатами и доходами населения⁴⁵ (рисунок 10).

45. Половина занятых граждан сосредоточена в 14 регионах, 21 % занятых приходится на г. Санкт-Петербург, г. Москву и Московскую область.

Гендерный разрыв в оплате труда по субъектам Российской Федерации

Регионы с минимальным гендерным разрывом в оплате труда



Регионы с максимальным гендерным разрывом в оплате труда



● Средняя начисленная заработная плата мужчин, руб.
● Средняя начисленная заработная плата женщин, руб.

● Гендерный разрыв в оплате труда, %

Максимальная разница в зарплатах мужчин и женщин в основном характерна для регионов с развитой тяжелой индустрией, преобладанием «мужских» профессий (добыча полезных ископаемых, металлургия, электроэнергетика, строительство).

Стратегией 2017–2022 в качестве меры была предусмотрена разработка и реализация мероприятий, направленных на сокращение гендерного разрыва. Однако данное положение не было конкретизировано ни в планах ее реализации, ни в иных стратегических документах. На рисунке 11 отражены данные о средней зарплате отдельных категорий работников, где наибольшая доля занятых приходится на женщин⁴⁶.

Рисунок 11



46. Врачи, преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования и научные сотрудники, социальные работники, включая социальных работников медицинских организаций, младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг).

При этом показатели уровня оплаты труда преподавателей вузов и научных сотрудников начиная с 2018 года ежегодно перевыполняются (таблица 3).

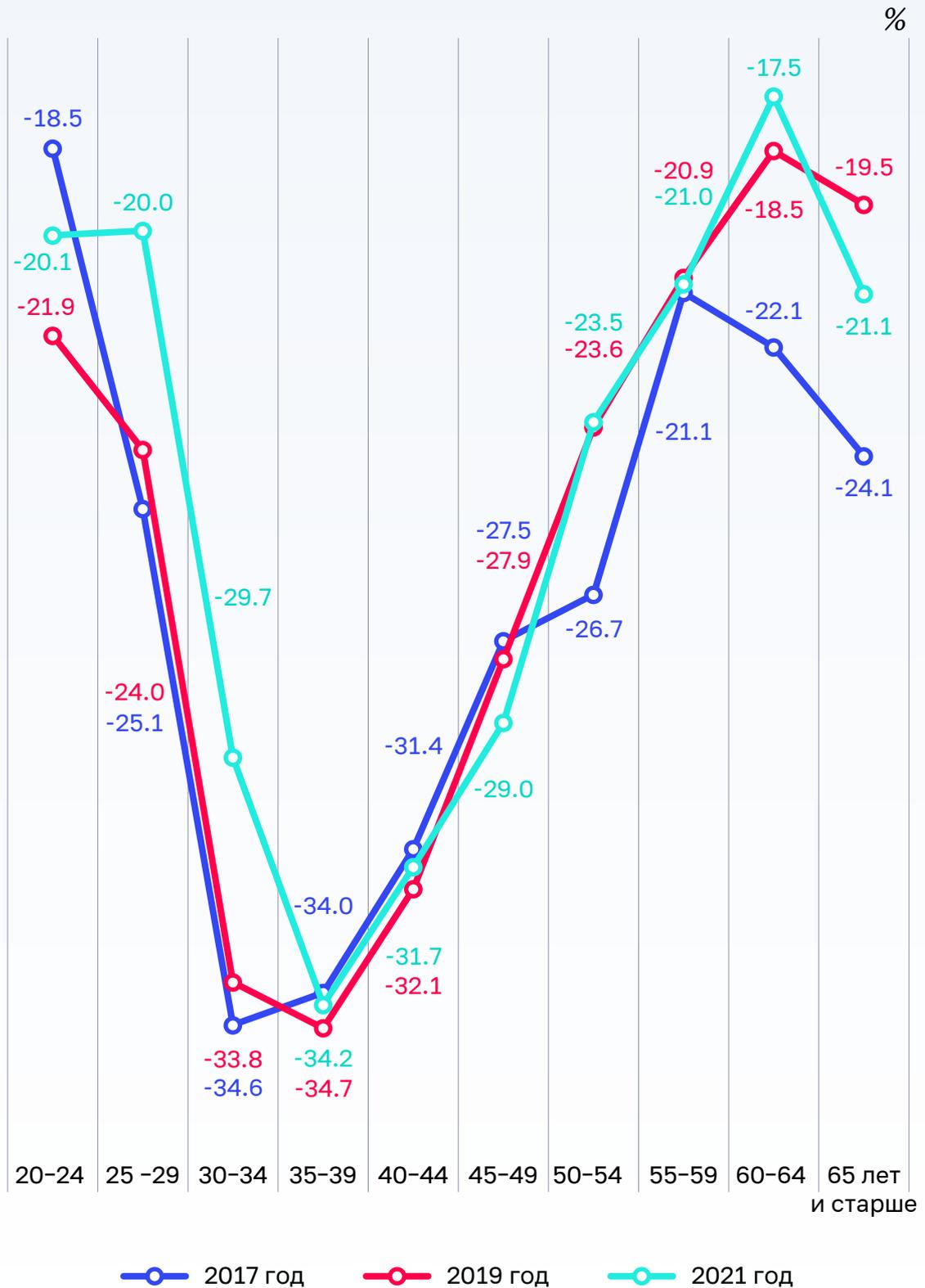
Таблица 3. Отношение уровня оплаты труда отдельных категорий педагогических работников к среднему по региону по Российской Федерации

%

Категория	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Педагогические работники дошкольных образовательных организаций	94,6	92,0	91,9	90,7	93,8	93,6
Педагогические работники образовательных организаций общего образования	101,0	101,4	103,0	103,1	98,5	98,0
Педагогические работники организаций дополнительного образования детей	94,1	95,8	95,3	93,6	99,1	98,0
Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования	93,2	96,4	98,1	98,4	97,5	97,3
Преподаватели образовательных организаций высшего профессионального образования	191,6	2,2 раза	2,3 раза	2,2 раза	2,2 раза	2,2 раза
Научные сотрудники	183,5	2,6 раза	2,7 раза	2,6 раза	2,6 раза	2,7 раза
Педагогические работники образовательных, медицинских организаций или организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	98,0	97,6	97,6	102,1	93,8	94,0

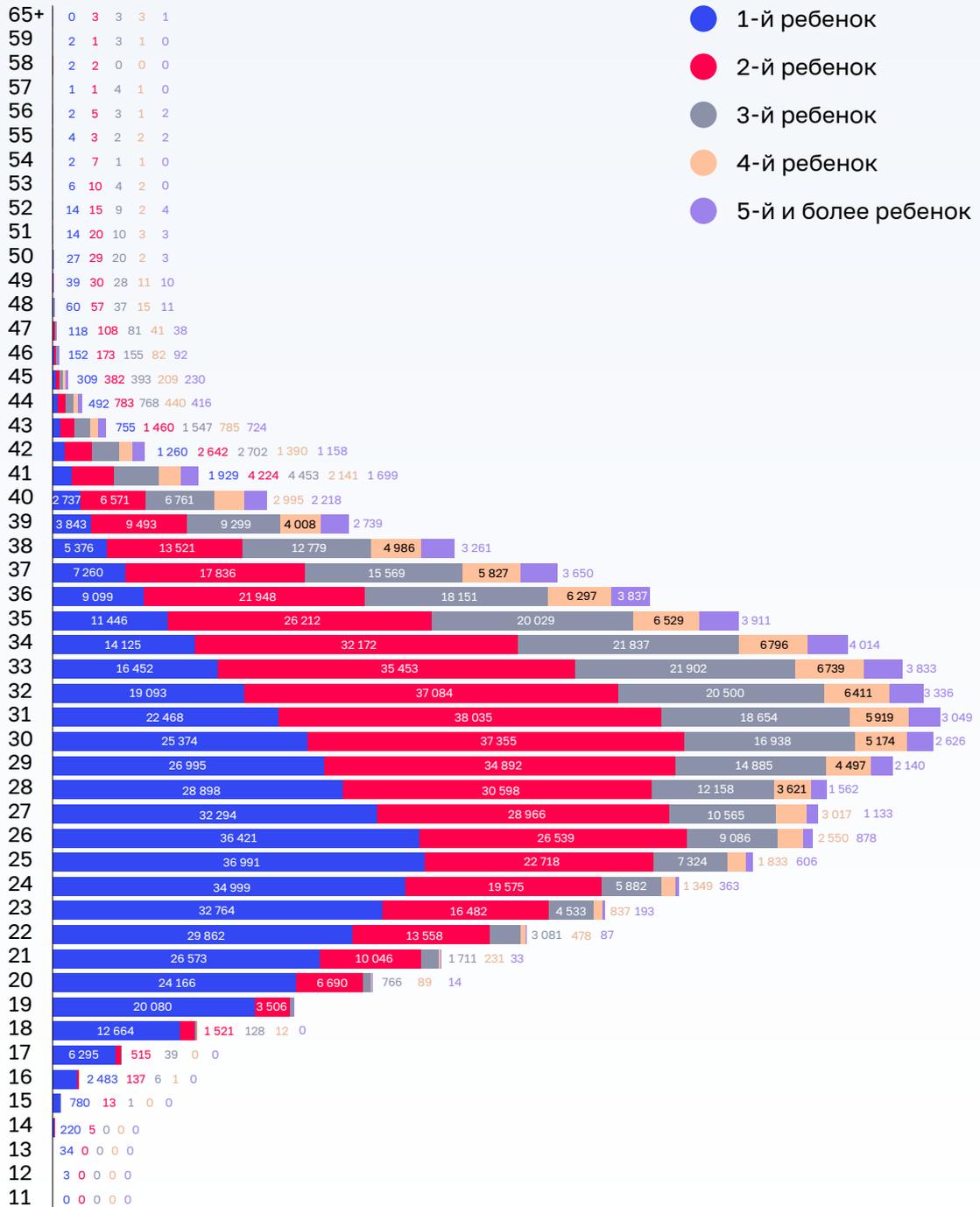
Наибольший гендерный разрыв приходится на возраст 30–39 лет (рисунок 12), когда преобладающая часть женщин состоит в браке (714 на 1000 женщин), рождает детей (рисунок 13) и фактически занимается ежедневным уходом за ребенком.

Гендерный разрыв по возрастным группам



Рождение детей по возрасту матери и очередности в 2021 году

Возраст, лет



Согласно исследованию компании KPMG, удельный вес факторов, относящихся к семье и детям, обуславливает 39 % гендерного разрыва⁴⁷.

47. https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/She%27s-Price%28d%29less-2019-Summary-report_0.pdf

Одной из причин гендерного разрыва является то, что женщины при аналогичном с мужчинами уровне компетенций имеют более низкие ожидания по зарплате. Это подтверждается результатами исследования информационного сервиса «Работа.ру», согласно которому уровень желаемых доходов мужчин и женщин различается на 46 %⁴⁸. Женщины реже претендуют на руководящие должности (58 % мужчин и 42 % женщин, подавших резюме), 83 % женщин не готовы к переезду, так как им важно время проезда до работы.

В целом это связано с сохраняющимися барьерами для совмещения семейных обязанностей и трудовой деятельности. Так, женщины тратят на ведение домашнего хозяйства в среднем 4 часа 28 минут в сутки в выходные дни и 2 часа 17 минут в будние дни – в 1,9 и 3,9 раза соответственно больше, чем мужчины (рисунок 14).

Рисунок 14



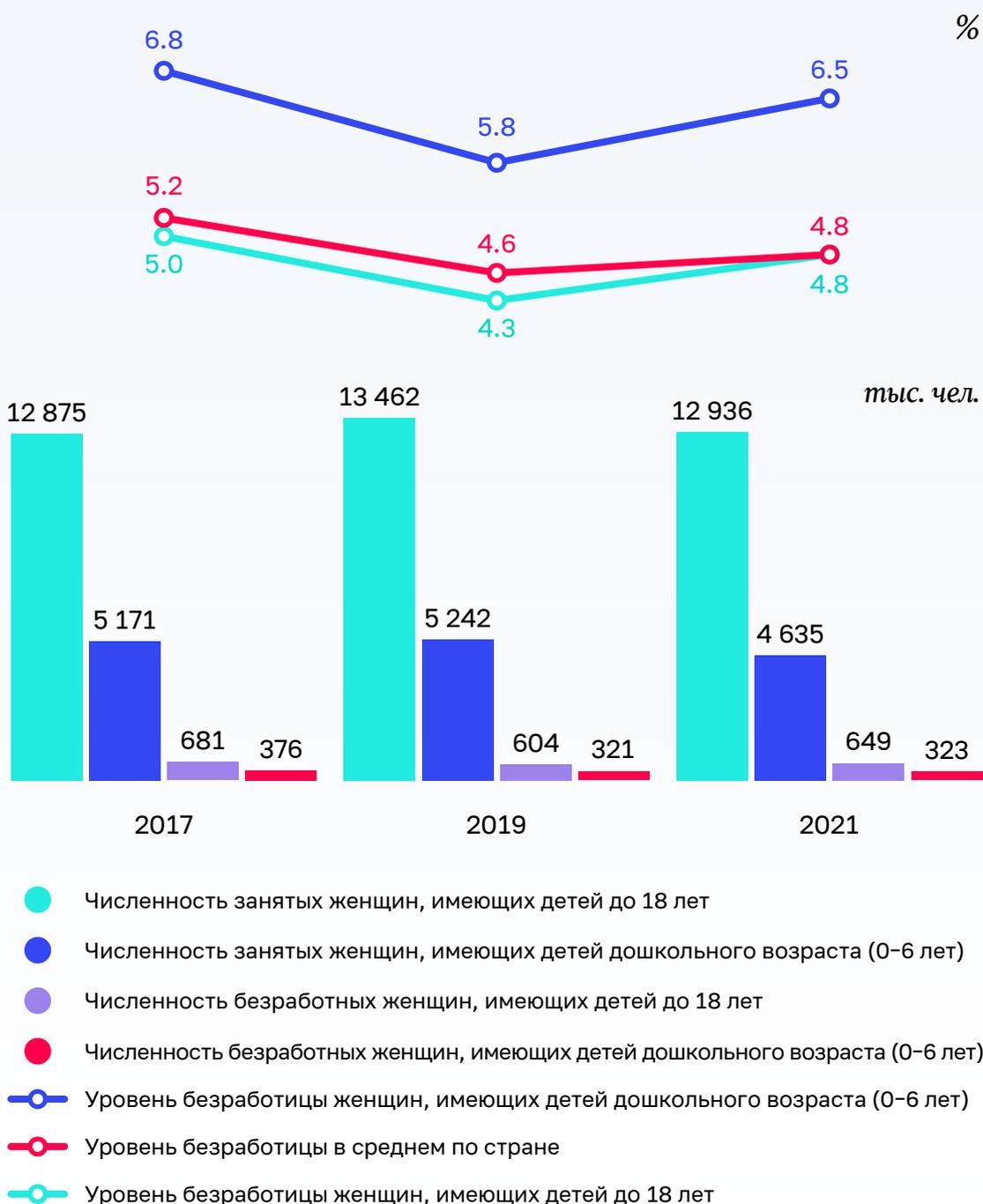
48. https://www.kommersant.ru/doc/5007513?from=doc_vrez

Одним из факторов, сдерживающим возможности женщин в трудовой сфере, является наличие детей и их возраст.

Среди женщин с детьми дошкольного возраста уровень безработицы значительно превышает данный уровень в среднем по стране (рисунок 15).

Рисунок 15

Занятость и безработица среди женщин с детьми



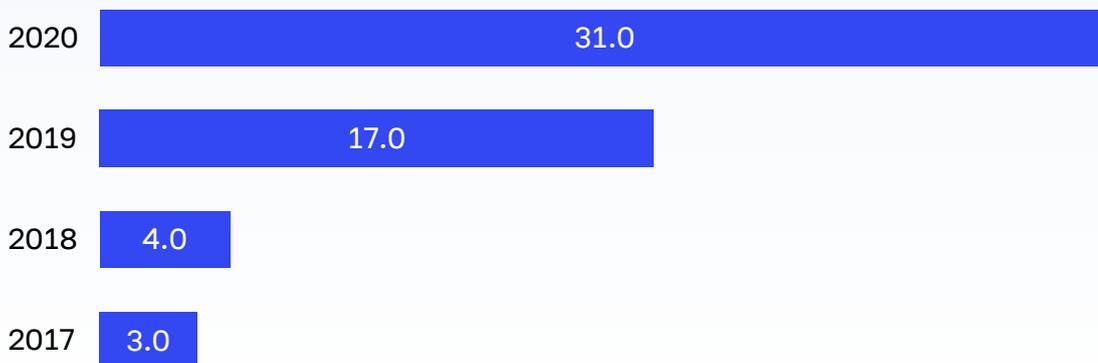
При этом чем больше у женщины детей, тем ниже уровень их занятости.

С 2020 года законодательно урегулированы особенности труда дистанционных работников⁴⁹, что создало дополнительные возможности для сочетания трудовых и семейных обязанностей. Число женщин, работающих дистанционно, увеличилось с 2017 года в 10 раз (рисунок 16). Однако их удельный вес в общей структуре работающих по найму составил всего 0,1% (в 2017 году – 0,01%)⁵⁰.

Рисунок 16

Число женщин, работающих по найму на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети Интернет (дистанционная работа)

тыс. чел.



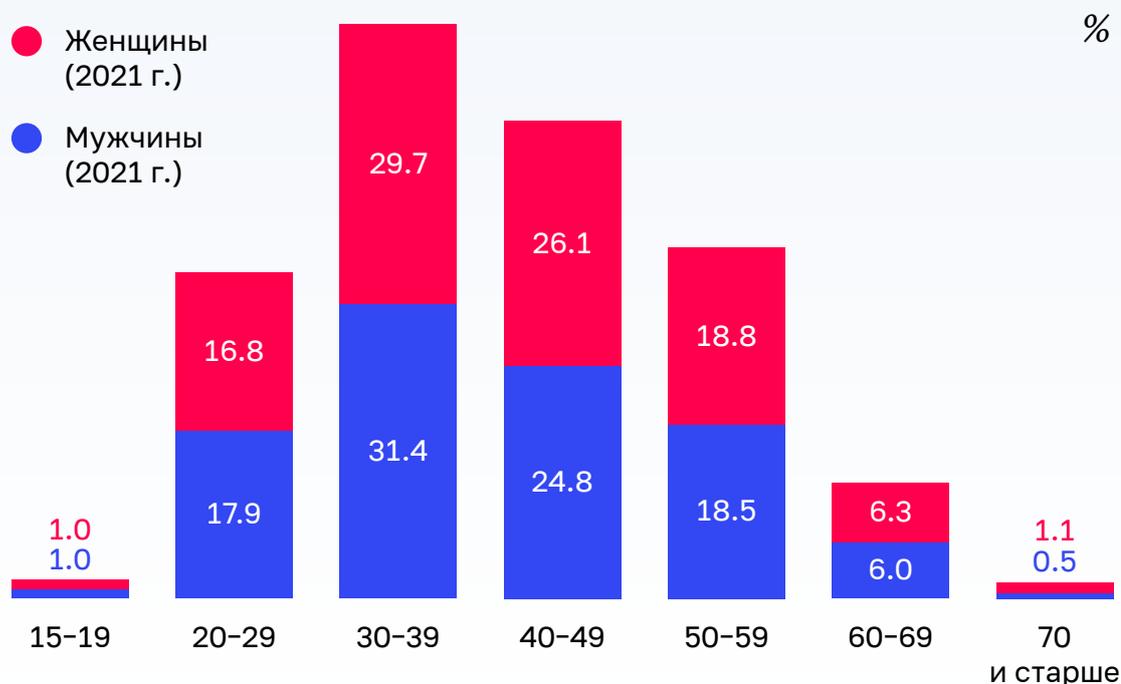
Согласно положениям статьи 312.1 ТК РФ, работник выполняет трудовую функцию дистанционно в соответствии с трудовым договором и локальным нормативным актом работодателя. Таким образом, прерогатива установления дистанционного формата работы сохранена за работодателем, что ограничивает применение дистанционного режима работы для отдельных категорий работников с детьми дошкольного возраста или осуществляющих уход за лицами, нуждающимися в постоянном постороннем уходе (одиноким родителям, гражданам старших возрастов, лицам с ограниченной мобильностью и др.).

В неформальном секторе экономики в 2021 году было занято 14 571 тыс. человек, из них 44,8% – женщины. Наибольшая доля как мужчин, так и женщин в этом секторе приходится на возраст 30–39 лет (рисунок 17), то есть возрастную когорту, для которой характерны расширенные семейные обязанности в связи с рождением детей.

49. Глава 49.1 ТК РФ в редакции Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ.

50. Число мужчин, работающих дистанционно, за 2017–2020 годы увеличилось в 4,6 раза (с 5 тыс. до 23 тыс. человек), их доля среди занятых в 2020 году составила 0,1% (в 2017 году – 0,01%).

Доля женщин, занятых в неформальном секторе экономики, по возрастам



Переход к цифровой экономике, позволяющий внедрять нестандартные формы занятости, такие как платформенная занятость (использование онлайн-платформ (цифровых платформ) для предоставления услуг, дистанционная работа по целому ряду специальностей⁵¹), должен создавать для женщин новые возможности. Вместе с тем исследование платформенной занятости, проведенное в 2022 году Центром стратегических разработок (ЦСР)⁵², показало, что соотношение занятых в данном формате мужчин и женщин составляет 62 и 38 % соответственно. Как отмечается в исследовании, мужчины более опытны (опыт от двух лет), могут себе позволить повышенную продолжительность рабочего времени, работу в ночное время. Для половины из них это единственный источник заработка. Среди женщин подобным опытом обладает только треть, в ночное время работает только 9 %, для большинства из них это не единственный источник дохода.

Для повышения конкурентоспособности и востребованности женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также безработных женщин организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование⁵³.

51. Программист, бизнес-аналитик, дизайнер, журналист, менеджер по интернет продажам и рекламе, корректор, менеджер проектов, репетитор, бухгалтер, юрист, психолог и др.
52. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения (апрель 2022 года).
53. Мероприятия осуществляются в субъектах Российской Федерации в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

В организации данного мероприятия задействовано более 1,7 тыс. образовательных организаций, реализующих свыше 3,5 тыс. различных образовательных программ. По итогам 2021 года из получивших дополнительное профессиональное образование женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также неработающих женщин, имеющих детей дошкольного возраста, трудоустроены 78,9 и 59,8 % соответственно⁵⁴.

Число женщин, обратившихся за содействием в органы службы занятости в поиске подходящей работы, за 2017–2021 годы выросло на 38,7 %, трудоустроенных – на 12,2 %, приступивших к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию – на 13,4 % (рисунок 18).

Рисунок 18

Услуги, оказываемые женщинам органами службы занятости

тыс. чел.



54. Информация Минтруда России «О ходе реализации в 2021 году Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы».

Исследование ОЭСР⁵⁵ показало, что, если отпуск по уходу за ребенком длится дольше двух лет, это наносит сильный вред трудовой жизни женщины. Лучших успехов в профессии добиваются женщины, вернувшиеся на работу не позднее чем через 20 недель после родов.

Согласно данным СФР, число женщин, которые не уходят в отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет и прерывающих данный отпуск, с каждым годом увеличивается (таблица 4).

Таблица 4. Женщины, не уходившие либо прервавшие отпуск по уходу за ребенком (чел.)

Год	Число женщин, получивших пособие по беременности и родам	Из них			
		число женщин, которые не уходили в отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет и продолжили работать	число женщин, прервавших отпуск по уходу за ребенком и вышедших на работу до достижения возраста ребенка		
			до 6 месяцев	от 6 месяцев до 1 года	от года до 1,5 лет
2020	857 327	23 378	812	3 165	8 266
2021	835 519	35 359	2 465	8 957	17 981
2022	732 206	49 558	2 119	4 744	4 460

Кроме того, за 2020–2022 годы немного выросла доля мужчин, ушедших в отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет (таблица 5).

Таблица 5. Число граждан, получающих пособие по уходу за ребенком

Год	Число граждан, которым выплачивалось ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, чел.		Удельный вес мужчин, %
	всего	из них мужчины	
2020	1 937 485	31 000	1,6
2021	1 770 770	31 874	1,8
2022	1 699 152	32 284	1,9

55. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5k8xb6hw1wjf-en.pdf?expires=1632346584&id=id&accname=guest&checksum=19C3F98951D8281FC08518313B347967>

Как показал опрос портала SuperJob⁵⁶, в 2021 году больше половины женатых мужчин (57 %) не пошли бы в декрет, из них 34 % абсолютно исключают для себя такой вариант, 23 % скорее всего не согласились бы на это. При этом по сравнению с 2015 годом доля мужчин, абсолютно исключających для себя возможность ухода по уходу за ребенком, выросла на 5 процентных пунктов. Приведенные данные свидетельствуют, что уход за малолетними детьми и в будущем останется прерогативой женщин и будет продолжать ограничивать ее возможности на равных конкурировать с мужчинами на рынке труда.

В настоящее время Правительством Российской Федерации подготовлен законопроект «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации», предусматривающий сохранение права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком за лицами, вышедшими на работу из отпуска по уходу за ребенком ранее достижения им возраста 1,5 лет. Согласно действующей статье 256 ТК РФ право на пособие сохраняется только для лиц, которые во время отпуска по уходу за ребенком работают на условиях неполного рабочего времени или на дому. В 2022 году, находясь в отпуске по уходу за ребенком, на условиях неполного рабочего времени работали 142,47 тыс. человек (8,4 % получающих пособие). Предполагается, что принятие данной законодательной инициативы привлечет на рынок труда женщин с детьми до 1,5 лет.

При этом необходимо принимать во внимание, что реализация данной законодательной инициативы требует наличия достаточного количества мест в дошкольных образовательных организациях (далее также – ДОО), в том числе в ясельных группах.

Анализ показал, что доступность дошкольного образования⁵⁷ для детей в возрасте до 1,5 лет в 2022 году составляла 96,05 %, в возрасте от 1,5 до 3 лет – 98,2 %, для детей старше 3 лет – 99,7%. Показатели 100 % доступности, предусмотренные госпрограммой «Развитие образования», по итогам 2022 года не достигнуты.

Правительству Российской Федерации поставлена задача до конца 2023 года обеспечить 100 % доступность дошкольного образования для детей в возрасте до 3 лет⁵⁸.

Государственные меры в области дошкольного образования направлены на расширение возможностей создания групп раннего возраста⁵⁹ и развитие новых форм обучения, воспитания, присмотра и ухода за детьми.

56. <https://www.superjob.ru/research/articles/113890/vzyat-otpusk-po-uhodu-za-rebenkom-vmesto-zheny-soglasilis-by-43/>

57. Доступность дошкольного образования – это отношение численности детей определенной возрастной группы, посещающих дошкольные образовательные организации, к ее сумме с численностью детей данной возрастной группы, стоящих в очереди в детские сады, по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным.

58. Перечень поручений Президента Российской Федерации от 5 августа 2021 г. № Пр-1383, подпункт «а» пункта 3.

59. Группы раннего возраста – это группы, обеспечивающие развитие, присмотр, уход и оздоровление воспитанников в возрасте от двух месяцев до трех лет, но не реализующие образовательные программы дошкольного образования.

В ряде регионов повышение доступности дошкольного образования достигалось путем увеличения наполняемости групп, в том числе групп раннего возраста.

Важным фактором, определяющим возможность участия женщин в общественных процессах, в первую очередь их занятость, остается режим работы образовательных организаций.

Несмотря на законодательно установленную возможность организации различных режимов работы ДОО⁶⁰ и выбора родителями наиболее удобного режима, ясли и детские сады работают, как правило, в режиме максимум 12-часового рабочего дня.

Ограниченные финансовые возможности бюджетов субъектов Российской Федерации и входящих в них муниципальных образований затрудняют выделение дополнительных средств на организацию групп ДОО в режиме продленного дня (13–14-часового пребывания) либо круглосуточно (увеличение штатной численности и фонда оплаты труда, дополнительные расходы на содержание инфраструктуры и др.).

Аналогичная ситуация складывается в общеобразовательных организациях, где отсутствие или недостаточность групп продленного дня (далее также – ГПД), особенно в младшей школе, является барьером участия женщин в общественном производстве.

Согласно данным формы ФСН № ОО-1⁶¹, количество групп продленного дня и обучающихся в них детей постепенно снижается. В 2017/2018 учебном году функционировало 59 425 групп, в 2022/2023 учебном году – 56 584 группы, в которых обучались 1 401 788 и 1 332 128 человек соответственно.

За осуществление присмотра и ухода за детьми в ГПД учредитель образовательной организации вправе устанавливать плату, взимаемую с родителей (законных представителей) обучающихся, а также устанавливать льготы относительно ее размера.

В связи с принятием Федерального закона № 301-ФЗ⁶² органам государственной власти субъектов Российской Федерации предоставлено право на дополнительное финансовое обеспечение деятельности ГПД.

-
60. СанПиН 2.3/2.4.3590-20 предусматривает работу ДОО в режиме до 5 часов, 8–10 часов, 11–12 часов, круглосуточно. Режим работы образовательной организации устанавливается ее локальным нормативным актом. Группы могут функционировать в режиме кратковременного пребывания (до 5 часов в день), сокращенного дня (8–10-часового пребывания), полного дня (10,5–12-часового пребывания), продленного дня (13–14-часового пребывания) и круглосуточного пребывания детей. По запросам родителей (законных представителей) возможна организация работы групп также в выходные и праздничные дни. Образовательные программы дошкольного образования реализуются в группах, функционирующих в режиме не менее трех часов в день.
61. Форма федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» содержит данные о численности обучающихся по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе о численности девочек, на начало учебного года (по организациям всех форм собственности) (раздел 2.9 заполняется только дневными организациями по очным классам, без учета коррекционных классов).
62. Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 301-ФЗ «О внесении изменений в статьи 8 и 66 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Организация ГПД, в частности внеурочной деятельности как неотъемлемой части образовательного процесса, возможна в том числе при наличии соответствующей инфраструктуры образовательных организаций. При этом в 2017/2018 учебном году во вторую смену обучались 1 914 488 детей (12,2 % общей численности обучающихся), в третью смену – 10 100 детей. В 2022/2023 учебном году обучение в третью смену ликвидировано, вместе с тем во вторую смену обучалось уже 2 695 605 детей, или 15,2 % общей численности обучающихся (таблица 6).

Таблица 6. Численность обучающихся в образовательных организациях общего образования в разрезе смен по годам

Учебный год	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Численность обучающихся, всего, чел.	15 705 924	16 137 286	16 565 591	16 893 700	17 314 160	17 745 037
в том числе: в 1-ю смену	13 295 500	13 648 914	13 952 256	13 887 105	14 201 726	14 550 420
во 2-ю смену	1 914 488	1 986 311	2 106 179	2 511 958	2 612 334	2 695 605
в 3-ю смену	10 100	16 634	22 801	18 100	13 475	0
Доля обучающихся, %						
в 1-ю смену	84,65	84,58	84,22	82,20	82,02	82,00
во 2-ю смену	12,19	12,31	12,71	14,87	15,09	15,19
в 3-ю смену	0,06	0,10	0,14	0,11	0,08	0

Формы федерального статистического наблюдения и другие документы в сфере образования не содержат данных о потребности в организации ГПД, в связи с чем оценить их достаточность не представляется возможным.

Еще одна проблема, формирующая барьеры для участия женщин в общественном производстве, – уход за пожилыми родственниками и инвалидами (далее – уход).

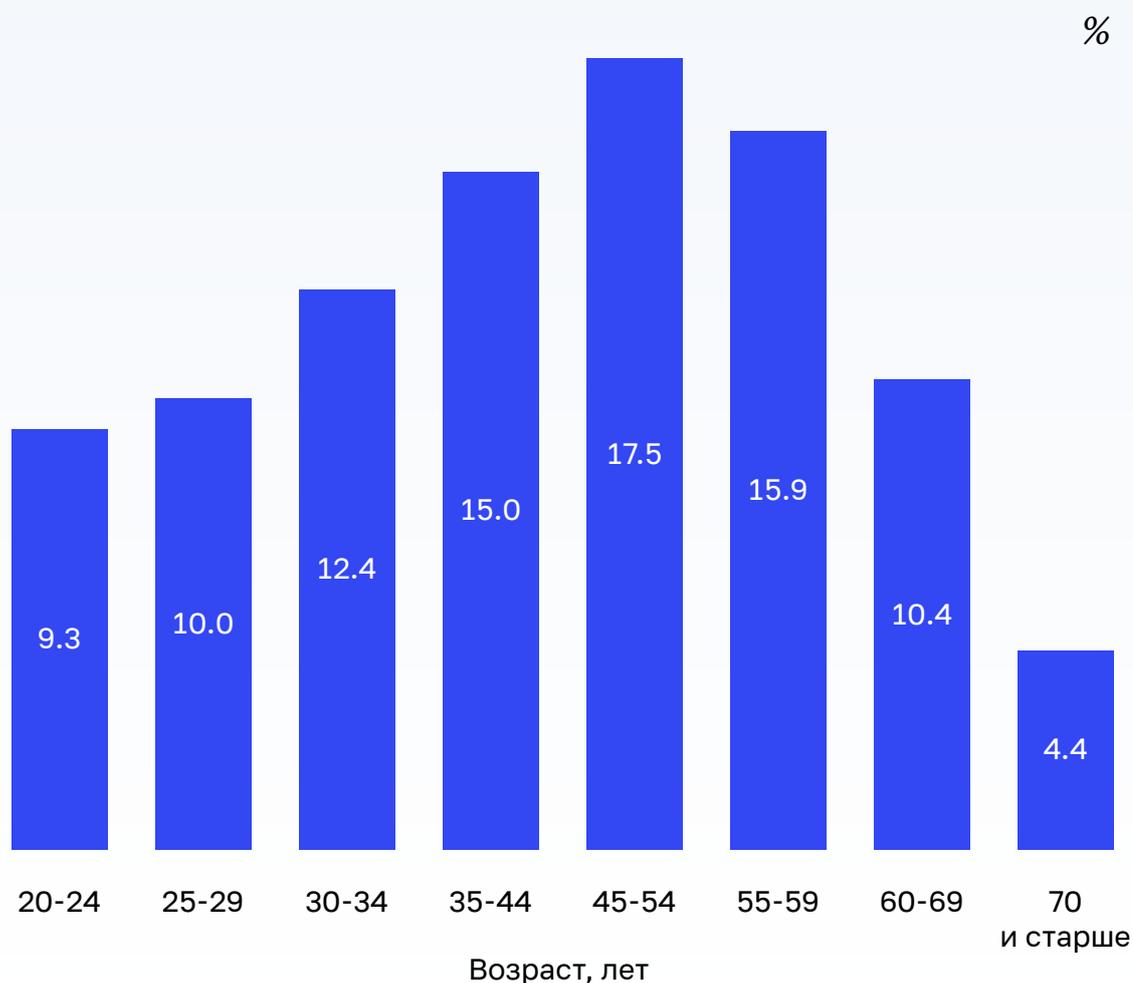
По результатам комплексного наблюдения условий жизни населения⁶³ (далее – КОУЖ), проведенного Росстатом в 2020 и 2022 годах, среди опрошенных женщин уход осуществляют более 14 %. Среди опрошенных не занятых в экономике

63. Проводится во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2010 г. № 946 «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения». Комплексное наблюдение проводится во всех субъектах Российской Федерации с охватом в 2022 году 60 тыс. домохозяйств.

женщин 9,7% не работают в связи с необходимостью осуществления ухода⁶⁴, две трети из них осуществляют уход ежедневно. Основной возраст женщин, осуществляющих уход, составляет 45–59 лет⁶⁵ (рисунок 19).

Рисунок 19

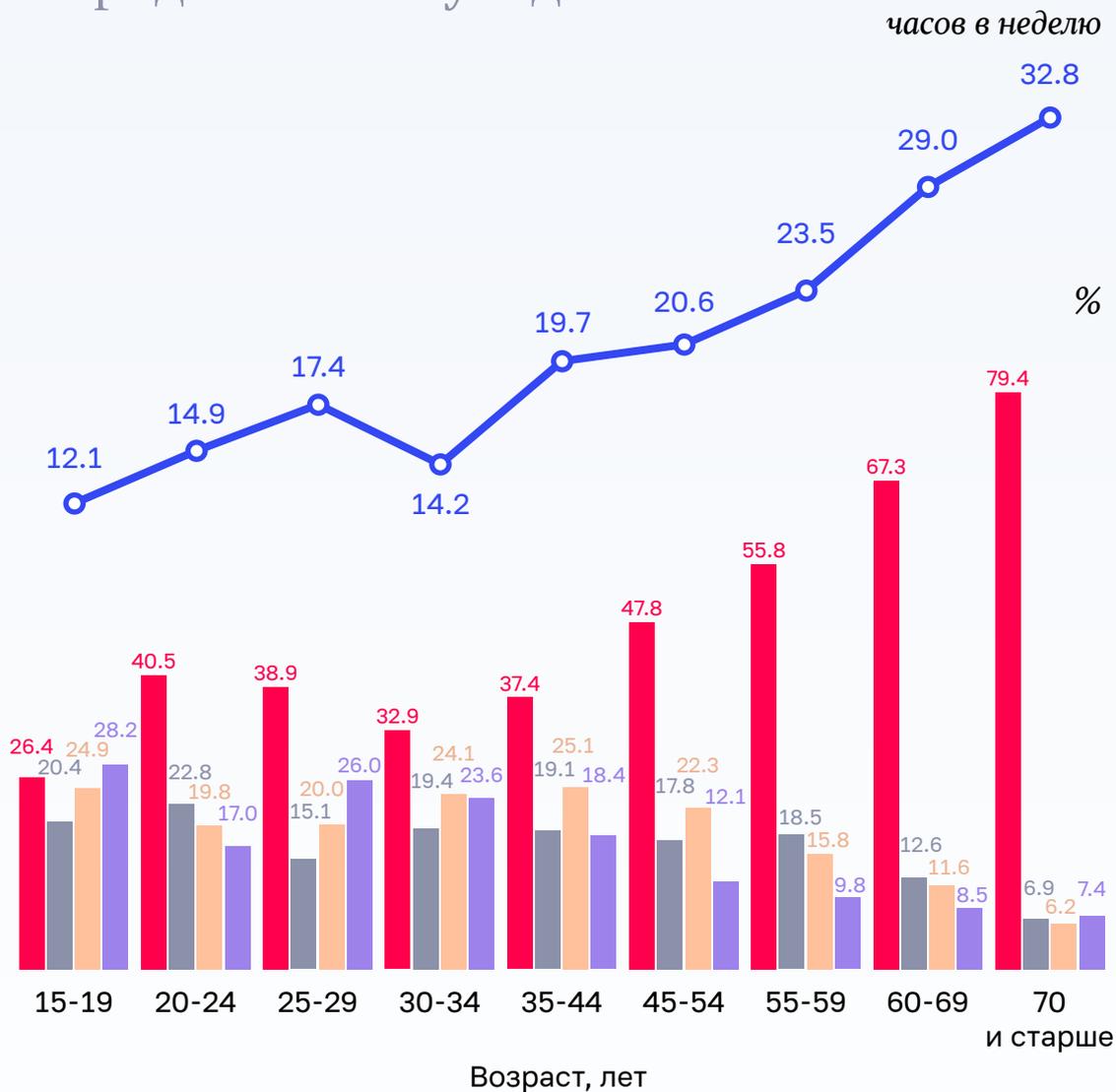
Доля женщин, осуществляющих уход за гражданами пожилого возраста и инвалидами, в общей численности женщин в разрезе возрастов



Начиная с возраста 35 лет время, затрачиваемое женщинами на родственный уход, увеличивается⁶⁶ (рисунок 20).

64. Доля опрошенных женщин в возрасте 15 лет и более, обычная деятельность которых включает занятия по уходу за другими лицами без оплаты и не включает занятия по уходу за детьми. КОУЖ-2022. Росстат.
65. Особенности по уходу за детьми и другими лицами по возрастным группам. КОУЖ-2022. Росстат.
66. Особенности по уходу за детьми и другими лицами по возрастным группам. КОУЖ-2022, КОУЖ-2018. Росстат.

Распределение женщин, осуществляющих уход, по времени (%) и среднее число часов в неделю, затраченное женщинами на родственный уход



- Каждый день
- Несколько раз в неделю
- Один или два раза в неделю
- Реже одного раза в неделю
- Среднее число часов в неделю, затрачиваемое на уход за престарелыми гражданами и инвалидами

По результатам комплексного исследования жизни населения и количественного выборочного обследования на тему «Репродуктивное и самосохранительное поведение населения Республики Татарстан» за 2020 год, проведенного Научным исследовательским институтом «Высшая школа экономики» (далее – НИУ ВШЭ)⁶⁷, у 12 % респондентов, ухаживающих за совместно проживающими родственниками, заработная плата в среднем на 16 % меньше тех, кто не ухаживает.

При ежедневном уходе средний денежный доход⁶⁸ ниже по сравнению с уходом, осуществляемым реже 1 раза в неделю, на 25 %⁶⁹.

Гендерный разрыв в оплате труда, невозможность в определенные периоды участия в трудовой деятельности в связи с необходимостью ухода за детьми, инвалидами и пожилыми родственниками непосредственно влияют на будущее пенсионное обеспечение женщин. Расчет индивидуальных пенсионных коэффициентов (далее – ИПК), определяющих объем пенсионных прав, осуществляется с учетом начисленных или уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, которые, в свою очередь, рассчитываются исходя из заработной платы. При наличии гендерного разрыва у женщин формируется меньше ИПК по сравнению с мужчинами.

Так, в 2017 году в среднем у мужчин сформировано 6,241 ИПК, у женщин – 4,474 ИПК⁷⁰, в 2021 году – 5,493 и 3,980 ИПК соответственно⁷¹.

Разница в объеме формируемых пенсионных прав мужчин и женщин по сравнению с 2017 годом сократилась на 0,255 ИПК. Однако вследствие того что темп роста предельной величины базы опередил темп роста зарплат, в 2021 году как у мужчин, так и у женщин формируемые пенсионные права уменьшились.

В целом соотношение среднего размера назначенных пенсий женщин к размеру назначенных пенсий мужчин в 2022 году составило 96,2 %⁷² (рисунок 21).

-
67. Миронова А.А. Родственный уход: работать нельзя ухаживать? <https://cyberleninka.ru/article/n/rodstvennyy-uhod-rabotat-nelzya-uhazhivat>; https://gks.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH-2020/index.html.
68. Основной мерой поддержки лиц, занятых уходом за пожилыми гражданами и инвалидами, является ежемесячная компенсационная выплата в размере 1 200 рублей (Указ Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 г. № 1455 «О компенсационных выплатах лицам, осуществляющим уход за нетрудоспособными гражданами»); за детьми-инвалидами, инвалидами с детства I группы – 10 000 рублей (Указ Президента Российской Федерации от 26 февраля 2013 г. № 175 «О ежемесячных выплатах лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства I группы»).
69. На основании КОУЖ-2020.
70. Расчетно, с учетом предельной величины базы для начисления страховых взносов в 2017 году, равной 876,0 тыс. рублей.
71. Расчетно, с учетом предельной величины базы для начисления страховых взносов в 2021 году, равной 1 465,0 тыс. рублей.
72. Данные Росстата.

Средние размеры назначенных пенсий мужчин и женщин



В целях нивелирования негативного влияния на пенсионные права периодов, связанных с отпуском по беременности и родам, отпуском по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет (но не более 6 лет в общей сложности), ухода, осуществляемого трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или лицом, достигшим возраста 80 лет, данные периоды включаются в страховой стаж в качестве нестраховых периодов. Вместе с тем указанные выше периоды включаются в страховой стаж, только если данному периоду предшествовали или за ним следовали периоды трудовой деятельности. Таким образом, женщина, которая родила более одного ребенка и последовательно находилась в отпуске по уходу за детьми без перерыва на труд, лишается возможности учета этих периодов в страховом стаже. Одновременно указанные нестраховые периоды не включаются в страховой стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

3.3. Анализ реализации мер, направленных на оказание социально-правовой и социально-психологической поддержки женщинам, оказавшимся в ТЖС, в том числе содержащимся в местах лишения свободы и освободившимся из мест лишения свободы, содействие их социальной адаптации, социализации и ресоциализации

Тяжелая жизненная ситуация является основанием предоставления социальных услуг населению, в том числе женщинам. В целом среди получателей социальных услуг доля женщин преобладает и практически не меняется с 2019 года (варьируется от 64,2 до 67,2 % в разные годы (рисунок 22)⁷³.

Рисунок 22

Число женщин – получателей социальных услуг, в том числе в государственных и негосударственных организациях социального обслуживания



73. Данные форм 3-собес и 6-собес Минтруда России.

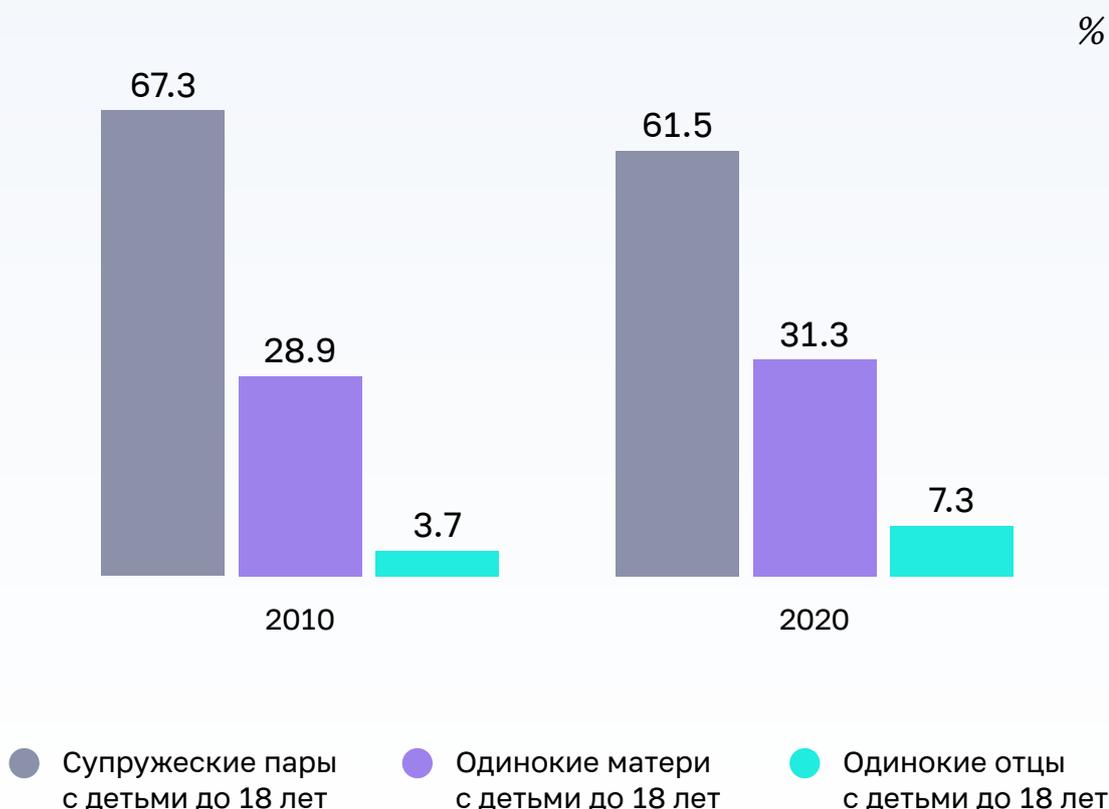
Сложившаяся высокая доля женщин среди получателей социальных услуг, превышающая их удельный вес в населении (53,5%), свидетельствует о том, что женщины чаще, чем мужчины, оказываются в ТЖС.

Как правило, женщины, находящиеся в ТЖС, нуждаются в квалифицированной психологической помощи. Мероприятий по поддержке специалистов, оказывающих социально-правовые и социально-психологические услуги, Стратегиями не предусмотрено. В Стратегии 2023–2030 отсутствует преемственность мероприятий в части поддержки негосударственных организаций. В плане по реализации 1-го этапа Стратегии 2023–2030 отсутствуют мероприятия на 2026 год.

Доля неполных семей с детьми до 18 лет в общей численности семей с детьми до 18 лет составила 38,5% в 2020 году (рисунок 23).

Рисунок 23

Доля одиноких родителей среди семей с детьми до 18 лет (данные переписи населения 2010 и 2020 годов)



Анализ состава малоимущих неполных семей, получающих пособия на детей, показал, что в 2020 году из них 32,7% составляли одинокие женщины с детьми. В 2021–2022 годах доля указанных семей выросла до 45,0%.

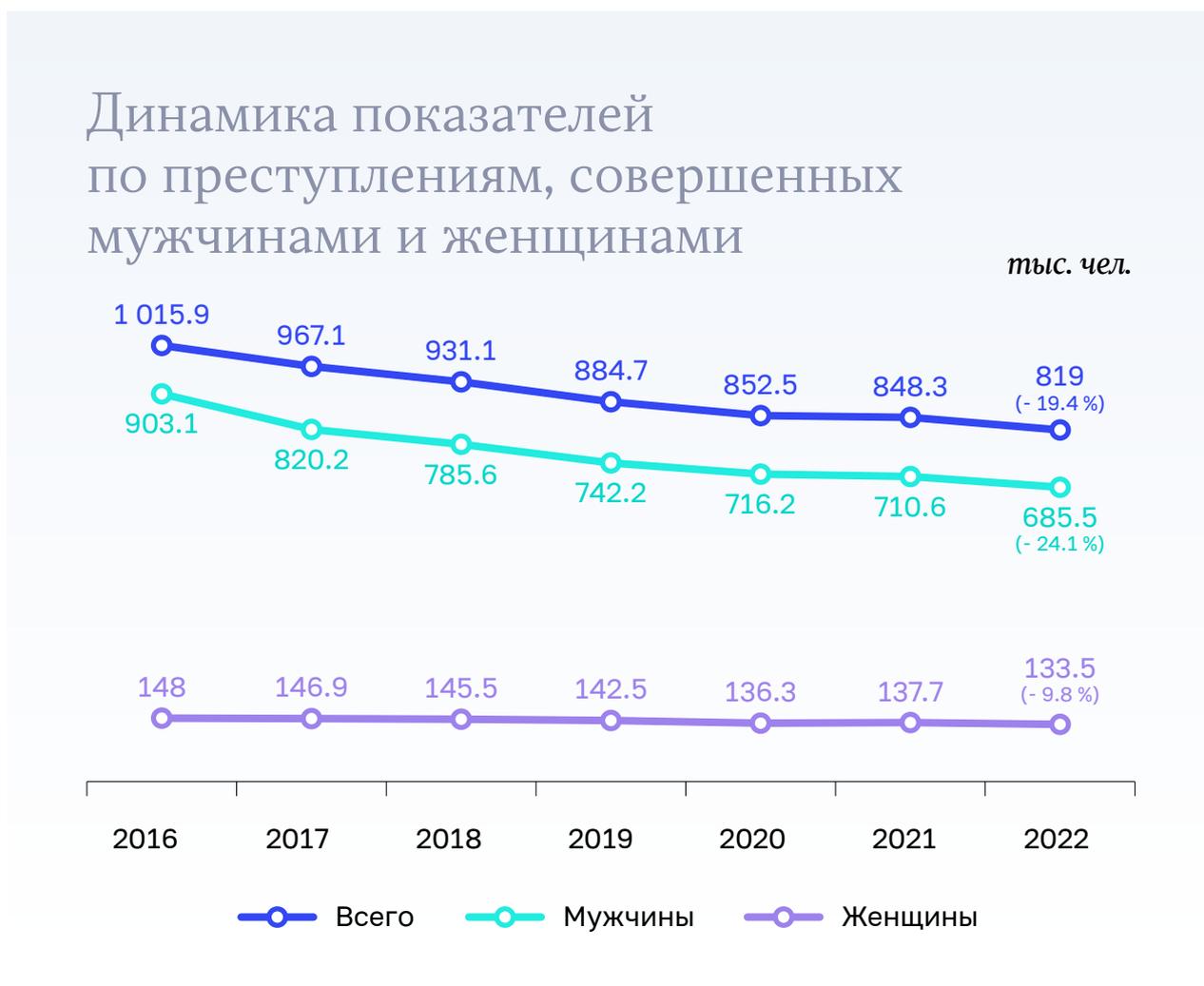
Социальное неблагополучие является ключевым фактором, который приводит женщин к совершению противоправных действий и преступлений.

В этой связи одной из задач является устранение препятствий для женщин, выходящих из мест лишения свободы, к дальнейшему включению во все сферы жизнедеятельности, в первую очередь в занятость.

Концепциями развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации⁷⁴ (далее – УИС) предусмотрены разработка механизма правовой защиты осужденных и содержащихся под стражей беременных женщин, женщин, имеющих при себе детей, совершенствование законодательства в части обеспечения условий содержания осужденных, подозреваемых и обвиняемых женщин, имеющих несовершеннолетних детей.

За последние семь лет число женщин, совершивших преступления (противоправные действия), сократилось на 14,5 тыс. человек, или на 9,8 %, при этом их доля в общем числе лиц, совершивших преступления (противоправные действия), выросла с 14,5 % в 2016 году до 16,3 % в 2022 году (рисунок 24).

Рисунок 24



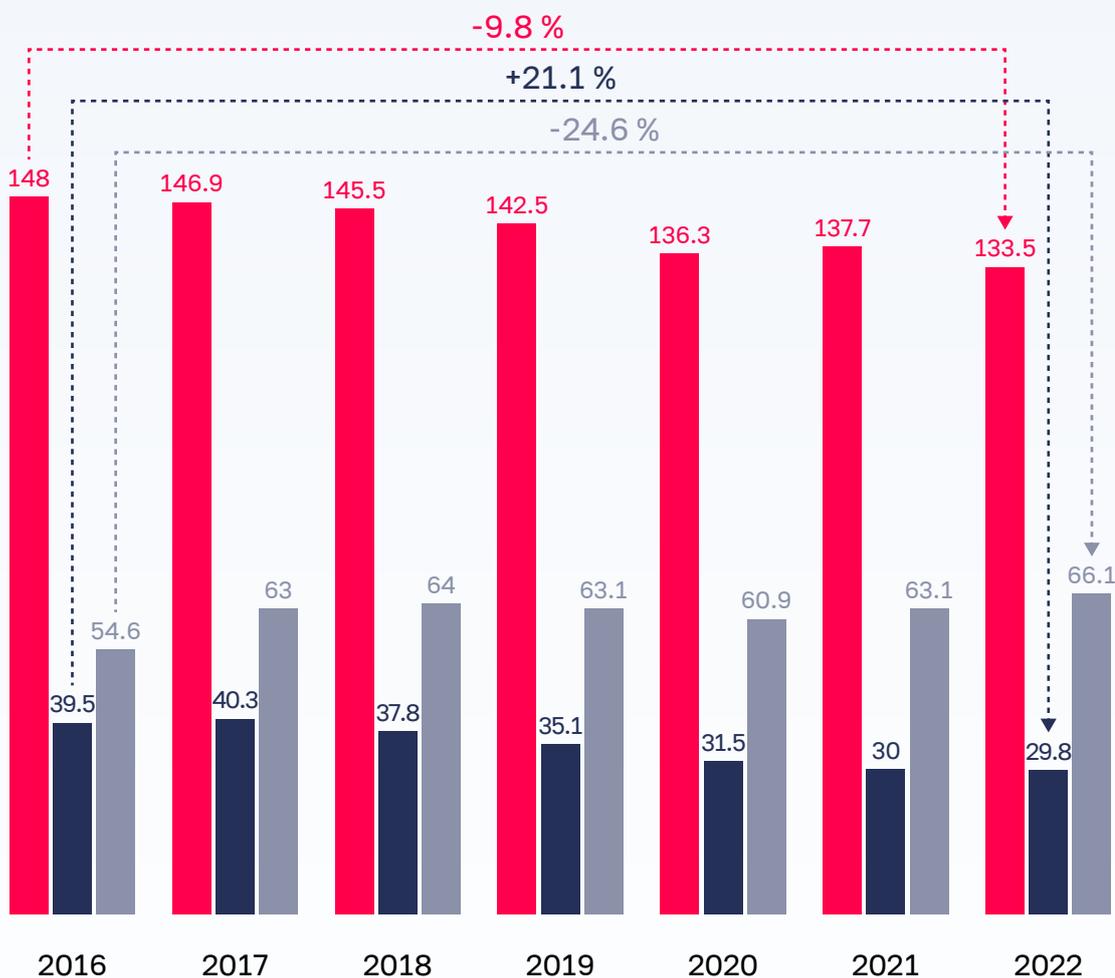
74. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р), Концепция развития уголовно-исполнительной системы на период до 2030 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2021 г. № 1138-р).

С 2016 года число осужденных женщин, отбывающих наказание в виде лишения свободы, снижается, а число женщин, получивших за совершение преступлений наказания, не связанные с лишением свободы (исправительные работы, принудительные работы, условное осуждение, ограничение свободы, принудительные меры медицинского характера, отсрочка от исполнения приговора), увеличивается (рисунок 25), что в целом свидетельствует о гуманизации уголовного и уголовно-исполнительного законодательства в отношении женщин.

Рисунок 25

Данные о числе женщин, совершивших преступления, за последние семь лет

тыс. чел.



- Всего совершено преступлений женщинами
- Из них отбывают наказание в виде лишения свободы
- Из них отбывают наказания, не связанные с лишением свободы

Наиболее часто встречающиеся преступления, совершенные женщинами, – кражи, преступления, связанные с наркотиками, мошенничество и умышленное причинение вреда здоровью (рисунок 26).

Рисунок 26

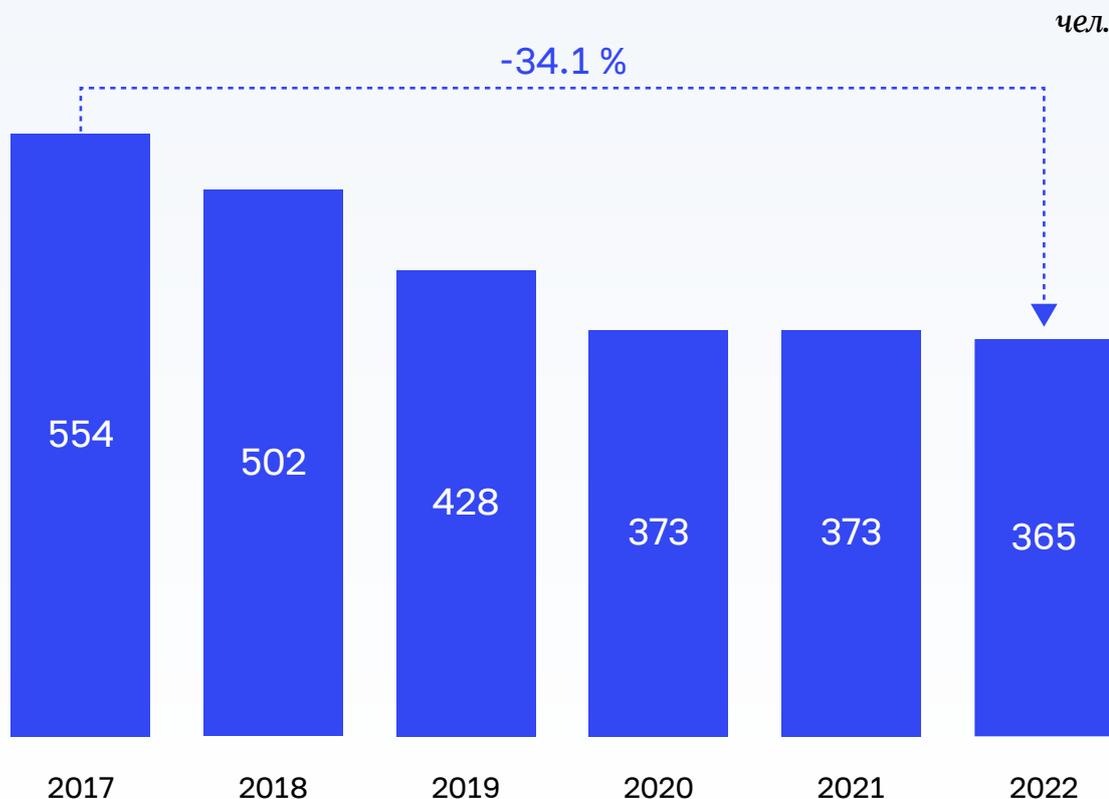


Наибольшее количество указанных преступлений (более 48 %) совершено женщинами в возрасте от 18 до 35 лет.

Около 65 % всех преступлений совершаются трудоспособными лицами без постоянного источника дохода и 16 % женщинами рабочих профессий.

С 2017 года число осужденных к лишению свободы женщин, имеющих детей, уменьшилось на 189 человек, или на 34,1% (рисунок 27).

Динамика числа женщин, осужденных к лишению свободы, имеющих детей



Данное сокращение обусловлено в том числе ростом мер поддержки женщин, имеющих детей.

На начало 2023 года в УИС функционировало 13 домов ребенка, являющихся филиалами медико-санитарных частей ФСИН России⁷⁵. Лимит наполнения домов ребенка составлял 873 места, среднегодовая численность детей – 331 человек. В настоящее время совместно с матерями в среднем проживают более 44 % детей (135 человек).

В 2023 году в целях реализации мер, направленных на обеспечение прав женщин с детьми, принят Федеральный закон № 211-ФЗ⁷⁶, в соответствии с которым увеличен с трех до четырех лет возраст ребенка, находящегося в доме ребенка при исправительном учреждении, что способствует сохранению родственных связей осужденных женщин, отбывающих наказание в виде лишения свободы.

75. На территориях Республики Мордовия, Краснодарского, Красноярского и Хабаровского краев, Владимирской, Кемеровской, Московской, Нижегородской, Ростовской, Самарской, Саратовской, Свердловской и Челябинской областей.

76. Федеральный закон от 13 июня 2023 г. № 211-ФЗ «О внесении изменений в Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений».

В УИС функционируют две воспитательные колонии для несовершеннолетних осужденных женского пола, в которых отбывают наказание 86 осужденных. В воспитательных колониях организован единый учебно-воспитательный процесс, целью которого является планомерное и целенаправленное воздействие на осужденных и их исправление, формирование у них уважительного отношения к человеку, обществу, труду, нормам, правилам и традициям человеческого общения, повышение общеобразовательного и культурного уровня, подготовка к самостоятельной правопослушной жизни.

В 2023 году в целях реализации мер, направленных на оказание социально-правовой и социально-психологической поддержки осужденным, в том числе женщинам, отбывающим наказание в местах лишения свободы, содействия в их социальной адаптации, социализации и ресоциализации, принят Федеральный закон от 6 февраля 2023 г. № 10-ФЗ «О пробации в Российской Федерации». Результатом пробации является возвращение бывших осужденных к правопослушному образу жизни и их полноценная интеграция (ресоциализация) в обществе.

Выезды в учреждения УИС, проведенные в рамках экспертно-аналитических и контрольных мероприятий Счетной палаты, показали, что в каждом исправительном учреждении созданы и действуют группы социальной защиты осужденных, оказывающие им социальную помощь и поддержку на всех этапах отбывания наказания, содействие в ресоциализации, трудовом и бытовом устройстве после освобождения из мест лишения свободы.

В исправительных учреждениях функционируют «Школы подготовки осужденных к освобождению», в тематику занятий которых входят вопросы трудового и бытового устройства после освобождения от отбывания наказания, профориентации, взаимоотношений в трудовых коллективах и в семье, осуществляется психологическая подготовка к жизни после освобождения. Также организуются встречи осужденных женщин с представителями центров занятости населения, СФР, органов внутренних дел, социальной защиты.

Для решения вопросов трудового и бытового устройства женщин, освобождаемых от отбывания наказания, обеспечено взаимодействие исправительных учреждений с региональными органами местного самоуправления, органами внутренних дел, управлениями здравоохранения, социальной защиты населения и федеральной службой занятости населения по избранному ими месту жительства.

В 2022 году 2 761 освободившаяся женщина нуждалась в трудовом и бытовом устройстве. Вопрос трудового и бытового устройства был решен положительно в отношении 2 697 женщин (98 %), в том числе в отношении 125 человек, не имевших до осуждения постоянного места жительства.

В целях трудового и бытового устройства освобождаемых осужденных женщин сотрудниками групп социальной защиты осужденных направлено 17 846 запросов в органы внутренних дел, органы местного самоуправления и органы занятости населения о возможности трудоустройства, проживания и регистрации по предполагаемому месту их жительства.

Важной составляющей успешной ресоциализации в обществе является оказание психологической помощи осужденным еще на этапе отбывания ими наказания в учреждениях УИС. Для этой цели с февраля 2018 года в учреждениях УИС реализуется ведомственная программа социально-психологической работы в отношении лиц, имеющих алкогольную и наркотическую зависимость, содержащихся в следственных изоляторах и исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы. В настоящее время программа реализуется в 206 исправительных учреждениях УИС, в том числе в учреждениях для отбывания наказания женщинами.

По информации ФСИН России, во всех исправительных учреждениях организовано обязательное профессиональное обучение или получение среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, осужденных к лишению свободы, не имеющих профессии (специальности), по которой осужденный может работать в исправительном учреждении и после освобождения из него⁷⁷. Фактов освобождения осужденных женщин с начала 2021/2022 учебного года без наличия профессии не допущено (таблица 7).

Таблица 7. Численность женщин - выпускников образовательных учреждений ФСИН России за 2017-2022 годы

(чел.)

Учебный год	Численность женщин - выпускников образовательных учреждений ФСИН России		
	всего	в том числе по программам:	
		среднего профессионального образования	профессионального обучения
2017/2018	11 544	1 309	10 235
2018/2019	11 193	1 021	10 172
2019/2020	11 548	875	10 673
2020/2021	10 450	721	9 729
2021/2022	9 901	493	9 408
Всего	54 636	4 419	50 217

77. Часть 1 статьи 108 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации.

3.4. Анализ реализации мер, направленных на обеспечение возможностей женщин для участия в государственном управлении

Анализ показал, что женщины преобладают среди занятых в государственных органах власти всех уровней, причем их удельный вес имеет тенденцию к росту (рисунок 28).

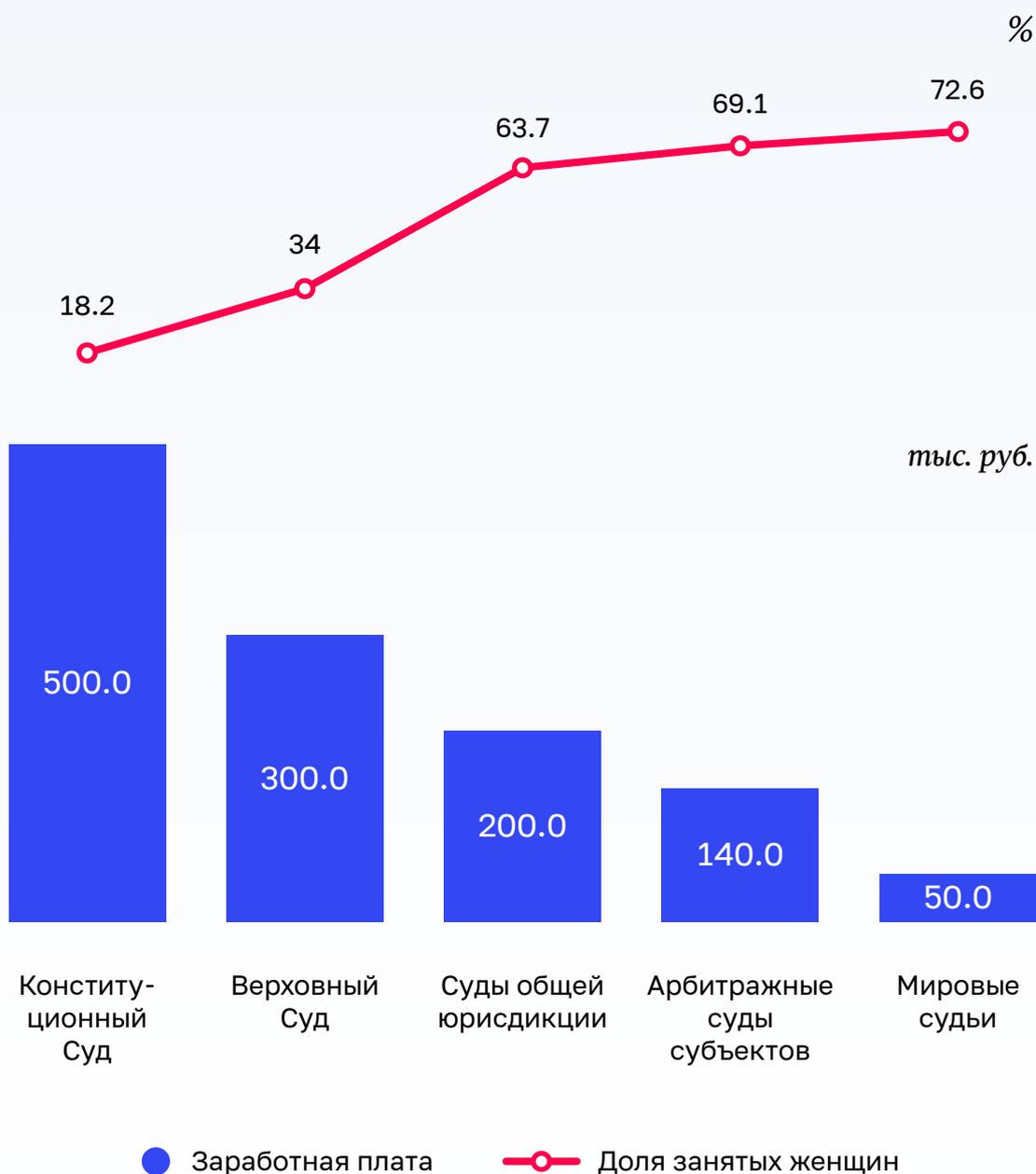
Рисунок 28



Наименьший удельный вес женщин отмечается в органах законодательной власти, где занятость базируется на выборных процедурах. Учитывая, что законодательство и иные нормативные правовые документы, регулирующие данную область, не содержат препятствий к участию женщин, проблема нуждается в дополнительном исследовании.

Наибольшая доля женщин отмечается в органах судебной власти и прокуратуры как на должностях помощников и секретарей судей, так и в судебском корпусе. Однако и в данной области сохраняется гендерно окрашенная вертикальная сегрегация, при которой наиболее престижные должности занимают мужчины (рисунок 29).

Заработная плата в судебной системе Российской Федерации и занятость женщин в судебной системе Российской Федерации



Реализация Стратегии 2017–2022 предполагала решение задачи по снижению диспропорций по признаку пола в руководящем составе органов власти, а также создание благоприятных условий для продвижения женщин по службе. Однако эта задача пока не была решена.

Выборочный анализ соотношения женщин и мужчин, состоящих на руководящих должностях в федеральных органах исполнительной власти (далее – ФОИВ)⁷⁸, показал обратную зависимость: чем выше должность, тем меньший процент женщин ее занимают.

Из 20 федеральных министров женщина только одна (5%). Женщины занимают 26,6% должностей заместителей министров, 37,9% – директоров департаментов ФОИВ, 49,7% – заместителей директоров департаментов.

Женщины непропорционально меньше представлены на руководящих должностях и непропорционально больше – на позициях специалистов в ФОИВ (рисунок 30).

Рисунок 30



78. Минприроды России, МВД России, Минтруд России, Минпросвещения России, МЧС России, МИД России, Минкультуры России; Минспорт России, Минздрав России; Минсельхоз России, Минэкономразвития России; Минтранс России, Минфин России, Минстрой России, Минобрнауки России, Минвостокразвития России, Минюст России, Минцифры России, Минобороны России, Минэнерго России.

Анализ существующих практик поддержки женщин, принятых в ряде крупных коммерческих компаний, зарекомендовавших себя как социально ответственный бизнес, показал возможности их ретрансляции на органы государственной власти.

Наиболее популярными являются программы, ориентированные на помощь работникам в решении социально-бытовых вопросов, повышении уровня и/или приобретения новых компетенций, помощь в адаптации к новым условиям.

Так, программы добровольного медицинского страхования женщин, включая сопровождение беременности и родов, внедрены в социальные пакеты 80 % коммерческих организаций, получение дополнительного образования, перепрофилирование – 50 % коммерческих организаций.

Кроме того, ряд организаций используют программы, нацеленные на повышение вовлеченности сотрудников, в частности помощь в адаптации при выходе из декретного отпуска, поддержку одиноких матерей с детьми и др.

Рекомендации Счетной палаты

Рекомендации

В целях дальнейшего обеспечения женщинам равных возможностей для развития и включения в общественный процесс Счетная палата рекомендует:

- внести изменения в Национальную стратегию в интересах женщин на 2023–2030 годы¹ и План реализации Стратегии 2023–2030² в части конкретизации целевых индикаторов и установления количественных значений показателей для оценки реализации государственной политики в интересах женщин;
- предусмотреть в Плате реализации Стратегии 2023–2030 мероприятия, предполагающие регулярный мониторинг изменения социально-экономического положения женщин, в том числе достижения установленных целевых показателей;
- внести в трудовое законодательство нормы, обязывающие работодателя устанавливать при наличии объективных возможностей дистанционный (гибкий) режим работы по желанию для отдельных категорий работников, в том числе женщин;
- проработать возможность внесения изменений в пенсионное законодательство с целью учета периодов по уходу за ребенком в страховом стаже вне зависимости от того, предшествовали ли данному периоду или следовали за ним периоды трудовой деятельности;
- проработать возможность внесения изменений в формы статистической отчетности в целях полного отражения в статистических данных сведений о положении мужчин и женщин во всех общественных процессах;
- провести анализ действующих порядков проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров на предмет достаточности предусмотренного набора исследований для своевременного выявления хронических неинфекционных заболеваний, являющихся основными причинами инвалидизации и смертности среди женщин всех возрастов;
- предусмотреть дополнительные меры поддержки женщин, родивших трех и более детей, в части государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи, предусмотрев необходимое финансирование за счет средств обязательного медицинского страхования;
- разработать систему мер, стимулирующих работодателя к формированию персонализированных социальных пакетов для работников с учетом пола, возраста, наличия детей, семейных обязанностей, в том числе предусматривающих создание

1. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 г. № 4356-р (далее – Стратегия 2023–2030).

2. План мероприятий по реализации в 2023–2026 годах Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2023 г. № 1104-р.

и развитие детской инфраструктуры, включая детские образовательные организации всех уровней с режимом работы, благоприятствующим выполнению работниками трудовых функций;

- распространить практики поддержки женщин, принятые в крупных коммерческих компаниях, ориентированные на помощь работникам в решении социально-бытовых вопросов, повышении уровня и/или приобретении новых компетенций и нацеленные на повышение вовлеченности сотрудников, в частности такие, как помощь в адаптации при выходе из декретного отпуска, поддержка одиноких матерей с детьми и др.;
- разработать комплекс мероприятий по профессиональному обучению женщин и формированию у них новых компетенций и квалификаций, в том числе в сфере предпринимательства;
- рассмотреть вопрос о включении задач гуманизации уголовного и уголовно-исполнительного законодательства в отношении содержания подследственных и осужденных женщин, в том числе имеющих детей, а также показателей (индикаторов), характеризующих степень их выполнения, в госпрограмму «Юстиция»;
- разработать предложения по расширению возможности использования удаленной работы и создания дополнительных условий неполной занятости для работников с семейными обязанностями в государственных и бюджетных организациях всех уровней власти.



Тематические
проверки
Счетной палаты

Поддержка материнства

Улучшение демографии и поддержка материнства – одно из приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации. Счетная палата также держит на контроле меры поддержки, оказываемые государством в этой сфере.

Так, одной из наиболее успешных и востребованных мер социальной поддержки материнства стала программа материнского капитала (реализуется с 2007 года). В 2021 году Счетная палата провела [анализ](#) реализации этой программы. Он показал, что предоставление маткапитала в целом организовано на достаточно качественном уровне. На момент проверки сертификаты получили более 10 млн семей и 77 % из них воспользовались средствами маткапитала полностью или частично. Вместе с тем анализ выявил ряд недостатков и системных проблем, отрицательно влияющих на реализацию гражданами права на маткапитал. По итогам анализа Счетная палата дала ряд рекомендаций, направленных на совершенствование этого инструмента, в том числе предложила снять ограничения по срокам использования маткапитала, а также установить единообразный подход к выплатам маткапитала семьям с одним и двумя детьми.

В 2020 году Счетная палата [проверила](#) эффективность расходования средств обязательного медицинского страхования (ОМС), направляемых на проведение процедуры экстракорпорального оплодотворения (ЭКО) в 2019–2020 годах. Анализ показал, что планируемые объемы процедуры ЭКО за счет средств ОМС не покрывали потребность населения в этой услуге. Так, на 1 июля 2020 года в 76 регионах в листе ожидания находилось 24 767 пациентов. В отдельных субъектах Российской Федерации сроки ожидания ЭКО достигали 18 месяцев. Предложения медорганизаций по объемам ЭКО превышали объемы, которые им распределяли комиссии по разработке территориальных программ ОМС. Это свидетельствует о неиспользовании имеющегося потенциала региональных систем здравоохранения при наличии потребности населения в медицинской помощи с применением ЭКО.

Страховое обеспечение

Материнство определяет работающих женщин в отдельную категорию граждан, которым положено специальное страховое обеспечение. К данной группе социальных гарантий в том числе относятся выплаты по беременности и родам, больничные по болезни или по уходу за ребенком.

В 2020 году Счетная палата провела [анализ](#) перехода Фонда социального страхования на прямые выплаты гражданам, то есть минуя работодателя.

Анализ выявил ряд очевидных преимуществ нового механизма, в том числе возможность контролировать выплату пособий уже на этапе их назначения, упрощение процедуры налогового контроля, прозрачность поступлений и начислений пособий. При этом были отмечены отдельные риски, главный из которых касался

дефицита средств на покрытие социальных обязательств Фонда в части страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, особенно в условиях нестабильной эпидемиологической ситуации и экономического кризиса, вызванного коронавирусом.

Информирование

В рамках получения услуг и льгот важное место занимает оповещение населения о положенных гражданам льготах и выплатах. Женщины как получатели специализированных мер соцподдержки особенно нуждаются в своевременном, понятном и удобном информировании о доступной им помощи от государства. В 2020 году Счетная палата провела [аудит](#) функционирования Единой государственной системы социального обеспечения (ЕГИССО), созданной по поручению главы государства в целях предоставления гражданам информации о положенных им мерах соцподдержки. Проверка показала, что система успешно запущена и полноценно функционирует. Однако загруженные в систему сведения не всегда актуальны и зачастую не совпадают с фактическими данными о предоставляемой помощи и мерах социальной защиты. Причины расхождения данных – несвоевременная загрузка сведений поставщиками информации в ЕГИССО, неполное предоставление данных и технические неполадки. По итогам проверки были даны рекомендации по устранению отмеченных проблем.

Гендерное равенство. ЦУР 5

В 2015 году Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций утвердила Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 года. 193 страны, включая Россию, приняли на себя добровольное обязательство реализовывать 17 Целей устойчивого развития (ЦУР). Одна из них – «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек» (ЦУР 5). Счетная палата в 2020 году провела [анализ](#) готовности системы государственного управления к внедрению Повестки устойчивого развития, в том числе в разрезе достижения ЦУР 5. По итогам анализа была отмечена необходимость содействия в увеличении доли женщин, занятых в промышленности. Для этого следует создавать условия труда, которые будут учитывать гендерный фактор (гибкий график, позволяющий заботиться о детях, защитное оборудование соответствующего размера – особенно для женщин, которые находятся на участках добычи полезных ископаемых и производственных объектах).

Международная практика

Введение

Вопросы инклюзивности и гендерного равенства – неотъемлемая часть глобальной повестки в области устойчивого развития. Согласно [ЦУР 5](#) «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек», гендерное равенство – это не только одно из основных прав человека, но и необходимая основа для достижения мира, процветания и устойчивого развития.

Важное место в создании международной кооперации среди женщин сегодня занимает глобальная платформа Евразийского женского форума. В рамках данной платформы под руководством исполняющей обязанности Председателя Счетной палаты Российской Федерации Галины Изотовой реализуется проект [«Аудит для целей инклюзивности»](#).

Миссия проекта – использование потенциала государственных программ и проектов для развития инклюзивной и исключающей гендерный дисбаланс среды.

Принятая в 2019 году [Московская декларация ИНТОСАИ](#) поставила перед высшими органами аудита всех стран ключевую задачу – нарастить компетенции по оценке и аудиту вопросов гендерного равенства на государственном уровне.

Подходы международных организаций

Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО)

В конце 2023 года в целях достижения ЦУР 5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек» и ЦУР 9 «Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям» ЮНИДО [разработала](#) оперативную стратегию в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2024–2027 годы, базирующуюся в том числе на [среднесрочной программе ЮНИДО](#) на период 2022–2025 годов.

ЮНИДО признает, что гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин являются основой ее мандата, и предполагает создание такого мира, в котором женщины и мужчины могут на равных играть ведущую роль во всеохватывающем и устойчивом промышленном развитии (ВУПР), участвовать в этом процессе и пользоваться его благами. Для реализации данной концепции ЮНИДО стремится устранить гендерное неравенство в контексте промышленного развития и в полной мере использовать потенциал женщин как лидеров и проводников экономических перемен. Таким образом, ЮНИДО стремится преобразовать экономику и содействовать достижению ВУПР.

Общей целью Стратегии ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2024–2027 годы является повышение благосостояния, расширение экономических прав и возможностей и обеспечение равенства возможностей женщин в контексте ВУПР.

В рамках данной стратегии ЮНИДО ставит перед собой ряд задач по мерам поддержки женщин и достижению гендерного равенства.

Стратегические задачи

- Равная руководящая роль в ВУПР: все женщины и мужчины на равной основе играют ведущую роль и имеют равное право голоса и равные полномочия на принятие решений в государственном и частном секторах производства.
- Равное участие в ВУПР: все женщины и мужчины имеют равные права, доступ и контроль в отношении производственных ресурсов, включая занятость, финансы и технологии.
- Равные выгоды от ВУПР: все женщины и мужчины получают равную долю экономических, экологических и социальных благ от ВУПР.

Задачи управления программами и общеорганизационного управления

- Задача управления программами: содействие достижению результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках программ и проектов ЮНИДО.
- Задача общеорганизационного управления: повышение организационной эффективности ЮНИДО в достижении результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Для достижения поставленных задач ЮНИДО будет устанавливать новые и укреплять существующие партнерства в целях содействия достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в контексте ВУПР с государствами-членами и широким кругом заинтересованных сторон. Такая деятельность подразумевает координацию, совместные инициативы и программы с другими структурами Организации Объединенных Наций (ООН) в штаб-квартире и на страновом уровне на основе Рамочной программы ООН по сотрудничеству в области устойчивого развития и страновых групп ООН. Кроме того, она включает в себя отношения с частным сектором, научными кругами и аналитическими центрами, а также сетями и группами по интересам, выступающими за гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в промышленности, например с женскими бизнес-ассоциациями. Партнерства могут способствовать внедрению инноваций и устойчивых практик, направленных на решение гендерных проблем, благодаря использованию разностороннего опыта.

Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО)

В 2021 году Комитет ФАО по всемирной продовольственной безопасности [разработал](#) «нулевую» редакцию Добровольных руководящих принципов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек в контексте продовольственной безопасности и питания (далее – Руководящие принципы).

Согласно позиции Комитета, достижение гендерного равенства находится в прямом соотношении с ростом производства и повышением эффективности во многих секторах, в том числе в сельском хозяйстве, в то время как неравенство и дискриминация при доступе к ресурсам и контроле над ними ведут к ухудшению экономических показателей, которые оказываются ниже потенциально возможных. Женщины играют активную роль во всех звеньях производственно-сбытовых цепочек в продовольственных системах, выступая в качестве фермеров, производителей, переработчиков, торговцев, наемных работников и предпринимателей.

Предоставление женщинам равного с мужчинами доступа к сельскохозяйственным ресурсам позволит увеличить общий объем сельскохозяйственного производства на 2,5–4 % и может сократить число голодающих на 12–17 %. Без адекватной поддержки женщин, занятых в продовольственных системах, невозможно решить задачу увеличения производства продовольствия на 50 % и обеспечить пищей население, численность которого в 2050 году достигнет девяти миллиардов человек.

Цель Руководящих принципов заключается в оказании поддержки государствам-членам, партнерам по развитию и другим заинтересованным сторонам в обеспечении гендерного равенства и прав женщин и девочек и в расширении их прав и возможностей в рамках усилий по ликвидации голода, отсутствия продовольственной безопасности и неполноценного питания в целях последовательной реализации права на достаточное питание в контексте национальной продовольственной безопасности.

В Руководящих принципах будут приведены конкретные рекомендации по мерам политики, основанные на передовой практике и опыте всестороннего учета гендерной проблематики, проведения мероприятий и принятия инновационных решений, кардинально меняющих гендерные отношения. Они направлены на содействие применению подхода с учетом гендерных аспектов, совершенствование правовой и политической базы, институциональных механизмов, национальных планов и программ, а также на расширение новаторских партнерских отношений и наращивание инвестиций в кадровый потенциал и привлечение финансовых ресурсов, необходимых для достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек.

Руководящие принципы направлены на повышение согласованности мер политики в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек и планов действий в области продовольственной безопасности и питания; они призваны обеспечить более широкое принятие взаимодополняющих мер политики. Сбор и распространение фактических данных о положении и жизненном опыте женщин и девочек, мужчин и мальчиков и признание неравенства их возможностей, ограничивающих факторов, с которыми они сталкиваются, и достигаемых ими результатов в контексте продовольственной безопасности и питания позволят изменить сложившиеся в обществе нормы, повысить осведомленность и обеспечить принятие соответствующих мер реагирования, включая разработку адресных мер политики и программ.

Опыт зарубежных высших органов аудита

Счетная палата Боснии и Герцеговины

В 2023 году Счетная палата Боснии и Герцеговины (далее – ВОА Боснии и Герцеговины) [проверила](#) эффективность и результативность государственных учреждений в проведении мероприятий, направленных на развитие гендерного равенства (ЦУР 5). Аудит был проведен в рамках проекта параллельного аудита эффективности в области гендерного равенства при поддержке «ООН-Женщины» ([UN Women](#)). Помимо аудита госучреждений Боснии и Герцеговины, аудиты в области гендерного равенства параллельно проводились ВОА Сербии и Черногории.

ВОА Боснии и Герцеговины заключил, что правительство не принимает достаточные меры по обеспечению гендерного равенства: государственные учреждения не применяют гендерный анализ в рамках своей деятельности, несмотря на юридически закрепленное обязательство. Кроме того, учреждения не ведут гендерно ориентированную статистику для анализа ситуации и принятия корректирующих мер. Аудиторы отметили, что введение гендерно-ответственного бюджетирования (*gender-sensitive budgeting*) в госсекторе, целью которого является распределение бюджетных средств в соответствии с различными потребностями женщин и мужчин, остается нереализованным уже в течение десяти лет.

ВОА Боснии и Герцеговины вынес рекомендации Совету министров Боснии и Герцеговины, Министерству финансов и казначейства, а также ряду государственных учреждений. Реализация данных рекомендаций должна способствовать активизации политики гендерного равенства в стране.

Комиссия по аудиту Республики Филиппины

В 2023 году Комиссия по аудиту Республики Филиппины (далее – ВОА Филиппин) опубликовала консолидированный [отчет](#) за период 2009–2018 годов, посвященный реализации государственными ведомствами положений Хартии прав женщин 2009 года ([Magna Carta of Women 2009](#)).

ВОА Филиппин проанализировал годовые отчеты по итогам аудита органов государственной власти и государственных предприятий, обобщив выводы на данном направлении.

Хартия прав женщин требует от государственных ведомств принятия внутреннего Плана мероприятий и расходования бюджетных средств в целях гендерного равенства и развития (*GAD Plan and Budget*, далее – План). В ходе аудита ВОА Филиппин выяснил, что в 2018 году в годовых отчетах 133 проверяемых органов государственной власти было отмечено отсутствие данного Плана. Для сравнения, в 2009 году аудиторы упоминали отсутствие Плана в 54 отчетах. В то же время частичное выполнение Плана в 2018 году упоминалось в 84 докладах, а в 2009 году – в 22.

Также согласно Хартии прав женщин органы государственной власти обязаны направлять 5 % своего бюджета на обеспечение гендерного равенства. Аудиторы пришли к выводу, что в 2018 году невыполнение данного требования было отмечено в аудиторских отчетах 172 ведомств (на 90 больше, чем в 2009 году).

ВОА Филиппин обратил внимание и на эффективность использования средств, выделенных на достижение гендерного равенства. Так, неиспользование в полной мере бюджетных средств было упомянуто в отчетах по итогам аудита 117 ведомств, что на 85 больше, чем в 2009 году.

ВОА Филиппин пришел к выводу, что для дальнейшего совершенствования аудита в сфере гендерного равенства и развития необходимы дополнительное обучение инспекторского состава и актуализация методологии аудита.

Счетная палата Чешской Республики

В марте 2023 года Счетная палата Чешской Республики (далее – ВОА Чешской Республики) проверила использование субсидий, предназначенных для так называемых «гендерных аудитов»¹ и выполнения их рекомендаций на практике, в 2014–2021 годах.

Целью субсидий, предоставленных в рамках оперативной программы «Занятость на 2014–2020 годы» и софинансируемых из государственного бюджета, было сокращение различий в положении женщин и мужчин на рынке труда. ВОА Чешской Республики провел проверку деятельности Министерства труда и социальных дел и избранных получателей субсидий (14 проектов из 68, на сумму 40 млн чешских крон, или 1,8 млн долларов США).

ВОА Чешской Республики установил, что выделенные субсидии незначительно способствовали достижению цели. Лишь 8 % средств было направлено на решение ключевых задач. Цель поддержки заключалась в том, чтобы сократить разрыв в оплате труда, снизить неравенство в доступе к должностям или облегчить совмещение работы и частной жизни. Однако проверка показала, что проекты в основном были направлены на информирование о проблеме гендерного равенства и разработку внутренних регламентов.

Органы власти не отслеживали реальные эффекты субсидий и формулировали условия распоряжения ими таким образом, что бенефициары могли получать поддержку, не ставя конкретных целей. По четырем проектам ВОА Чешской Республики выявил недопустимые расходы на общую сумму 1,6 млн чешских крон (73 тыс. долларов США).

1. Гендерный аудит – добровольная проверка стандартов и порядка деятельности организаций в целях выявления барьеров и проблем в обеспечении равенства между мужчинами и женщинами в области труда. Проверки проводятся независимыми субъектами, не связанными с объектами аудита.

Исследования
по теме

Экономическая сила гендерного равенства

Гендерное равенство и равные права имеют первостепенное значение для экономики страны. Исследования Международного валютного фонда показывают, что сокращение гендерного разрыва на рынках труда в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах может увеличить ВВП почти на 8 %, а полное устранение – в среднем на 23 %.

Исследование Европейского центрального банка показывает, что увеличение числа женщин-менеджеров в фирме на один процентный пункт приводит к снижению выбросов углекислого газа на 0,5 %. Аналогичным образом, Европейский инвестиционный банк обнаружил, что фирмы, возглавляемые женщинами, имеют более высокие оценки в области экологии, социальной сферы и управления.

Исследование Европейского банка реконструкции и развития показывает, что программы смешанного финансирования могут помочь женщинам-предпринимателям получить доступ к большему количеству кредитов и расширить свой бизнес.



[Подробнее](#)

Правительства многих стран предпринимают шаги по улучшению экономической интеграции женщин, хотя правовые барьеры по-прежнему широко распространены

Правительства 65 стран предприняли шаги по расширению экономической интеграции женщин, приняв за последние два года 87 правовых реформ. Однако женщины продолжают сталкиваться с широко распространенными барьерами, закрепленными в законах, которые лишают их работы и не позволяют им владеть бизнесом, ограничивая доступ к кредитам или контролю над семейным имуществом. В 104 из 189 стран женщинам запрещено работать в ночное время или на некоторых должностях во многих сферах, включая производство, строительство, энергетику, сельское хозяйство, водоснабжение и транспорт. Это негативно влияет на выбор профессии более чем 2,7 млрд женщин.

[Подробнее](#)

Постсоветская государственная политика в отношении женщин: внутренние противоречия

С момента принятия национальных планов действий по улучшению положения женщин минуло более 20 лет, но заметного сокращения гендерного неравенства в России не произошло. Анализ государственных программно-целевых документов показывает, что задача усиления позиции женщин как политических акторов (проведение политики расширения властных возможностей женщин – women's empowerment) в них не ставится. В действительности происходит подмена государственной политики в отношении женщин – семейной и демографической. Следование традиционалистским гендерным нормам в модернизирующемся обществе обесценивает гендерную политику. В этих условиях особую значимость приобретает деятельность академического гендерного сообщества, которое должно не только проводить научную рефлексию имеющихся проблем, но и актуализировать экспертное обсуждение соответствующей тематики в СМИ.

[Подробнее](#)

Реализация Национальной стратегии действий в интересах женщин в городе Москве: проблемы и пути их решения

Монография посвящена анализу положения женщин в Москве по направлениям Национальной стратегии действий в интересах женщин накануне ее старта и в первый год реализации, а также московским инициативам в области реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин на период до 2022 года. Даны рекомендации по каждому направлению стратегии для улучшения положения женщин в области укрепления здоровья, участия на рынке труда и в общественной жизни, борьбы с социальным неблагополучием и насилием в отношении женщин, а также совершенствования гендерной статистики.



[Подробнее](#)

Публикации в СМИ

Галина Изотова: в 2023 году Счетная палата выявила нарушения на 2,1 трлн рублей

Исполняющая обязанности Председателя Счетной палаты Российской Федерации Галина Изотова в интервью ТАСС отметила, что Счетная палата уже несколько лет ведет проект «Аудит для целей инклюзивности». Среди мероприятий в рамках этого проекта – семинары, сессии, исследования. *«Исследование, по итогам которого мы представили доклад, представляет собой анализ государственных мер, которые работают в Российской Федерации и нацелены на обеспечение самореализации и развития женщин. Общий итог: все законодательство и все меры, которые действуют сегодня в Российской Федерации в интересах развития женщин, работают и решают все поставленные задачи. Конечно, есть еще определенные сложности на этом пути. Один из вопросов, которые мы освещали и более детально исследовали, – это, конечно, уровень оплаты труда женщин и мужчин. Даже опросы, которые мы проводили в рамках исследования, говорят о том, что изначально заявленная потребность в оплате труда у женщин на 46 % меньше, чем у мужчин. Кроме того, всем понятно, что в большей степени женщины заняты в таких отраслях, как образование, здравоохранение, социальные сферы, где зарплаты гораздо ниже, чем в целом по экономике. Если в целом по экономике женщины составляют примерно 50 % занятого населения, то в этих отраслях – 80 %. Большой блок в исследовании мы уделили здравоохранению, медицинской помощи нашим женщинам. Здесь основная проблема – это кадры. Как и везде, сегодня эта тема звучит наиболее актуально. Было очень интересное исследование, и была очень интересная сессия. По итогам нашего исследования работа будет продолжена», – заявила Галина Изотова.*

08.03.2024 | ТАСС

[Полная версия публикации](#)

Бессараб заявила о снижении в России разницы между зарплатой мужчин и женщин

В России постепенно снижается разница между заработной платой мужчин и женщин, заявила в беседе с «Дума ТВ» член Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов, депутат фракции «Единая Россия» Светлана Бессараб. *«Несмотря на то что с 456 снизили до 100 количество профессий, по которым женщину нельзя принимать на работу, но все-таки такие профессии остаются и, надеюсь, останутся всегда в России, потому что это связано с защитой женщин, с ее способностью к рождению ребенка, с объективно разными возможностями физического труда между мужчинами*

и женщинами. Да, с учетом роботизации, механизации, производства, компьютеризации сокращаются такие профессии. Сегодня уже женщина вполне может быть машинистом поезда, быть командиром экипажа воздушного или водного судна. Но женщине по-прежнему нельзя работать в горнопроходческой металлургии, в горнопроходческой отрасли, то есть там, где производство вредно или опасно, там, где объективно требуется тяжелый труд», – сказала депутат.

07.03.2024 | Дума-ТВ

[Полная версия публикации](#)

Счет не в пользу женщин

Накануне Международного женского дня по поручению Совета Федерации Счетная палата подготовила доклад о ситуации с гендерным равенством и об эффективности государственной политики, это самое равенство обеспечивающей. Аудитор Счетной палаты Сергей Штогрин сообщил, что на долю женщин приходится половина от общего числа занятых в экономике. *«Доля женщин составляет около 40 % среди предпринимателей, 48–49 % – среди руководителей всех уровней, более 70 % – среди госслужащих. Среди занятых с высшим и средним профессиональным образованием женщины также стабильно занимают большую долю – 55,7%»,* – отмечают в Счетной палате и предлагают расширить различные социально ориентированные программы по поддержке женщин, включая ДМС и программы дополнительного образования, меры по поддержке одиноких матерей с детьми и адаптации после возвращения из декрета. Такие программы, отмечается в докладе, успешно реализуют отдельные работодатели. В независимом профсоюзе «Новый Труд» доклад Счетной палаты назвали подарком женщинам к 8 Марта. *«Безусловно, эта проблема есть и ее надо решать – и в разнице оплаты, и в гендерных разрывах. Есть, конечно, специфика чисто физиологических особенностей: не во всех профессиях женщины могут работать. Но там, где они работают вместе с мужчинами, зарплата должна быть, безусловно, одинаковой. И заниматься тем, чтобы у женщин было равноправие с мужчинами, – правильно»,* – говорит руководитель оперативного штаба профсоюза «Новый труд» Алексей Неживой.

08.03.2024 | Компания

[Полная версия публикации](#)

Правительство торопит россиянок с рождением детей

Новый нацпроект «Семья» станет одним из самых объемных с точки зрения финансирования. Окончательных цифр пока нет, но, например, предыдущий нацпроект «Демография», который тоже был одним из самых дорогих, изначально предполагал госрасходы на уровне 3 трлн рублей за шестилетку. В правительстве мягко намекают: откладывать рождение детей на потом – не лучшая жизненная стратегия. А эксперты вновь пытаются оценить, какое влияние на репродуктивные планы оказывают экономические и мировоззренческие факторы. Ситуация критическая: снижение числа рождений в стране фиксируется в течение уже почти 10 лет. Реализация нового нацпроекта «Семья» стартует в России с 2025 года. Как рассказала в среду, выступая на Всемирном фестивале молодежи, вице-премьер Татьяна Голикова, он станет «одним из самых больших как по количеству мероприятий, так и по объему финансовых вложений». Напомним, ранее в Послании Федеральному Собранию Президент Владимир Путин объявил о запуске в стране новых нацпроектов – это «Семья», «Продолжительная и активная жизнь», «Кадры», «Экономика данных» и «Молодежь России».

06.03.2024 | Независимая газета

[Полная версия публикации](#)

В Счетной палате рассказали о представительстве женщин в экономике

Исполняющая обязанности Председателя Счетной палаты Галина Изотова представила доклад Счетной палаты «Анализ реализации мер государственной политики, направленных на поддержку женщин, обеспечение их равных возможностей для развития и включения в общественный процесс». *«Анализ показал, что российское законодательство в полной мере обеспечивает мужчин и женщин равными возможностями в развитии и участии в политике, социальной сфере, экономической, общественной, культурной. Госполитика в отношении равенства мужчин и женщин реализуется достаточно успешно в Российской Федерации»,* – сказала она. Так, женщины составляют почти половину занятых в экономике, 40 % составляет доля женщин среди предпринимателей и самозанятых, среди руководителей всех уровней 49 % – это женщины, а среди госслужащих их более 70 %.

06.03.2024 | Парламентская газета

[Полная версия публикации](#)

Счетная палата назвала гендерно нейтральные отрасли в России

Для российского рынка труда характерна гендерная сегрегация: женщины наиболее часто работают в сферах с низкими зарплатами и мало заняты в отраслях с высокими зарплатами. Такой вывод содержится в докладе Счетной палаты, посвященном анализу реализации мер государственной политики, направленных на поддержку женщин. РБК ознакомился с документом. На рынке труда существуют преимущественно «мужские» и «женские» отрасли, при этом женщины, как правило, заняты в отраслях с более низким уровнем оплаты труда, констатирует Счетная палата. В то же время в докладе отмечается, что «наибольшая концентрация занятости женщин наблюдается в видах деятельности, для которых характерна высокая социальная и общественная значимость». Счетная палата в докладе приводит ряд рекомендаций для обеспечения женщинам равных возможностей на рынке труда. Среди них: законодательное закрепление обязанности работодателя устанавливать при наличии объективных возможностей дистанционный или гибкий режим работы для отдельных категорий работников, в том числе женщин; расширение возможности использования удаленной работы и создание дополнительных условий неполной занятости для работников с семейными обязанностями в государственных и бюджетных организациях; внесение изменений в пенсионное законодательство с целью учета периодов по уходу за ребенком в страховом стаже вне зависимости от того, работала женщина до этого или после.

06.03.2024 | РБК

[Полная версия публикации](#)

В Счетной палате предложили чаще использовать удаленку в бюджетных организациях

Совмещать материнство и работу получается не у каждой представительницы прекрасного пола. Поэтому в Счетной палате рекомендуют работодателям чаще вводить гибкие формы занятости для женщин с детьми. В докладе отмечается, что женщины традиционно составляют большую часть населения России (в среднем с 2017 года – 53,6 %), продолжительность их жизни выше, чем у мужчин. Занятость женщин возрастает по мере увеличения их возраста и достигает наиболее высоких значений в возрастной группе 35–54 года. Больше всего женщин занято в области образования, здравоохранения и социальных услуг (около 80 %), меньше – в строительстве и добыче полезных ископаемых. К гендерно нейтральным можно

отнести такие сферы, как научная и техническая деятельность, операции с недвижимостью, государственное управление и социальное обеспечение. По итогам 2021 года максимальный гендерный разрыв в оплате был отмечен в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений, минимальный – в сфере образования. Максимальная разница в зарплатах мужчин и женщин в основном характерна для регионов с развитой тяжелой индустрией, преобладанием «мужских» профессий (добыча полезных ископаемых, металлургия, электроэнергетика, строительство).

06.03.2024 | Российская газета

[Полная версия публикации](#)

Счетная палата разработала рекомендации по мерам поддержки женщин

Счетная палата по поручению Совета Федерации проанализировала меры господдержки женщин и пришла к выводу, что они требуют расширения. *«Сегодня женщины активно участвуют в трудовой деятельности, составляя половину занятых в экономике. Доля женщин составляет около 40 % среди предпринимателей, 48–49 % – среди руководителей всех уровней, более 70 % – среди госслужащих. Среди занятых с высшим и средним профессиональным образованием женщины также стабильно занимают большую долю – 55,7 %»*, – сообщил аудитор Счетной палаты Сергей Штогрин. В феврале зампред Совета Федерации Инна Святенко сообщила, что «Женское движение «Единой России» запускает проект по разработке законодательных изменений «Голос женщины». За время работы этого движения активистки в регионах предложили 150 социальных инициатив, и некоторые из них стали основой для законодательных изменений. Среди перспективных направлений законодательных инициатив обозначили поддержку семей с детьми-инвалидами, оказание бесплатной юридической помощи многодетным семьям, поддержку женщин-предпринимателей, проработку предложений в рамках корпоративного демографического стандарта, а также профилактику, диагностику и восстановление репродуктивного здоровья.

06.03.2024 | Ведомости

[Полная версия публикации](#)

СП назвала отрасли с наибольшим гендерным разрывом в зарплатах

Наибольший разрыв в оплате труда (33,4 %) между мужчинами и женщинами в России наблюдается в сфере культуры, спорта, досуга и развлечений. Об этом говорится в докладе Счетной палаты Российской Федерации о реализации мер государственной поддержки женщин в 2017–2021 годах. В региональном разрезе гендерный разрыв варьируется от 2,9 % в Республике Алтай до 40,6 % в Мурманской области. В среднем за 2017–2021 годы гендерный разрыв в оплате труда в России снизился с 28,3 до 27,5 %. Наибольший гендерный разрыв приходится на возраст активного деторождения (30–39 лет). По данным Счетной палаты, в основном это обусловлено тем, что из-за более высокой, по сравнению с мужчинами, семейной нагрузки, связанной с заботой о детях или пожилых родственниках, женщинам приходится делать выбор в пользу менее оплачиваемой работы, позволяющей совмещать профессиональные и семейные обязанности.

06.03.2024 | ТАСС

[Полная версия публикации](#)

СП: число женщин с бесплодием в 2018–2022 годах сократилось на 10,4 %

Счетная палата проанализировала государственные меры по созданию равных возможностей для женщин в России за период 2018–2022 годов. Доклад касается в том числе сохранения женского здоровья. По данным аудиторов, количество женщин с бесплодием за рассматриваемый период сократилось на 10,4 %, а их доля в женском населении уменьшилась с 0,4 до 0,3 %. С другой стороны, специалисты отмечают наличие барьеров для сохранения репродуктивного здоровья женщин. Среди негативных факторов – недостаток объемов профилактических осмотров, дефицит кадров в педиатрической службе и нехватка акушеров-гинекологов. Также в СП отметили недостаточное количество специальных мер поддержки здоровья многодетных женщин, например низкие темпы внедрения дополнительных методов лечения для данной категории женщин в программе госгарантий.

06.03.2024 | Vademecum

[Полная версия публикации](#)

Барьеры везде одни

Женский альянс БРИКС рассчитывает к 2030 году повысить долю женщин-предпринимательниц в странах-участницах с 23 до 50 %, сообщила председатель Женского делового альянса БРИКС Анна Нестерова. Ситуация по странам неравномерна: в Бразилии на женщин приходилось 37,3 % предпринимателей, в России – 44,9 %, в Индии – 12,4 %, в КНР – 29,7 %, в ЮАР – 29 %, в Египте – 5,3 %, в ОАЭ – 13,9 %, в Саудовской Аравии – 6,6 %, в Эфиопии – 29,1 %, в Иране – 18,9 %, следует из данных Mastercard Index of Women Entrepreneurs. Согласно докладу о положении женщин в странах БРИКС, ограничения для развития женского предпринимательства в странах схожи, хотя и отличаются по степени выраженности. Во-первых, реализации женщин препятствуют гендерные предрассудки, которые поддерживаются культурной спецификой ряда стран – для их преодоления потребуются совместные меры правительств, предприятий и самих женщин, говорится в докладе. Во-вторых, большинству предпринимателей не хватает финансовой поддержки при старте бизнеса – об этом сообщают 67 % женщин. В-третьих, женщины сталкиваются с недостатком собственных знаний и компетенций: из-за затяжного воздействия пандемии эти риски возросли: в условиях локдаунов на женщин легла основная нагрузка дома (например, по организации домашнего обучения и досуга для детей), что сократило возможности для собственного развития.

06.03.2024 | Коммерсантъ

[Полная версия публикации](#)

О зарплате и не спросим

Группа экономистов из Бостонского, Нью-Йоркского, Сингапурского и Мичиганского университетов опубликовала в NBER препринт статьи «Гендерные различия в переговорах и результаты на рынке труда». Опрос недавних выпускников бакалавриата Школы бизнеса Квестром Бостонского университета (проводился с 2013 по 2018 год) показал, что мужчины в 1,6 раза чаще, чем женщины, ведут переговоры о денежном аспекте своей первой работы после окончания университета. Также опрос показал, что в результате переговоров заработок увеличивается примерно на 12 % – как для мужчин, так и для женщин. По мнению авторов статьи, проблема неготовности женщин вести переговоры отчасти связана с недостатком информации о потенциальных выгодах таких обсуждений. Опрошенные женщины реже рассматривали переговоры как эффективный инструмент.

06.03.2024 | Коммерсантъ

[Полная версия публикации](#)

Патриархальный оклад: зарплатные ожидания женщин оказались на 23 тыс. ниже мужских

В прошлом году женщины в среднем просили жалованье в размере 52 тыс. рублей. Это на 23 тыс. рублей, или на 42 %, меньше зарплатных ожиданий мужчин (74 тыс. рублей; по данным Росстата, это также средний заработок в России в 2023 году). Такие результаты показало мартовское исследование рекрутинговой платформы HeadHunter. Кроме того, чем старше соискательницы, тем выше разница в зарплатных ожиданиях. Женщины от 41 до 50 лет просят в среднем на 38 тыс. рублей, или на 62 %, меньше, чем мужчины в том же возрасте. При этом девочки 14–18 лет рассчитывают на жалованье лишь на 5 тыс. рублей ниже, чем их сверстники. Женщины склонны занижать свои зарплатные ожидания во всех профессиональных областях, говорится в исследовании.

05.03.2024 | Известия

[Полная версия публикации](#)

Бюллетень – это официальное ежемесячное издание Счетной палаты Российской Федерации. В нем публикуются отчеты о завершённых проверках, экспертные заключения ведомства, методические и аналитические материалы.

В издании представлены официальные позиции и мнения членов Коллегии и сотрудников аппарата Счетной палаты по вопросам государственного финансового контроля, бюджетной и налоговой политики, другим финансово-экономическим вопросам.

Издание основано в 1997 году, зарегистрировано в Комитете РФ по печати за 017653 от 28 мая 1998 года и в Министерстве по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций РФ – Эл 77–4479 от 23 апреля 2001 года. ISSN 27127907.

Комментарии представителей органов власти и объектов контроля, а также мнения привлеченных экспертов не являются официальной позицией Счетной палаты Российской Федерации.

для справки

