



ПОЛОЖЕНИЕ ОТЦОВ В МИРЕ



ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ

MenCare

ПОЛОЖЕНИЕ ОТЦОВ В МИРЕ: ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ

Публикация кампании «За ответственное отцовство»
(A MenCare Advocacy)

Полный текст доклада можно найти здесь: sowf.men-care.org

О КАМПАНИИ «MENCARE»: Ответственное отцовство (MenCare) — это всемирная кампания, содействующая участию мужчин и мальчиков в деятельности, связанной с воспитанием, свободном от насилия, и основанном на принципе гендерного равенства. Работая более чем в 40 странах, партнеры кампании выступают с совместными общественными и правозащитными инициативами. Они проводят исследования и разрабатывают программы, направленные на участие мужчин в позитивном и равноправном воспитании детей, на предотвращение насилия, а также на привлечение внимания мужчин к проблемам детского здоровья, охраны здоровья матери и новорожденных. Координацию кампании осуществляют Институт Promundo и организация Sonke Gender Justice совместно с организацией «Спасем детей» (Save the Children) и Всемирным альянсом MenEngage, которые являются членами координационного комитета.

Более подробную информацию о кампании MenCare и ее партнерах можно найти на сайте кампании MenCare: www.men-care.org.

Представленные в данной публикации мнения авторов выражают их собственную позицию и не обязательно представляют официальную точку зрения организаций, принявших участия в работе над данной публикацией.

О ДОКЛАДЕ «ПОЛОЖЕНИЕ ОТЦОВ В МИРЕ»: *Положение отцов в мире: Время действовать» — это второй доклад, освещающий проблему положения отцов в мире.* Первый доклад был опубликован в 2015 году. Доклад 2017-го года был подготовлен Промундо от имени кампании «Ответственное отцовство». Он пополнил ряд страновых и региональных докладов об участии мужчин в уходе за детьми и их воспитании в разных странах мира. Доклад «Положение отцов в мире» 2015 года, переведенный на несколько языков, а также страновые и региональные доклады доступны на сайте: sowf.men-care.org

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ССЫЛКА: Heilman B, LevtoV R, van der Gaag N, Hassink A, and Barker G (2017). *State of the World's Fathers: Time for Action*. Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children, and MenEngage Alliance.

© Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children, and MenEngage Alliance, 2017.

MenCare

ПОЛОЖЕНИЕ ОТЦОВ В МИРЕ
ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ

2017



ПРЕДИСЛОВИЕ



Гудлёйгур Тор Тордарсон,
министр
иностраннных дел
Исландии

Невозможно быть готовым к первой встрече со своими детьми: вас переполняет чувство ответственности за их счастье и благополучие, и вы полны решимости делать абсолютно все возможное, пребывая в этой новой роли. Вы осознаете влияние, которое на вас оказали ваши родители — и хорошее, и плохое, а также их успехи, которые следует повторить, и их ошибки, которых стоит избежать.

Когда в 2000 году мы ввели у нас в Исландии отпуск для отцов, который позволил предоставлять новоиспеченным отцам три месяца отпуска, не подлежащего передаче другому лицу (при этом матерям также предназначается отпуск продолжительностью в три месяца, не подлежащий передаче другому лицу, а оставшиеся три месяца родители распределяли между собой), — это было не что иное, как масштабная попытка разрешения проблемы гендерного неравенства в Исландии.

Во многом эта политика способствовала уравниванию «правил игры» на работе и дома, а именно ликвидации издержек и негативных последствий, с которыми часто сталкиваются женщины, пользующиеся декретными отпусками, а также принятию мужчинами ответственности за заботу о детях в семье.

Эти меры привели к значительным последствиям. Они существенно изменили нормы и модели поведения, способствуя полноценному участию мужчин в жизни детей. Мы видим позитивное влияние этой политики не только в плане заботы о новорожденных, но и о детях постарше.

Становилось ясно, что позитивные отношения между отцами и детьми полезны для всех, включая женщин и детей, и мы также видим, что ответственное отцовство делает более счастливыми и здоровыми самих мужчин.

Взяв на себя более весомую часть обязанностей по воспитанию детей и работе по дому, ответственные отцы продвигают гендерное равенство непосредственно через свои действия. Именно в этом суть доклада *«Положение отцов в мире: время действовать»* — показать, как воплотить гендерное равенство в реальную жизнь через действенные и конкретные шаги.

Мужчин предшествующих поколений нельзя было увидеть с детскими колясками — тогда это не считалось проявлением «мужественности». Этим мужчинам велели не плакать, а «быть мужчинами», мужаться и быть сильными. Но мы не можем жить согласно заранее заданной версии мужественности.

Эти социальные нормы и идеи относительно того, что значит быть мужчиной, оказывают влияние на мальчиков и мужчин в течение всей их жизни: мужчины реже, чем женщины, обращаются к врачам; они реже, чем женщины, склонны говорить о своих чувствах, но более склонны к самоубийству.

Некоторые идеи мужественности явно опасны, они приводят мужчин к совершению насилия и в отношении других мужчин, и в отношении женщин и детей. По данным мировой статистики, одна из трех женщин пережила физическое или сексуальное насилие, и чаще всего — со стороны мужчин, главным образом — партнера/мужа.

Это лишь некоторые причины, в связи с которыми Правительство Исландии разработало концепцию Barbershop: ряд мероприятий был направлен на то, чтобы люди, ответственные за принятие решений и занимающие ответственные посты, лично осознали свою власть, привилегии и роли в продвижении гендерного равенства. Кроме того, именно поэтому мы являемся чемпионами кампании HeforShe, а также Всемирной кампании Структуры «ООН-Женщины» (UN Women), направленной на формирование решительной и зримой силы в борьбе за гендерное равенство. И это самое главное, почему мы, в масштабах всей страны, настолько серьезно восприняли повестку дня, связанную с гендерным равенством, — и в теории, и на практике.

Вот почему так важно, что сегодня у вас в руках есть такой ресурс как доклад по результатам исследования «*Положение отцов в мире: время действовать*». Этот доклад представляет собой доказательство того, что, как мы знаем, происходит в Исландии и во многих странах мира: отцы могут вносить значимый вклад в жизнь своих детей и в построение мира, где царит гендерное равенство, когда у них есть для этого возможности и поддержка.

КОМАНДА, РАБОТАВШАЯ НАД СОЗДАНИЕМ ДОКЛАДА

АВТОРЫ ДОКЛАДА

Доклад написан Брайаном Хайльманом (Промундо), Рутти Левтов (Промундо), Никки ван дер Гаг (Oxfam, Великобритания), Алексой Хассинк (Промундо) и Гэри Баркером (Промундо) при участии Вессела ван ден Берга (Sonke Gender Justice).

КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ MENCARE

Трудно переоценить значение содержательной обратной связи и взвешенных комментариев следующих членов Координационного совета кампании MenCare:

- Томаса Агнемо Agnemo (Save the Children Швеция)
- Йони ван де Санд (Всемирный Альянс MenEngage)
- Вессела ван ден Берга (Sonke Gender Justice)

ПРОИЗВОДСТВО, КООРДИНИРОВАНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ

Производство доклада координировал Промундо (Promundo) в лице Нины Форд, Аннаик Миллер и Алексы Хассинк, при поддержке Мишель Гаспари.

Редактирование: Кэтрин Любис

Дизайн и макет: Blossoming.it

Перевод на русский язык: Лариса Понарина

Представленные в данной публикации мнения авторов выражают их собственную позицию и не обязательно представляют официальную точку зрения организаций или их представителей.

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Эксперты, которым авторы выражают благодарность за их вклад в разработку идей и посланий, включенных в доклад:

- Прийа Альварез, PLENT — Международная платформа за равный и полностью оплачиваемый родительский отпуск, не подлежащий передаче другому лицу
- Лэксман Белбэйз, Всемирный Альянс MenEngage
- Валери Бихельмайер, Make Mothers Matter
- Дебби Будлендер
- Эдриен Бергесс, Институт отцовства (Fatherhood Institute)
- Дайен Эльсон, Университет Эссекса (University of Essex)
- Кэтрин Гитэ, Сеть Альянса MenEngage, Кения
- Маргарет Грин, GreeneWorks
- Шрути Йарайам, Dalberg Global Development Advisors
- Харальд Кедде, Ратгерский университет (Rutgers)
- Йерон Лорист, Ратгерский университет (Rutgers)
- Питер Мосс, Университетский колледж Лондона (University College London)
- Захра Несбит-Ахмед, Институт изучения развития (Institute of Development Studies)
- Мария Пасос, PLENT — Международная платформа за равный и полностью оплачиваемый родительский отпуск, не подлежащий передаче
- Рэйчел Плоем, Ратгерский университет, (Rutgers)
- Маркус Тойнорт, maenner.ch/masculinities.ch
- Видар Веттерфальк, MÄN (Män för Jämställdhet) — Мужчины за гендерное равенство

Щедрая финансовая поддержка докладу «*Положение отцов в мире: время действовать*» была предоставлена Фондом Бернарда ван Леера, Фондом Oak Foundation, а также Постоянным представительством Исландии при Организации Объединенных Наций.

В заключение мы выражаем благодарность партнерам, представляющим кампанию «Ответственное отцовство» (MenCare) и Всемирный Альянс «MenEngage», представительств которых есть в разных странах мира, чей неустанный труд вдохновлял на создание этого доклада.

В докладе многое заимствовано из следующих публикаций:

Alexa Hassink, Gary Barker, and Ruti Levto on behalf of MenCare (2016). *The MenCare Parental Leave Platform: 10 Ways to Leave Gender Inequality Behind and Give Our Children the Care They Need.*

Ruti Levto on behalf of Promundo (2016). *Background Paper for the UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment.*

Nikki van der Gaag along with Promundo staff (unpublished). *The MenCare Unpaid Care Platform: Eight Steps Toward Achieving Equality Between Women and Men in Unpaid Care.*

СОДЕРЖАНИЕ

КРАТКИЙ ОБЗОР	11
ГЛАВА 1: Аргументы в пользу равных прав мужчин и женщин в сфере ухода за детьми и членами семьи	16
ПРИОРИТЕТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ	30
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ: Ликвидация бедности и система детских учреждений	33
ГЛАВА 2: Содействие реализации принципа равенства в уходе за детьми и членами семьи	36
ПРИОРИТЕТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ	44
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ: Обучение родителей с учетом потребностей отцов	51
ГЛАВА 3: Необходимость оплачиваемого отпуска, предоставляемого на равноправной основе и не подлежащего передаче другому лицу	54
ПРИОРИТЕТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ	66
ВЫВОДЫ	68
ПЛАН ДЕЙСТВИЙ	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	70

Список таблиц и рисунков

ТАБЛИЦЫ

Таблица 1: Виды деятельности, запрещенные для женщин	40
Таблица 2: Обзор ситуации, связанной с отпуском для отцов, в 12-ти странах ОЭСР с самыми низкими показателями безработицы, и в 15-ти высококонкурентных странах ОЭСР	59

РИСУНКИ

Рисунок 1: Неоплачиваемый труд, выполняемый женщинами	19
Рисунок 2: Соотношение времени, затрачиваемого мужчинами и женщинами на неоплачиваемый труд	19
Рисунок 3: Повседневный труд, выполняемый женщинами и мужчинами	20
Рисунок 4: Соотношение времени, затрачиваемого мужчинами и женщинами на неоплачиваемый труд, по уровню национального дохода	22
Рисунок 5: Доступность денежных пособий, по уровню национального дохода	34
Рисунок 6: Доля женщин-кормильцев, на основании государственной поддержки системы детских учреждений	35
Рисунок 7: Соотношение времени, затрачиваемого мужчинами и женщинами на неоплачиваемый труд, по продолжительности оплачиваемых отпусков по уходу за ребенком для матерей и отцов	58
Рисунок 8: Меры по предоставлению отпусков в мировом масштабе	61
Рисунок 9: Кто оплачивает отпуск по уходу за ребенком?	64

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

УДП	Условный денежный перевод
КПЖ	Комиссия по положению женщин ООН
АПРЖ	Альтернативные пути развития в интересах женщин во имя новой эры
ВВП	Валовой внутренний продукт
ДГРШ	Движение за гендерное равенство в школах
ЗОУГ	Здравоохранение, образование, управление и грамотность
ВСС	Вспомогательный семейный счет
НПО	Неправительственная организация
МЦИЖП	Международный центр изучения женских проблем
МОТ	Международная организация труда
ИМЭДЖИЗ (IMAGES)	Международное исследование «Мужчины и гендерное равенство» (International Men and Gender Equality Survey)
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
РРЦМ	Ресурсный центр для мужчин Руанды
ЦУР	Цель устойчивого развития
НТИМ	Наука, технология, инженерия и математика
ПРООН	Программа развития ООН

КРАТКИЙ ОБЗОР

Уход за детьми и неоплачиваемый труд по уходу за ребенком занимают центральное место в обсуждении проблем положения отцов в мире и гендерного неравенства. Несмотря на то, что вопросу неоплачиваемого труда по уходу за ребенком уделяется огромное внимание, ни в одной стране мира вклад мужчин в выполнение домашних обязанностей нельзя сравнить с вкладом женщин.

В то же время, если мы обратимся к первому докладу «Положение отцов в мире», который вышел в 2015 году, мы убедимся в том, что примеры достижений разных стран доказали возможность перемен. Многие мужчины хотят принимать более активное участие в жизни своих детей. Даже в тех странах, где участие мужчин в уходе за детьми и домашнем труде весьма ограничено, последние исследования показали, что более половины опрошенных мужчин заявили о том, что проводят слишком мало времени с детьми из-за занятости на работе.¹

Исследование, проведенное в США, показывает, что 46 процентов отцов утверждают, что они проводят с детьми недостаточно времени, в то время как лишь 23 процента матерей заявили то же самое в связи с собственным опытом.² Данные последних исследований, опубликованные в докладе «Положение американских отцов», показали, что большинство мужчин и женщин разных возрастных групп выразили свое несогласие с устаревшим мнением о том, что «самое лучшее — это когда мужчины работают, а женщины занимаются домом и детьми».³

Этот доклад является подтверждением того, что происходят изменения — как на уровне жизни отдельных людей, так и на политическом уровне. Несмотря на серьезные препятствия, полученные данные, знания и опыт свидетельствуют о том, что на международном уровне возможны коренные структурные преобразования в распределении обязанностей по выполнению неоплачиваемой работы. Социальные нормы, стратегии и практики могут меняться с целью содействия более активному участию мужчин и мальчиков в выполнении неоплачиваемой работы по уходу за детьми. В результате интервью, проведенных в разных странах мира с участием десятков отцов, взявших на себя обязанности, связанные с домашним трудом и уходом за членами семьи, которые всегда были

преимущественно женскими, исследователи пришли к выводу о том, что чрезвычайные обстоятельства, а именно ситуации, которые не предоставляют иного выбора, кроме принятия совершенно нового способа существования, дали толчок изменению установок мужчин и принятию ими новых ролей на работе и в семье.⁴ Эти мужчины приняли грандиозный жизненный вызов и неожиданно стали успешными, приняв за руководство к действию принципы гендерного равенства. Их опыт показывает, что возможно содействовать тому, чтобы мужчины и мальчики выполняли свою часть домашних обязанностей; нельзя сказать, что их истории оторваны от реальности. Таким образом, доклад «*Положение отцов в мире*» 2017 года призывает матерей и отцов, и всех людей, занимающихся домашним трудом и заботой о членах семьи, а также все страны и сообщества с любым уровнем доходов последовать их примеру.

Приоритетные направления деятельности «Положения отцов в мире» 2017 года включают:

- **Необходимо содействовать тому, чтобы все люди, независимо от их гендерной принадлежности, выполняли как обязанности кормильца, так и обязанности, связанные с заботой о близких, и следует оказывать поддержку в выполнении всех этих обязанностей.** Достижение равенства в выполнении неоплачиваемой работы не просто в том, чтобы убедить отдельных мужчин стать активными, хотя это тоже важно. Неравное распределение домашнего труда сложилось исторически, оно проявляется в методах воспитания мальчиков и девочек и закреплено на системном уровне. Кто отвечает за домашний труд, и берут ли на себя часть домашних обязанностей мужчины и мальчики — решение этих задач определяется множеством разных факторов. Три важных фактора все еще препятствуют распределению домашнего труда на основе принципов равноправия, а именно: 1) *социальные нормы* и гендерная социализация, поддерживающие убеждение в том, что уход за членами семьи и работа по дому — «женская работа»; 2) *реалии и нормы экономики* и производства, обуславливающие принятие решений в семьях и традиционное распределение труда дома и на работе; 3) *законодательство и политика*, подкрепляющие идею о том, что уход за членами семьи и работа по дому является женской работой.
- **Оплачиваемый отпуск, в равной мере используемый матерями и отцами (или в рамках других форм совместного выполнения обязанностей по уходу за ребенком), весьма важен для достижения равноправного распределения обязанностей, связанных с заботой о детях.** Са-

мая главная рекомендация относительно выработки политического курса, предлагаемая в данном докладе для реализации распределения обязанностей по уходу за детьми на равноправной основе состоит в том, чтобы правительства (или работодатели, корпорации и другие представители частного сектора) предоставляли матерям и отцам оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком с сохранением рабочего места и не подлежащий передаче другому лицу, с соблюдением самых высоких стандартов этой нормы. Отпуск должен гарантироваться всем опекунам, независимо от их гендерной принадлежности, и продолжительность отпусков должна быть одинаковой. Отпуск должен соответствующим образом оплачиваться, и при этом не должен подлежать передаче другому лицу. Неполное соблюдение всех перечисленных условий поддерживает гендерное неравенство, способствует ситуации, при которой на рынке оплачиваемого труда женщин меньше, чем мужчин. Кроме того, это препятствует карьерному росту женщин по сравнению с профессиональным ростом мужчин, а также мешает мужчинам брать на себя обязанности по уходу за детьми и их воспитанию. Отпуск по уходу за ребенком, когда он оплачивается, не подлежит передаче другому лицу и предоставляется на равноправной основе матери и отцу, — это одна из немногих политических мер, реализация которой проявляется в изменении норм, касающихся участия мужчин в уходе за детьми и домашнем труде, а также в продвижении равенства, особенно при включении этой меры в общие стратегии по распределению обязанностей по уходу за ребенком.

- **Полное равенство в выполнении неоплачиваемого труда по уходу за ребенком не будет достигнуто до тех пор, пока семьи испытывают серьезные экономические трудности и не имеют доступа к необходимым пособиям и к оплате труда по уходу за ребенком.** Качественный уход за детьми и другими членами семьи крайне необходим. Борьба за равенство в осуществлении ухода за членами семьи напрямую связана с требованием достойных зарплат, улучшения условий труда, программ профессионального обучения, достойного труда и других эффективных мер по снижению уровня бедности, особенно со стороны государства. Экономическая справедливость и равенство формируют необходимую основу высокофункционального общества, и они являются необходимым условием тех видов ситуаций равноправного ухода за членами семьи, рассматриваемых в данном докладе. В то же время даже продиктованные лучшими побуждениями стратегии по снижению уровня бедности, в частности, денежные выплаты или социальные пособия, могут

подкреплять идею о том, что уход за членами семьи является заведомо женской обязанностью. Последние исследования подтверждают, что программы денежных выплат в равной мере помогают и детям, независимо от пола родителя, который эту выплату получает.

- **Эффективные тренинги для родителей, учитывающие потребности мужчин, способствуют достижению многочисленных значимых целей.** Новое исследование показывает, что вовлечение мужчин в инициативы по проведению тренингов для родителей не только снижает число случаев насилия в разных его формах, но также повышает долю участия отцов в работе по уходу за ребенком и способствует распространению гендерного равенства в участвующих семьях в целом.⁵ Хотя такие обучающие программы для родителей, направленные на отцов или учитывающие их потребности, доказали свою эффективность, охват таких программ довольно ограничен. Пора мыслить масштабно. Пора выйти за рамки одноразовых программ, охватывающих несколько сотен или тысяч родителей, или отцов, одновременно. Здоровье и благополучие семьи и детей требует применения лучших практик и наиболее успешного опыта в службах поддержки семей, в том числе при проведении, а также широкой доступности тренингов для родителей с участием отцов. Помимо сектора здравоохранения, дальнейшие возможности для охвата и участия отцов должны предлагать программы грамотности для взрослых, программы посещения на дому для молодых матерей, а также службы для беженцев и иммигрантов.

Прежде всего, пора действовать. Пора масштабно мыслить, решительно действовать и ставить перед собой масштабные цели. Доклад *«Положение отцов в мире: время действовать»* призывает все страны к тому, чтобы их национальной целью стало выполнение мужчинами и мальчиками половины неоплачиваемой работы по уходу за членами семьи, а глобальной целью должно стать выполнение мужчинами и мальчиками 50-ти процентов работы по уходу за членами семьи. Международные организации и комиссии, защитники прав женщин и сами женщины в течение десятилетий говорят о пагубных последствиях несправедливого распределения неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи. По имеющимся оценкам, при существующем темпе мирового прогресса равенства в этой сфере удастся достичь через 75 лет. Ясно, что изменения происходят слишком медленно. Теперь пора действовать.

План действий

- ДЕЙСТВИЕ 1.1:** На международном уровне ставить цели, разрабатывать стратегии, показатели и бюджетные обязательства с тем, чтобы они были направлены на достижение подлинного равенства между мужчинами и женщинами в выполнении неоплачиваемого труда по уходу за детьми и членами семьи.
- ДЕЙСТВИЕ 1.2:** Систематически измерять использование времени, в том числе и времени, затраченного на неоплачиваемый труд по уходу за ребенком.
- ДЕЙСТВИЕ 1.3:** На национальном уровне создавать и реализовывать широкомаштабные планы действий, направленные на содействие равноправному разделению мальчиками и мужчинами обязанностей по выполнению неоплачиваемого домашнего труда.
- ДЕЙСТВИЕ 1.4:** Встраивать стратегии и планы действий в государственные системы и учреждения (в частности, сектор здравоохранения), что будет содействовать равноправному участию мужчин и мальчиков в уходе за членами семьи.
- ДЕЙСТВИЕ 2.1:** Учитывать всех детей, начиная с младшего возраста, ценить труд по уходу за членами семьи и понимать, что этот труд является обязанностью всех людей, независимо от пола.
- ДЕЙСТВИЕ 2.2:** Проводить обучающие занятия, в ходе которых отцы рассматривают и критически анализируют традиционные установки, узнают о воспитании детей на основе принципов гендерного равенства и приобретают навыки неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи.
- ДЕЙСТВИЕ 2.3:** Привлекать мужчин в сферы деятельности, связанные с уходом и другие профессии, связанные с здравоохранением, образованием, управлением и грамотностью.
- ДЕЙСТВИЕ 2.4:** Обучать специалистов сектора здравоохранения и других социальных служб вовлечению мужчин в качестве равноправных партнеров по выполнению работы по уходу за членами семьи.
- ДЕЙСТВИЕ 2.5:** Использовать программы поддержки доходов и социального обеспечения для содействия активному участию мужчин в выполнении неоплачиваемой работы по уходу за членами семьи.
- ДЕЙСТВИЕ 2.6:** Реализовывать политику и практики, поддерживающие людей, выполняющих неоплачиваемый труд, связанный с уходом за членами семьи, наряду с поддержкой людей, занимающихся оплачиваемым трудом.
- ДЕЙСТВИЕ 3.1:** Предлагать оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, не подлежащий передаче другому лицу, на равноправной основе всем родителям.

ГЛАВА ПЕРВАЯ



Аргументы в пользу равных прав мужчин и женщин в сфере ухода за детьми и членами семьи

Уход за членами семьи и неоплачиваемый труд по уходу за членами семьи* являются приоритетными темами в рамках проблемы положения отцов в мире, а также важнейшими аспектами проблемы гендерного неравенства. Несмотря на то, что проблеме неоплачиваемого труда по уходу за ребенком уделяется огромное внимание, ни в одной стране мира вклад мужчин в выполнение домашних обязанностей нельзя сравнить с вкладом женщин

Становится все более очевидным, что равноправное участие женщин и мужчин в выполнении семейных обязанностей является необходимым условием благополучия семьи и общества. В первом докладе «Положение отцов в мире» приведены убедительные доводы, подтверждающие важность участия мужчин в воспитании детей наравне с женщинами, и при этом подчеркивалось возросшее число фактов такого участия. В 2015 году речь в основном шла о том, «где мы сейчас» и «что мы знаем» о проблеме вовлечения отцов и мужчин в уход за детьми и другими близкими на равных с женщинами и без применения насилия. В 2017 году основное внимание уделяется мерам, необходимым для успешной реализации этой задачи.

* Специальный докладчик ООН по вопросу о крайней нищете и правах человека в определение неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи включает «домашний труд (приготовление еды, уборку, стирку, сбор воды и топлива), непосредственный уход за людьми (включая детей, лиц старшего возраста, лиц с ограниченными возможностями, здоровых взрослых людей), выполняемый на дому или в местных сообществах.»

Источник: Sepúlveda с. м. (2013). *Report of the special rapporteur on extreme poverty and human rights: Unpaid care work and women's human rights*. New York: United Nations.

О докладе «Положение отцов в мире»

Самый первый доклад из цикла «Положение отцов в мире», опубликованный в 2015 году, представляет собой всесторонний глобальный обзор тенденций, связанных с равноправным участием в выполнении обязанностей по уходу за членами семьи, помимо прочих соответствующих процессов. Обобщение различных источников глобальных данных по смежным темам — неоплачиваемый труд по уходу за членами семьи, сексуальное и репродуктивное здоровье, сексуальные и репродуктивные права, охрана здоровья матерей, насилие в отношении женщин со стороны мужчин, здоровье и развитие детей, наряду с другими темами — привлекли пристальное внимание политиков и средств массовой информации.

Публикация доклада повлекла за собой появление множества национальных и региональных докладов. Эти доклады, наряду с другими важнейшими публикациями по гендерным проблемам, а также по вопросам воспитания детей, ухода за членами семьи и семейного благополучия, представили решающие доказательства необходимости включения задачи распределения обязанностей по уходу за членами семьи в список первоочередных целей, связанных с проблемами всемирной охраны здоровья и глобального развития. За прошедшие годы в политике многих стран произошли изменения в ходе реализации этих целей — даже при том, что некоторые отмечают наличие существенных проблем и препятствий — которые будут проанализированы в данном докладе.

Дополнения и новые выводы

В среднем в мире женщины затрачивают на повседневный домашний труд и уход за членами семьи в три раза больше времени, чем мужчины, и эти данные существенно различаются в зависимости от контекста.⁶ Женщины, соответственно, выполняют больше неоплачиваемой работы, связанной с уходом за детьми и другими членами семьи, в том числе работы по дому, чем мужчины, и даже там, где мужчины принимают больше участия в выполнении этих обязанностей, чем прежде, сохраняется разница в объемах домашней работы, выполняемой женщинами и мужчинами.⁷

Поскольку неравенство в выполнении обязанностей по уходу за членами семьи существует во всех странах, данные стран с высоким уровнем дохода показывают, что разрыв в данных по неоплачиваемому труду сокращается по мере возрастающего числа мужчин, участвующих в уходе за детьми. Анализ тенденций участия мужчин в домашнем труде и уходе за детьми за период продолжительностью около 40 лет (в 20 странах) показывает, что в среднем вклад мужчин, имеющих работу и состоящих в браке, в домашний труд и уход за детьми вырос на 6 часов в неделю. Однако вклад мужчин не превысил 37 процентов вклада женщин ни в одной из охваченных стран.⁸ Как показывают рисунки 1 и 2, сравнения временных затрат женщин на неоплачиваемый труд, а также соотношение доли женщин и мужчин, занятых этим трудом, показывают некоторые сходства по регионам в количестве часов, затрачиваемых

женщинами на неоплачиваемый труд, но при этом есть существенные различия, связанные с гендерным неравенством в сфере неоплачиваемого труда. В странах Южной Африки и Ближнего Востока, а также Северной Африки выявлены показатели наиболее несоразмерного вклада женщин в выполнение неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи. Например, в Южной Азии женщины выполняют в 6,5 раз больше неоплачиваемой работы, чем мужчины.

Рисунок 1:

Неоплачиваемый труд, выполняемый женщинами

Количество часов в день, затрачиваемых на неоплачиваемый труд, выполняемый женщинами в разных регионах мира*

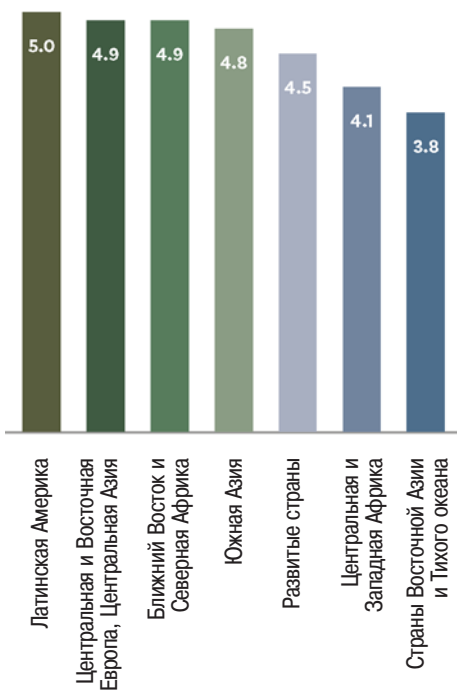
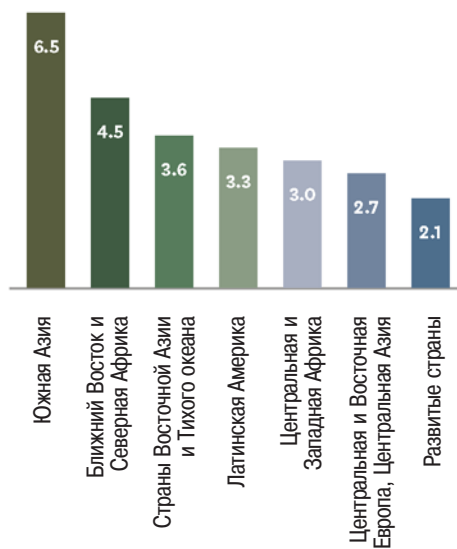


Рисунок 2:

Соотношение времени, затрачиваемого мужчинами и женщинами на неоплачиваемый труд

Соотношение повседневного неоплачиваемого труда, выполняемого женщинами, и повседневного неоплачиваемого труда, выполняемого мужчинами, по регионам

(Как интерпретировать: например, в Южной Азии женщины в среднем выполняют в 6,5 раз больше неоплачиваемой работы, чем мужчины).



* Методологическое пояснение: Средние данные по регионам являются средними арифметическими данными по странам, а не средневзвешенными данными по количеству населения. Данные по всем странам включают время, затрачиваемое на неоплачиваемый и оплачиваемый труд всеми мужчинами и женщинами, а не только мужчинами и женщинами, участвующими в исследовании (например, не только матерями, занимающимися уходом за детьми). Данные структуры «ООН-Женщины» гармонизированы по странам в той мере, в какой это возможно, однако данные на страновом уровне не могут быть строго соизмеримы в связи с такими факторами как возрастные группы и методология сбора данных (например, опросники в сравнении с дневниками учета времени).

Примечания: список из 75 стран включает: Южную Азию (3), Ближний Восток и Северную Африку (7), Центральную и Западную Африку (12), страны Восточной Азии и Тихого океана (5), Латинскую Америку (13), Центральную и Восточную Европу, и Центральную Азию (16), развитые страны (19).

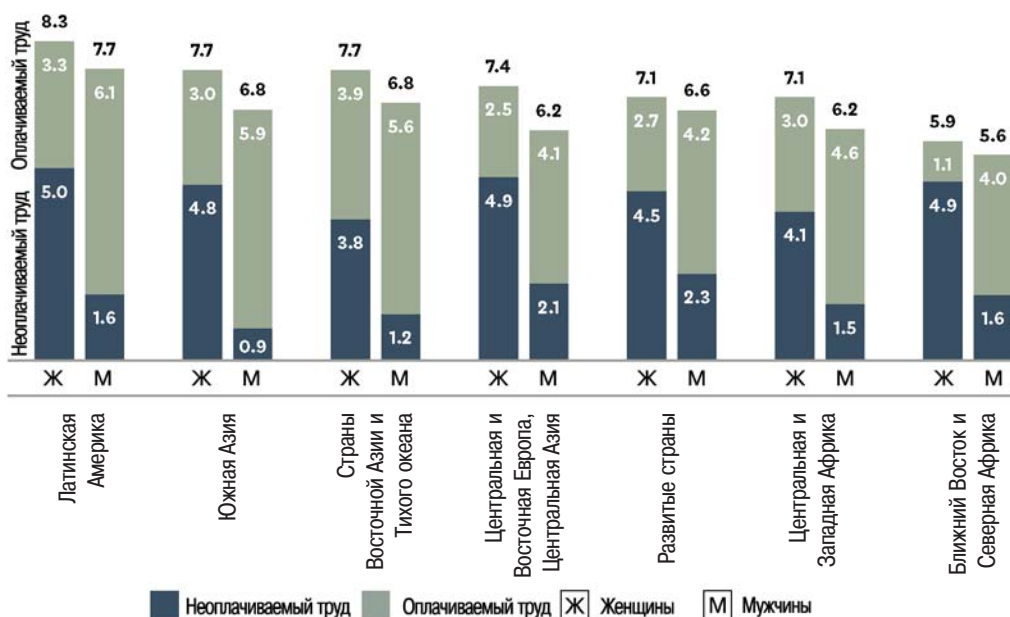
Источник: Data analysis by Dalberg Global development advisors. data sources: Un Women's Progress of the World's Women 2015-2016; national surveys from 1998 to 2013.

Является ли время, затрачиваемое мужчинами на зарабатывание денег для семьи, формой осуществления ухода? Если учитывать время, затрачиваемое на оплачиваемый труд, который обеспечивает семью необходимыми доходами, значит ли это, что все вносят равный вклад? Как показывает рисунок 3, ответ на этот вопрос — «нет»: во всех регионах женщины затрачивают больше времени на оплачиваемый и неоплачиваемый труд вместе взятые, чем мужчины. Отдельный анализ данных по использованию времени показывает, что в среднем в мире женщины затрачивают на 45 минут больше, чем мужчины, на оплачиваемый и неоплачиваемый труд в день, что, согласно данным по 65 странам, в результате составляет почти 6 дополнительных рабочих недель в год, или 5,5 дополнительных лет работы за 5 десятилетий.⁹

Рисунок 3:

Повседневный труд, выполняемый женщинами и мужчинами

Общее количество часов, затрачиваемых на труд — сочетание оплачиваемого и неоплачиваемого труда — в день, по регионам



Примечания: Список из 75 стран включает: Южную Азию (3), Ближний Восток и Северную Африку (7), Центральную и Западную Африку (12), страны Восточной Африки и Тихого океана (5), Латинскую Америку (13), Центральную и Восточную Европу, и Центральную Азию (16), развитые страны (19). Общее количество часов может не сходиться абсолютно из-за округления.

Источник: data analysis by Dalberg Global development advisors. data sources: Un Women's Progress of the World's Women 2015-2016; national surveys from 1998 to 2013.

Даже если бы мужчины и женщины и затрачивали одинаковое количество времени на вместе взятые оплачиваемый и неоплачиваемый труд по уходу за членами семьи, тем не менее неравное распределение двух видов труда было бы край-

не затруднительным. Общество ценит оплачиваемый труд, что выражается в его оплате, а также в статусе и уважении — и в то же время обесценивает неоплачиваемую работу по уходу за членами семьи, которая ограничивает доступ женщин и девочек к социальным контактам, участию в жизни гражданского общества и общественной деятельности, образованию и финансовым ресурсам, включая социальный пакет, страховку и пенсии.^{10,11}

Женщины пока занимают меньше влиятельных постов, чем мужчины, и их заработки ниже, чем у мужчин. Хотя это и не единственный фактор, время и энергия, затрачиваемые женщинами на неоплачиваемый труд по уходу за членами семьи, удерживают их в рамках их оплачиваемой работы и профессиональных траекторий. При сегодняшнем уровне прогресса, по оценкам Международной организации труда (МОТ), потребуется 75 лет для достижения равенства в оплате труда мужчин и женщин за одинаковый труд.¹²

Достижение равного представительства в правительстве, бизнесе и других структурах власти может произойти не скоро. 75 лет ожидания равенства женщин — это слишком долгий срок для семей, отдельных людей и сообществ.

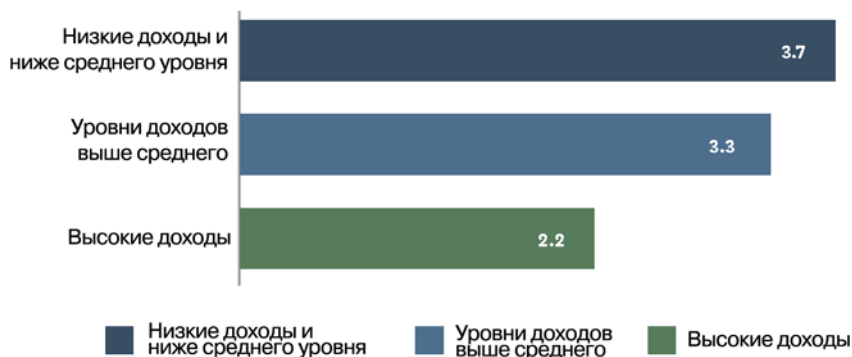
Помимо того, что на женщинах львиная доля ответственности за уход за детьми, они также гораздо чаще мужчин берут на себя обязанности по уходу за пожилыми членами семьи. Одно из последних исследований, проведенное в США, показало, что дочери затрачивают в два раза больше часов на уход за пожилыми родителями, чем сыновья.¹³ Данные исследования, проведенного в Южной Африке, свидетельствуют о том, что две трети ответственных опекунов людей, инфицированных ВИЧ и больных СПИДом — женщины.¹⁴ Недавно проведенный анализ выполнения женщинами неоплачиваемого труда в секторе здравоохранения в 32-х странах показал, что годовое значение такого вклада составляет от 1,9 процентов от глобального ВВП в странах с высоким уровнем доходов до 2,9 процентов в странах с низким уровнем доходов. Авторы, в частности, утверждают: «Поскольку чаще всего этот вклад женщин не признается и не учитывается, можно считать его скрытой субсидией в здравоохранение, которая никогда не оплачивалась ни из частного, ни из государственного сектора, и это следует ценить.»¹⁵

Бедность усугубляет гендерное неравенство в сфере неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи. Одно из последних исследований данных, полученных в разных странах, показало, что соотношение времени, затрачиваемого и мужчинами на неоплачиваемый труд, гораздо выше в странах с низким и средним уровнем доходов, чем в странах с высоким уровнем доходов (см. Рисунок 4). Кроме того, чаще всего именно женщины из беднейших слоев населения затрачивают больше всего времени на неоплачиваемый труд по уходу за членами семьи, — другими словами, именно они чаще всего подвергаются последствиям воздействия неоплачиваемого труда.¹⁶

Рисунок 4:

Соотношение времени, затрачиваемого женщинами и мужчинами на неоплачиваемый труд, по уровню национального дохода

Доля повседневного неоплачиваемого труда женщин в отношении повседневного неоплачиваемого труда мужчин, по экономическому положению страны (Как интерпретировать: Например, в странах с высоким уровнем доходов женщины затрачивают на неоплачиваемый труд в среднем в 2,2 раза больше времени, чем мужчины).



Примечания: сюда входят: 24 — страны с низким доходом и доходом ниже среднего уровня, 20 — страны с доходом выше среднего уровня, и 30 — страны с высоким уровнем дохода (на основании классификации уровней дохода Всемирного банка).

Источник: data analysis by Dalberg Global development advisors. Data sources: Un Women's Progress of the World's Women 2015-2016; national surveys from 1998 to 2013.

Изменения возможны

В то же время, возвращаясь к первому докладу «Положение отцов в мире», можно увидеть примеры разных стран мира, подтверждающие возможность изменений. Многие мужчины хотят принимать более активное участие в жизни своих детей. Даже в тех странах, где участие мужчин в уходе за членами семьи ограничено, а именно в странах Ближнего Востока и Северной Африки, одно из последних исследований, охватившее четыре страны, показало, что половина или даже более половины опрошенных мужчин заявили, что они проводят слишком мало времени со своими детьми из-за занятости на работе.¹⁷ Исследование, проведенное в США, показало, что 46 процентов отцов заявили, что проводят недостаточно времени с детьми, по сравнению с 23 процентами матерей, утверждающих то же самое.¹⁸ Последние данные, опубликованные в докладе «Положение отцов в мире», свидетельствуют о том, что большинство мужчин и женщин всех возрастных категорий не согласны с устаревшим утверждением, которое гласит «лучше всего, когда мужчины работают, а женщины занимаются домом и детьми.»¹⁹

Несмотря на серьезные препятствия, полученные данные, знания и опыт свидетельствуют о том, что на международном уровне возможны коренные структурные преобразования в распределении обязанностей по выполнению неоплачиваемой работы. Социальные нормы, стратегии и практики могут меняться с целью содействия более активному участию мужчин и мальчиков в выполнении неоплачиваемой работы по уходу за детьми и другими членами семьи. Прошло два года с тех пор как был опубликован первый доклад *«Положение отцов в мире»*, когда мировой политический климат характеризовался отрицательной реакцией консервативных сил, пытающихся повернуть вспять недавние завоевания, которых удалось добиться в борьбе за социальную справедливость и гендерное равенство.^{20,21} (Во многих других странах люди слишком хорошо знакомы с такими политическими силами). Эти политические движения стремятся к ограничению сексуальных и репродуктивных прав и подрывают усилия государств, направленные на поддержку наиболее уязвимых групп населения. Подъем этих сил безусловно требует не только обсуждения, но и принятия решительных мер по утверждению стандартов этики ухода за членами семьи.

Данный доклад подтверждает, что изменения происходят на многих уровнях — от индивидуального до политического. С помощью данных, полученных в результате интервью, проведенных в разных странах мира с участием десятков отцов, взявших на себя обязанности, связанные с домашним трудом и уходом за членами семьи, которые всегда считались преимущественно женскими, исследователи пришли к выводу о том, что чрезвычайные обстоятельства, а именно ситуации, которые не предоставляют иного выбора, кроме принятия совершенно нового способа существования, дали толчок изменению установок мужчин и принятию новых ролей на работе и в семье.²² Эти мужчины приняли грандиозный жизненный вызов и неожиданно стали успешными, приняв за руководство к действию принципы гендерного равенства. Их опыт показывает, что возможно содействовать тому, чтобы мужчины и мальчики выполняли свою часть домашних обязанностей; нельзя сказать, что их истории имеют отношение к какому-то нереальному миру. Таким образом, доклад *«Положение отцов в мире»* 2017 года призывает матерей и отцов, а также всех людей, занимающихся домашним трудом и заботой о членах семьи, все сообщества и страны с любым уровнем доходов последовать их примеру.

При сегодняшнем уровне прогресса
по оценкам Международной Организации Труда
(МОТ), потребуется

75 ЛЕТ

для достижения равенства в оплате труда
мужчин и женщин за одинаковый труд

Следующий шаг — это постановка четкой цели, поддающейся измерению — а именно выполнение полностью мужчинами и мальчиками 50-ти % работы по уходу за членами семьи

Масштабные преобразования в сфере домашнего труда и ухода за членами семьи стали целью не только этого доклада. В течение двух лет с момента публикации первого доклада «Положение отцов в мире» проблеме неравного распределения обязанностей по уходу за членами семьи уделяется огромное внимание. Главным образом, это видно из положений «Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» (ЦУР). (См. Раздел «Новые международные обязательства»). Эти международные обязательства и декларации вселяют надежду, в особенности Комиссия по положению женщин (КПЖ), которая в 2016 г. и 2017 г. обратилась с призывом к равноправному разделению домашних обязанностей и работы по уходу за детьми. Хотя эти политические шаги достойны одобрения, они не идеальны. Например, в начале процесса работы над ЦУР, члены исполнительного комитета организации «Альтернативные пути развития в интересах женщин во имя новой эры» (АПРЖ) выступили с такими критическими замечаниями:

«Неоплачиваемый труд» женщин упоминается, но при этом не принимается во внимание, что этот труд является бременем, возложенным, вопреки принципу равноправия, на женщин, которые несут его во имя благополучия семьи (параграф 153). В периоды экономических и экологических кризисов ситуация усугубляется, неоплачиваемый женский труд выступает в роли стабилизатора, и нагрузка, возложенная на женщин, возрастает. Например, при рассмотрении основных и структурных причин чрезмерной нестабильности цен на продукты питания не упоминаются риски и нагрузки, несоразмерно возлагаемые на женщин (параграф 116). Развитие не является устойчивым, если уход за членами семьи и социальное воспроизводство не воспринимаются как часть реальной экономики и не отражаются в принятии решений в сфере макроэкономической политики.»²³

Следующий шаг — это постановка четкой цели, поддающейся измерению — а именно выполнение полностью мужчинами и мальчиками 50-ти процентов работы по уходу за членами семьи. Многие цели и задачи развития имеют конкретную направленность, и к проблеме вклада мужчин в деятельность по уходу за членами семьи следует обращаться, используя столь же конкретный подход. Это не значит, что на индивидуальном уровне каждый должен выполнять одинаковую работу. Скорее целью является равенство на национальном и международном уровнях, когда модели неоплачиваемой работы по уходу за членами семьи больше не будут гендерно обусловлены. Настало время новых решающих обязательств, направленных на конкретную цель: полное гендерное равноправие в сфере домашнего труда и обязанностей по уходу за членами семьи.

Новые международные обязательства

Начиная с 2015 года, в международной политике прослеживается несколько этапов, связанных с проблемой неоплачиваемого домашнего труда, а именно:

2015

Доклад «Прогресс женщин мира в 2015–2016 годах» Структуры «ООН — Женщины» включает раздел, посвященный неоплачиваемому труду как барьеру, препятствующему достижению гендерного равенства. Так, в нем отмечается:

“Признание экономической ценности [неоплачиваемого ухода за членами семьи и домашнего] труда; снижение тяжести этой работы более равноправное ее распределение между женщинами и мужчинами, а также между семьями/домохозяйствами и обществом, принципиально важны для достижения подлинного равенства.”²⁴ Точно так же, в Докладе о человеческом развитии 2015 года, подготовленном ПРООН, признается важность неоплачиваемого домашнего труда и отмечается, что необходимо предпринять шаги в рамках четырех направлений политики: сокращение объема неоплачиваемого труда и его распределение; расширение возможностей женщин в получении оплачиваемой работы; улучшение результатов оплачиваемой работы и изменение норм.²⁵

Организация Объединенных Наций ставит Цель 5 устойчивого развития, посвященную неоплачиваемому труду: “признать ценность неоплачиваемого труда и ухода за членами семьи через обеспечение государственных служб, инфраструктуры и политики социальной защиты, а также содействия разделению ответственности в домохозяйствах и семьях на национальном уровне.”²⁶

2016

Параграф 11 *Согласованных выводов Комиссии по положению женщин (ООН)* гласит что «осуществление Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года требует полной интегра-

ции женщин в официальную экономику, в том числе путем обеспечения реального участия женщин и равных возможностей для их лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни, а также путем изменения нынешнего разделения труда по гендерному признаку в целях обеспечения того, чтобы неоплачиваемый труд по уходу и работа по ведению домашнего хозяйства распределялись равноправно, чтобы они признавались и перераспределялись, а их объем сокращался.»²⁷

2017

В 2017 году в *Согласованных выводах Комиссии по положению женщин (ООН)* отмечалось следующее:

*«Укреплять законодательство и нормативную базу, содействующие согласованию распределения труда и семейных обязанностей женщин и мужчин, в том числе через разработку, исполнение и поддержку семейного законодательства, семейной политики, а также услуг, отвечающих потребностям семей, в частности, программ отпусков по уходу за ребёнком и других программ предоставления отпусков, обеспечение гибких рабочих графиков, поддержки кормящих грудью матерей, развитие инфраструктуры и технологии, предоставления услуг, в том числе детских и медицинских учреждений, обеспечивающих доступный и качественный уход за детьми и другими членами семьи, содействующих выполнению мужчинами домашних и семейных обязанностей на равноправной основе в качестве отцов и воспитателей, создавая тем самым благоприятные условия для расширения прав и возможностей женщин в сфере экономики и в изменяющейся сфере труда.»*²⁸

В документе также содержится призыв к активному участию мужчин и мальчиков «как стратегических партнеров и союзников в деле достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек.»²⁹

Равенство при осуществлении неоплачиваемого ухода за членами семьи приносит многочисленные преимущества

Речь идет не о том, что уход за членами семьи надо полностью устранить или переложить на привлеченных лиц; это повседневное поддержание жизни нашего организма, нашего дома и членов семьи. Содействие тому, чтобы взрослые и дети становились сторонниками равенства в осуществлении неоплачиваемого труд по уходу за членами семьи — а также создание благоприятных условий для этого — приносит пользу всем. Наряду с другими данными, об этом свидетельствует тот факт, что все больше мужчин на равных участвуют в выполнении неоплачиваемой домашней работы.

...помогает женщинам. Предыдущее исследование показало, что равенство в распределении обязанностей по уходу за членами семьи связано с улучшением состояния здоровья женщин, в том числе их сексуального и репродуктивного здоровья, с содействием сексуальным и репродуктивным правам, охраной материнского здоровья, а также улучшением физического и психического здоровья женщин.³⁰ Это также способствует развитию отношений, которые в большей степени основаны на равенстве.³¹ В мировом масштабе принятие мужчинами ответственности за выполнение неоплачиваемого труда на равноправной основе поможет женщинам добиться равенства в сфере оплачиваемого труда и получить дополнительное время для реализации своих интересов. Эти и другие факторы, в свою очередь, приведут к расширению прав женщин в экономической, социальной и политической сферах, а также к независимости женщин. Хотя большое внимание уделяется обсуждению того, как развивалась бы экономика, если бы женщины были заняты в сфере оплачиваемого труд в той же мере, что и мужчины, важно признавать, что неоплачиваемый труд сам по себе не является проблемой. Проблемой является неравноправное распределение неоплачиваемого домашнего труда.

...помогает детям. Когда детей воспитывает не один родитель, это идет им на пользу. Отцы, активно участвующие в воспитании детей и в их жизни, чаще других отцов продолжают участвовать в жизни детей, когда те становятся взрослыми, и способствуют их физическому, когнитивному, эмоциональному и социальному развитию. Важно, когда мальчики видят, как мужчины занимаются домашней работой, а женщины заняты в сфере оплачиваемого труда, — это способствует принятию мальчиками гендерного равенства и факта осознания девочками своей автономности и своих прав, и, кроме того, это содействует созданию позитивного цикла заботы и равенства.³²

...помогает самим мужчинам. Участие мужчин в неоплачиваемом труде по уходу за членами семьи позволяет им в равной мере испытывать радость воспитания детей и выстраивать более серьезные отношения со своими сообществами, друзьями и ровесниками, партнерами, их детьми, собственными родителями и другими людьми, осуществляющими уход и заботу о близких. При этом мужчины получают возможность освободиться от ограничивающих установок, связанных с мужественностью, что окажет положительное влияние на их психическое и физическое здоровье.³³ Хотя не вся эта практическая работа может сразу принести радость, очевидно, что гендерное равенство принесет мужчинам долгосрочные преимущества.

...поможет обществу. Общество выигрывает от наличия выбора возможностей, основанных на принципе гендерного равенства, когда женщины и мужчины разделяют обязанности по выполнению неоплачиваемого и оплачиваемого труда в зависимости от их индивидуальных и социальных предпочтений, а не заведомо определенных гендерных ролей. Кроме того, когда неоплачиваемый труд распределяется на равноправной основе, это может привести к увеличению доли женщин, представленных на рынке труда. Как показывают данные одного исследования, если бы в мировом масштабе женщины имели возможность играть равноправную роль на рынке труда, то к 2025 году мировой ВВП увеличился бы на 28 трлн. долларов, что способствовало бы ликвидации нищеты и улучшению благосостояния людей.³⁴ Общество также выигрывает, когда лица, принимающие решения, представляют разнообразный жизненный опыт, а компании чрезвычайно заинтересованы в расширении возможностей женщин на рабочих местах и содействии многообразию среди персонала.³⁵

Благодаря неоплачиваемому труду мужчины получают возможность освободиться от ограничивающих установок, связанных с мужественностью

Чтобы добиться устойчивых изменений:

- **Необходимо поощрять всех граждан, независимо от их половой принадлежности, к выполнению и домашних обязанностей, и обязанностей кормильцев.** Глава 2 «Содействие равноправному распределению домашнего труда» призывает к принятию конкретных мер на социальном, законодательном и производственном уровнях, что позволит всем гражданам, независимо от их гендерной принадлежности, быть успешными и в качестве кормильцев, и в качестве членов семьи, осуществляющих уход за своими близкими.
- **Оплачиваемый отпуск, распределяемый поровну между матерями и отцами (или между членами других семейных структур) весьма важен для достижения равенства в распределении обязанностей по уходу за членами семьи.** В главе 3 «Потребность в оплачиваемом отпуске, предоставляемом на равноправной основе» рассматривается конкретная стратегия, уже доказавшая свою эффективность в продвижении к цели равноправного распределения домашнего труда: это оплачиваемый родительский отпуск.

Две дополнительные главы, размещенные между основными главами, представляют собой краткий обзор конкретной стратегии и программных направлений, эффективных для поддержки людей, занимающихся семейными обязанностями: (1) доступ к поддержанию дохода, в том числе борьба с нищетой и доступные качественные детские учреждения; (2) общедоступное обучение родителей с учетом потребностей отцов.

Приоритетные действия

ДЕЙСТВИЕ 1.1:

На международном уровне ставить цели, разрабатывать стратегии, индикаторы и бюджетные обязательства в целях достижения подлинного равенства между мужчинами и женщинами в распределении труда по уходу за членами семьи.³⁶

ЦУР ООН, направленные на проблему неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи, является последним документом из цикла международных соглашений и конвенций, признающих несоразмерность доли неоплачиваемого домашнего труда, за который несут ответственность женщины, как главное препятствие в достижении гендерного равенства (см. раздел «Новые международные обязательства»). Тем не менее, лишь некоторые из этих соглашений и конвенций призывают непосредственно к равноправному распределению обязанностей по уходу за членами семьи между женщинами и мужчинами. Новые обязательства по достижению равного распределения домашнего труда являются вдохновляющим шагом, но для их надлежащей реализации и тщательного мониторинга нужны ресурсы.

Нам необходима цель, как на всемирном, так и на национальных уровнях, не больше и не меньше, для того, чтобы мужчины и мальчики выполняли половину неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи. Разработка глобальной повестки дня на высоком уровне, которая ставила бы цели достижения равенства в выполнении неоплачиваемого домашнего труда, поможет кардинально изменить социальные нормы, определить национальные повестки дня и покончить с распределением домашнего труда по гендерному принципу. Эти цели должны быть как *институциональными, так и индивидуальными*. Они должны быть привязаны к индикаторам и стратегиям реализации на национальном уровне, намечающим направления на пути к прогрессу в политике и практике; помимо этого, их следует снабдить надлежащими финансовыми и человеческими ресурсами с тем, чтобы стратегии были реализованы, а результативность могла быть измерена.

ДЕЙСТВИЕ 1.2:

Систематически измерять использование времени женщинами и мужчинами, в том числе и времени, затрачиваемого на неоплачиваемый труд по уходу за членами семьи.

Важно собирать и анализировать данные по участию мужчин и женщин в уходе за членами семьи – за детьми, пожилыми

Для надлежащей реализации новых обязательств по достижению равного распределения домашнего труда и мониторинга их реализации нужны ресурсы

людьми, людьми с ограниченными возможностями или с потребностями в медицинской помощи – и измерять влияние программ и стратегий, направленных на увеличение времени, затрачиваемого мужчинами на уход за детьми, домашний труд и обязанности, связанные с уходом за другими членами семьи. Данные по использованию времени крайне необходимы для понимания того, каким образом двойное бремя неоплачиваемого и оплачиваемого труда распределяется в контекстах, характеризующихся социальным, экономическим и географическим многообразием, и в том числе и того, кто именно выполняет разные обязанности по уходу за членами семьи, и каким образом это согласовывается с исполнителями.

Действия, которые выполняются в настоящее время:

- Швейцария является одной из немногих стран, где на регулярной основе, начиная с 1997 года, проводятся исследования по использованию времени (ИВИ). Они применяются во Вспомогательном семейном счете (ВСС) - Household Satellite Account (HNSA) - для оценки стоимости неоплачиваемого труда в денежном выражении, выполняемого в домохозяйствах и семьях, и выявления связи этого показателя с ВВП страны.
- Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) призывает страны к сбору данных по двум показателям: соотношение количества времени, затрачиваемого мужчинами и женщинами на домашние обязанности (неоплачиваемый труд); соотношение количества времени, затрачиваемого мужчинами и женщинами на выполнение общего объема работы (как оплачиваемого, так и неоплачиваемого труда).³⁸

ДЕЙСТВИЕ 1.3:

Разработать и внедрить масштабные планы действий, направленные на содействие равноправному разделению неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи между мужчинами и мальчиками.

Деятельность правительств должна быть направлена на снижение нагрузки неоплачиваемого труда через обеспечение государственных служб, инфраструктуры (в частности, детских дошкольных учреждений) и разработку политики социальной защиты. В то же время необходимо принять конкретные стратегии по содействию равноправному разделению неоплачиваемого (и оплачиваемого) труда по уходу за членами семьи между мужчинами и мальчиками. Планы действий по отцовству и уходу за членами семьи должны охватывать различные секторы, в частности, секторы гендерного равенства, прав детей, здравоохранения, образования, экономического развития, предотвращения насилия и реагирования на про-

блему насилия, и трудовых прав. Что касается национального уровня, в рамках вновь принятых и ранее существовавших стратегий правительства должны включать конкретные меры, содействующие участию мужчин в выполнении домашних обязанностей на равноправной основе. Принятие этих мер должно сопровождаться разработкой и применением четких индикаторов, позволяющих осуществлять измерение прогресса и привлекать внимание к потребности мужчин и мальчиков в выполнении равной доли домашнего труда, и на это должно выделяться соответствующее финансирование.

Действия, которые выполняются в настоящее время:

- По состоянию на 2010 год, конституцией Кении установлена ответственность обоих родителей за уход за детьми. Это положение открыло возможности для развертывания национальной кампании, направленной на содействие расширению государственных услуг по уходу за представителями разных групп населения. Например, Женский национальный центр Кении обратился к правительству с требованием принять законодательные и политические меры по признанию и измерению, а также надлежащей оценке домашнего труда женщин.³⁹
- В 2005 году в Испании была проведена реформа гражданского брачного кодекса. По новому кодексу, партнеры считаются «равными в правах и обязанностях», а супруги должны «разделять домашние обязанности, а также уход и присмотр за родителями, детьми и другими членами семьи, за которых они несут ответственность.»⁴⁰

ДЕЙСТВИЕ 1.4:

Включить эти стратегии и планы действий в государственные системы и учреждения (в частности, сектор здравоохранения), чтобы содействовать равноправному участию мужчин и мальчиков в уходе за членами семьи.

Как это выглядит на практике? Это значит, что системы здравоохранения, например, должны разработать четкие протоколы с целью содействия посещению мужчинами женских консультаций совместно с партнёршами/женами во время их беременности, а также сбору данных об участии мужчин. Это требует работы с лицами, ответственными за принятия решений и поставщиками услуг всех уровней с целью кардинального изменения их собственных установок и практик – в частности, через предварительную подготовку, повышение квалификации и профессиональный рост. Это необходимо для того, чтобы эти учреждения бросали вызов нормам, содействующим гендерному неравенству в области участия мужчин в домашней работе и уходе за членами семьи, а не сохраняли эти нормы.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ

Ликвидация бедности и система детских учреждений

До тех пор, пока семьи будут сталкиваться с экономическими трудностями, или с ограничениями их доступа к необходимым денежным пособиям и бюджетным детским учреждениям, будет трудно достичь цели принятия мужчинами на себя обязанностей по выполнению половины неоплачиваемого труда и поддержки женщин в выполнении обязанностей по уходу за членами семьи. **Качественный уход за детьми и другими членами семьи весьма важен.** Стремление к равенству в осуществлении ухода за членами семьи напрямую связана с требованием достойных зарплат, улучшения условий труда, программ профессионального обучения, достойного труда и других эффективных мер по снижению уровня бедности, особенно со стороны государства. Экономическая справедливость и равенство формируют необходимую основу высокофункционального общества, и они являются необходимым условием видов ситуаций равноправного ухода за членами семьи, рассматриваемых в данном докладе. В то же время даже продиктованные лучшими побуждениями стратегии по снижению уровня бедности, в частности, денежные выплаты или социальные пособия, могут подкреплять идею о том, что уход за членами семьи является заведомо женской обязанностью, предлагая пособия только матерям-одиночкам, или только матерям.⁴¹ Последние исследования подтверждают, что программы денежных выплат в равной мере помогают и детям, независимо от пола родителя, который эту выплату получает.^{42, 43}

Современные данные относительно доступа к основной финансовой поддержке семей или денежным пособиям показывают, что в беднейших странах от 50 до 60 процентов семей не имеют доступа к пособиям для лиц, имеющих малый доход. Последние данные Центра анализа данных World Policy показывают, что доступ к финансовой системе социальной защиты беднейших семей различается в зависимости от региона, в частности, она зависит от общего уровня доходов страны. Как показывает Рисунок 5, в некоторых случаях в странах с низким уровнем доходов чаще, чем в странах со средним уровнем доходов, семьям предоставляется финансовая помощь. В странах с наиболее высоким уровнем доходов наиболее велика вероятность предоставления такой поддержки семьям, даже если при этом более чем в 20 процентов стран этого не происходит.

Рисунок 5:

Доступность денежных пособий, по уровню национального дохода

Доля стран в каждой категории уровней доходов, предлагающих разные формы денежных пособий



Примечания: «денежные пособия» — финансовая помощь, предоставляемая семьям правительствами, в отличие от других форм помощи, например, продовольственных талонов или налоговых льгот.* «Предоставляются только в определенных обстоятельствах» — имеются в виду случаи, когда пособия доступны только конкретным группам населения, в частности, одиноким родителям или сиротам, или пособия, предоставляемые для финансирования определенных аспектов жизни — например жилищные субсидии, пособия на рождение ребенка или гранты на образование. «Предоставляются только на основании проверки нуждаемости» — случаи предоставления пособий только семьям с уровнем доходов ниже определенного уровня. «Предоставляются без проверки нуждаемости» — сюда входят пособия семьям без учета уровня их доходов.»⁴⁴

*Центр анализа данных «The World Policy» отмечает, что эти данные по семейным пособиям включают только информацию о денежных пособиях, поскольку нет источника достоверных глобальных данных по этой проблеме.

Источник: Центр анализа данных World Policy analysis center⁴⁵

Не существует исчерпывающих точных данных по странам, касающихся доступа родителей к качественным бюджетным детским учреждениям. Данные доклада 2016 года, подготовленного в рамках проекта Всемирного банка «Женщины, бизнес и право» (*World Bank's Women, Business and the Law*), показывают, что в 100 из 139-ти государств есть государственные детские учреждения.⁴⁶ Из 39-ти государств, где отсутствует система государственных детских учреждений, 27 государств имеют низкий или средний уровень доходов.⁴⁷ Кроме того, последние данные Центра обработки данных World Policy показывают, насколько редкими являются случаи предоставления правительством денежных пособий — как универсальных, так и предоставляемых на основании нуждаемости семьи — в частности, именно пособий на уход за ребенком.⁴⁸ Согласно этим данным, лишь около 10 процентов стран — стран американского континента, Южной Азии и Тихоокеанского региона, Ближнего Востока и Северной Африки — предоставляют такие пособия. В странах Южной Азии и Центральной Африки вероятность получения таких пособий еще ниже. Финансовая помощь для ухода за детьми предоставляется чаще всего в Европе и Центральной Азии. Надо отметить, что государственная финансовое является не единственным способом улучшить доступ к этой услуге. Однако этот беглый обзор данных показывает, насколько мало делают правительства разных стран мира для того, чтобы поддержка системы детских учреждений стала при-

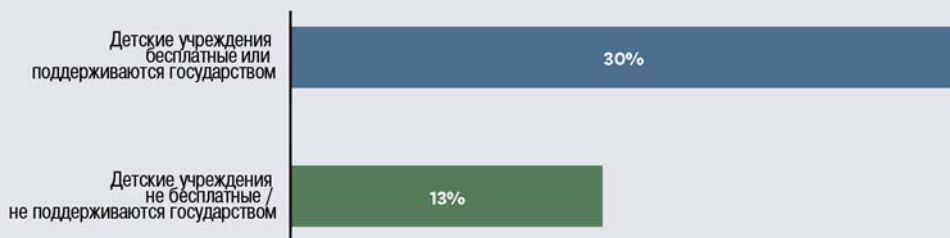
оритетной задачей экономики и социальной сферы. Между тем, точные данные о доступе к качественным бюджетным службам по уходу за детьми — независимо от того, являются они государственным или нет — по-прежнему трудно найти.

Система государственных детских учреждений имеет огромное значение для вовлечения женщин в трудовую деятельность. Упомянутый выше доклад 2016 года, подготовленный в рамках проекта Всемирного банка «Женщины, бизнес и право», показывает зависимость возможности матерей работать вне дома от доступности и стоимости детских учреждений. Как показывает рисунок 6, процент женщин, работающих вне дома в странах, где есть государственные детские учреждения, вдвое больше, чем в странах, где этого нет. Эти данные помогают выявить неразрывную связь между уходом за детьми и экономическим развитием семьи, а также показывают, что разумно разработанные правительственные программы по поддержке системы качественных детских учреждений способствует активизации трудовых ресурсов и расширению прав и возможностей женщиной — и, соответственно, благополучию детей и укреплению их здоровья.⁴⁹

Рисунок 6:

Доля женщин-кормильцев, на основании государственной поддержки системы детских учреждений.

Доля женщин в возрасте от 15 лет, получивших в прошлом году заработную плату: по наличию детских учреждений



Источник: World Bank, Women, Business and the Law (2016)⁵⁰

Где же поддержка детских учреждений со стороны государства? Политики — особенно мужчины — все еще неохотно занимаются этими проблемами. По традиции, вопросы охраны детства и детских учреждений считаются сферой политических интересов женщин. Тем не менее, возможно, когда мужчины возьмут на себя больше обязанностей по уходу за детьми, они также станут более сильными союзниками и сторонниками государственной системы детских учреждений.

ГЛАВА ВТОРАЯ



Содействие реализации принципа равенства в уходе за детьми и членами семьи

Достижение равенства в выполнении неоплачиваемой работы не просто в том, чтобы убедить отдельных мужчин стать активными, хотя это тоже важно. Неравное распределение домашнего труда сложилось исторически, оно проявляется в методах воспитания мальчиков и девочек и закреплено на системном уровне. Кто отвечает за домашний труд, и берут ли на себя часть домашних обязанностей мужчины и мальчики — решение этих задач определяется политическими тенденциями, структурными факторами, социальными барьерами и культурными нормами.

В данной главе рассмотрены три важных фактора, препятствующие распределению домашнего труда на принципах равноправия: 1) *социальные нормы* и гендерная социализация, поддерживающие установку, согласно которой уход за детьми и работа по дому считаются «женской работой»; 2) *реалии и нормы экономики* и производства, обуславливающие принятие решений в семьях и традиционное распределение труда дома и на работе; 3) *законодательство и политика*, подкрепляющие идею о том, что уход за членами и семьями и работа по дому являются женскими обязанностями.

БАРЬЕР 1: ЖЕСТКИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ НОРМЫ

Социальные и культурные нормы относительно гендерных ролей — ожидания типичных и надлежащих моделей поведения — продолжают оказывать влияние на модели ухода за членами семьи. Во многих странах от мужчин ожидается, что они будут работать вне дома и выполнять обязанности кормильца, в то время как от женщин ожидают заботы и ухода за членами семьи, а также выполнения работы по дому. Результаты исследования, проведенного Всемирным банком в 20 странах, показали, что «создание источников доходов семьи было первым и наиболее часто упоминаемым показателем хорошего мужа и роли мужчины в семье». Однако домашние обязанности главным образом рассматриваются как надлежащая сфера деятельности «хорошей жены».⁵¹ В то же время исследовательский проект «Всемирный обзор ценностей» (World Values Survey), который проводился в 59 странах в 2010–2014 г., показал, что в среднем 45 процентов мужчин и 35 процентов женщин согласны с утверждением «При безработице у мужчин должно быть больше прав на трудоустройство, чем у женщин».⁵² Эти установки находят отражение на практике: по данным исследования, проведенного в странах ОЭСР, увеличение на 10 процентов количества людей, согласных с этим утверждением, связано со снижением доли занятости женщин на 5–9 процентов.⁵³

Дети часто усваивают представление о том, что уход за членами семьи и работа по дому — женское дело. Очень многие считают, что только женщины и девочки знают, как правильно заботиться о членах семьи. Тем не менее, эти представления и нормы могут меняться. Данные, полученные в результате Международного исследования по проблемам мужчин и гендерного равенства (ИМЭДЖИЗ), показывают, что почти во всех странах, где получены эти данные, мужчины, утверждавшие, что их отцы занимались традиционно «женской» домашней работой, чаще других мужчин выполняли эти обязанности, став взрослыми.^{54,55,56} Точно так же, когда дети видят, что их мать занимает руководящую должность на производстве или в сфере политики, они воспринимают как норму тот факт, что женщины могут играть руководящую роль так же, как мужчины.

БАРЬЕР 2: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

Экономическая и производственная реальность поддерживает и укрепляет гендерное неравенство в сфере оплачиваемого труда и неоплачиваемого домашнего труда, зачастую содействуя тому, что мужчины предпочитают оплачиваемый труд выполнению неоплачиваемых обязанностей по уходу за членами семьи, а женщины — наоборот. В большинстве ситуаций на современном производстве сокращенный рабочий день и профессиональные обязанности часто несовместимы. В результате, после рождения ребенка, партнеры часто принимают решение о том, что один из них будет продолжать заниматься своей карьерой вместо выполнения домашних обязанностей на равных. Из-за социальных норм, связанных с противопоставлением обязанностей по обеспечению семьи и выполнению домашних обязанностей, а также в связи с тем, что зачастую мужчины зарабатывают больше женщин за аналогичный труд — в гетеросексуальных парах этот партнер, как правило, в большинстве случаев считается главным.⁵⁷

В Австралии 49% матерей и 27% отцов заявили о том, что подвергались дискриминации на рабочем месте.

Родители и лица любой гендерной идентичности, осуществляющие уход за членами семьи, часто сталкиваются с дискриминацией со стороны работодателей и негативным отношением со стороны коллег, когда хотят сократить рабочий день или придерживаться более гибкого графика после рождения ребенка или при необходимости ухода за немощными пожилыми родителями. Данные исследования, проведенного в Австралии, показывают, что 49 процентов матерей и 27 процентов отцов заявили о дискриминации в отношении них, включая негативное отношение или негативные высказывания со стороны коллег или начальников, а также о дискриминации, связанной с оплатой и условиями труда, обязанностями или гибким рабочим графиком.⁵⁸ Обзор МОТ подтверждает, что, наряду с гендерным неравенством в оплате труда женщин, когда те становятся матерями, женщины часто сталкиваются еще и с «разницей в оплате труда, связанной с материнством».⁵⁹ При этом все большее распространение получает так называемая «сдельная экономика», когда все больше людей вовлекается в неформальную, временную и/или непрогнозируемую занятость. Лица, неформально занятые в сфере ухода, часто не имеют возможности получить официальную медицинскую страховку или оплачиваемый отпуск.

Виды деятельности, которыми запрещено заниматься женщинам

В некоторых странах женщинам запрещено заниматься определёнными видами деятельности, что говорит о вредном влиянии ограничивающих социальных норм и недостатках трудового законодательства. По данным исследования Всемирного банка в рамках проекта «Женщины, бизнес и право», ограничения в сфере профессиональной занятости женщин широко распространены. Доклад 2016 года, написанный по результатам проекта, показывает, что почти во всех странах Ближнего Востока и Северной Африки существуют некоторые ограничения, связанные с занятостью женщин. Аналогич-

ная ситуация имеет место в большинстве стран Центральной Африки и восьми странах ОЭСР с высоким уровнем доходов: Чили, Чешской Республике, Франции, Израиле, Японии, Республике Корея, Польше и Словении.

Ниже представлена таблица, в которой указаны профессии, которыми женщинам запрещено заниматься в разных странах. К сожалению, на момент написания данного доклада не было доступа к глобальному перечню данных о профессиях и видах деятельности, которыми запрещено заниматься мужчинам.

Таблица 1:

Виды деятельности, запрещенные для женщин

Страна	Примеры законодательно запрещенных видов деятельности
Аргентина	Производство или обработка взрывчатых, горючих и агрессивных веществ; работы в помещениях или зонах, где присутствуют такие вещества; работа в качестве машиниста или кочегара; продажа ликеро-водочной продукции или напитков, полученных при брожении, в местах их изготовления; очистка спирта и производство или смешивание спиртных напитков; замер и шлифовка стекла; работа в местах, регулярно содержащих пыль, либо вызывающие раздражение химикаты или пары ВО; смазка или чистка деталей машины в движении; загрузка или разгрузка судов, подъемных кранов или стрел; транспортировка кранов и материалов накаливания.
Франция	Переноска грузов весом свыше 25 килограммов или транспортировка грузов весом свыше 45 килограммов с помощью ручной тележки.
Мадагаскар	Подготовка, транспортировка и продажа печатной литературы, постеров, рисунков, гравюр, картин, значков, портретов и других предметов, продажа, предложение, выставка, демонстрация или распространение которых караются уголовным законодательством, либо, не будучи в конфликте с законом, противоречат принципам нравственности.
Пакистан	Работа в заводском помещении, в котором работает хлопкоразрыхлительная машина; работа в помещении завода или фабрики, связанная с чисткой, смазкой или регулированием деталей станка, если он находится в движении, или работа между движущимися деталями станка.

Россия

Работа в качестве: водителя грузового автомобиля в сельском хозяйстве; проводника товарного поезда; палубного матроса (боцмана, шкипера, подшкипера, матросов всех категорий) на судах всех типов и флотов, а также на плавдоках и подъемных кранах на разгрузке зерна, цемента, угля и другого мелкого груза; рабочего комплексных бригад и портового грузчика на погрузке и разгрузке в портах и гаванях; деревообработчика; установщика антенн на высоте; оператора буровых установок; оператора химической обработки водоемов; оператора лифта в нефтяной и газовой промышленности; водопроводчика, занимающегося ремонтом канализации; плавильщика металлов и сплавов; водителя загрузочного устройства; трубоочистителя, очистителя котлов и дымоходов; контролера скорости в вагонах поездов.

Объединенные Арабские Эмираты

Производство оксида свинца и некоторых других производных свинца и его соединений; работа в асфальтовой и кожевенной промышленности, на производстве железобетона; работа с удобрениями, произведенными из помета или крови животных; сварка с применением кислорода, этилена или электричества; производство ртутных зеркал; извлечение серебра из свинцовой изгари; уборка цехов или лабораторий, предварительно использованных для трех вышеупомянутых работ; свежевание; разделывание животных и удаление щетины, вытапливание жира животных; производство древесного угля из костей животных, за исключением операции отделения костей перед их сжиганием.

Источник: World Bank, Women, Business and the Law (2016)⁶⁰

В то же время исследовательский проект
«Всемирный обзор ценностей»
(World Values Survey), который проводился
в 59 странах в 2010–2014 г.,
показал, что в среднем

45% **и** **35%**
мужчин **женщин**

согласны с утверждением
«При безработице у мужчин должно быть
больше прав на трудоустройство,
чем у женщин».

БАРЬЕР 3: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ПОЛИТИКА

Распределение труда по уходу за членами семьи формируется на основании наличия (или отсутствия) законодательства и политики, содействующих равному распределению обязанностей по уходу за членами семьи и домашней работы, или, наоборот, подкрепляющих пагубные ограничения ролей мужчин и женщин. В большинстве стран социальная и экономическая политика все еще отражает и подкрепляет связь между мужчинами и оплачиваемой работой, а также женщинами и неоплачиваемым трудом, связанным с уходом за членами семьи и домашними обязанностями.⁶¹ Однако политика, способствующая равной оплате труда, равному налогообложению и созданию системы государственных детских учреждений, а также предоставлению отпуска по уходу за ребенком и социальной защиты, может стать основой более равноправного распределения домашнего и оплачиваемого труда.

**Обзор
149 программ
социальной
защиты в 59
странах пока-
зывают, что
только две из
них обращены
к проблеме
неоплачивае-
мого труда,
связанного с
уходом за
членами
семьи**

- Один из последних обзоров ситуаций в 33 странах показал, что лишь 40 из 263 политических стратегий, связанных с развитием детей дошкольного возраста, направлены на разрешение проблемы неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи. Из них только 37 направлены на перераспределение неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи либо в семье (от женщин к мужчинам), либо от семьи к государству.⁶² Перераспределение неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи отнюдь не является приоритетной задачей законодательства, — даже в тех странах, где развитию детей дошкольного возраста уделяется большое внимание.
- Еще один обзор, касающийся 149 программ социальной защиты в 59 странах, показал, что только две из них обращены к проблеме неоплачиваемого труда, связанного с уходом за членами семьи.⁶³ В регионах, где большой процент населения трудится на неформальном рынке труда,⁶⁴ программы социальной защиты, обращенные к проблеме неоплачиваемого домашнего труда, играют особо важную роль в сокращении объема такой работы и ее распределении для всех.

Политика поддержки малоимущих или борьбы с нищетой, направленная на помощь семьям с низким уровнем доходов, зачастую является условной и часто направлена только на женщин. Этот подход отчасти является результатом данных

исследований, показывающих, что женщины чаще тратят деньги на семью, чем мужчины.⁶⁵ Программы условного денежного перевода (УДП) часто предоставляют деньги матерям или женщинам, являющимся главой семьи/домохозяйства при условии посещения детьми школы, или улучшения медицинских услуг или питания для данной семьи. Однако этот подход может подкреплять роль женщины как основного лица, обеспечивающего уход за членами семьи, и даже налагать на нее дополнительные обязанности по уходу за членами семьи (например, сопровождение детей в поликлинику или поездки за денежными пособиями). Необходимо пересмотреть политику и стратегии денежных пособий и социального страхования с тем, чтобы они были направлены не только на увеличение дохода женщин, но и на содействие взятию мужчинами на себя части обязанностей по уходу за детьми и работе по дому в своих семьях.

Итак, как можно достичь равенства в сфере деятельности по уходу за членами семьи? Ясно, что необходимы перемены во всех трех сферах, обозначенных выше: социальные нормы, политика на рабочем месте и законодательство. Изложенные ниже приоритетные действия помогут разным странам преодолеть эти серьезные социальные и структурные препятствия.

Приоритетные действия

ДЕЙСТВИЕ 2.1:

Начиная с младшего возраста, учить детей ценить труд по уходу за членами семьи, и понимать, что этот труд является обязанностью всех людей, независимо от их пола.

Необходимо реализовывать программы по работе с мальчиками и девочками в школе, семье и обществе с самого раннего возраста, что будет способствовать их критическому осмыслению традиционных гендерных норм и ожиданий, и способности всех заботиться о близких. Дети усваивают гендерные нормы относительно домашнего труда и обязанностей по уходу за членами семьи с самого раннего детства. Как отмечалось выше, данные исследования ИМЭДЖИЗ, проведенного более чем в 30 странах, показывают, что, если дети видят, что их родители и другие взрослые члены семьи на равных занимаются домашними обязанностями, то сами дети, став взрослыми, вероятнее всего, будут поступать точно так же. Мальчики и девочки с самого раннего детства должны быть готовы к тому, что во взрослой жизни они будут выполнять обязанности кормильцев и домашние обязанности, а также ухаживать за членами семьи. С целью масштабной реализации таких программ их можно внедрять в государственные учреждения и

существующие структуры — в частности, в школы, учреждения здравоохранения и учебные заведения, программы для родителей, программы по предотвращению насилия и проекты реагирования на проблему насилия (в частности, в рамках сектора здравоохранения), а также включать их в инициативы, направленные на развитие детей дошкольного возраста. Программы и политические стратегии станут эффективнее, если в процессе их реализации будут проводиться широко-масштабные образовательные кампании и акции по мобилизации сообществ, направленные на достижение равенства и социальных изменений.

Действия, которые выполняются в настоящее время:

- В Международном центре изучения женщин (МЦИЖП), который находится в Индии, разработана программа для школ под названием «Движение за гендерное равенство в школах» (ДГРШ) для учащихся шестых и седьмых классов. Программа содействует формированию отношений, основанных на равенстве, анализу социальных норм и проблемы насилия.⁶⁶ Отмечается, что учащиеся, принимавшие участие в программе, продемонстрировали поддержку установок на более позднее вступление девочек в брак, активную вовлеченность мужчин в выполнение домашних обязанностей, а также на несогласие с идеями дискриминации и применения насилия.⁶⁷
- Программа «Корни эмпатии» (Roots of Empathy) реализуется в начальных школах Канады, Германии, Ирландии, Новой Зеландии, Швейцарии, Великобритании и США. В рамках программы родитель с новорожденным каждые три недели приходит в класс в течение учебного года. Программа повышает уровень социальной и эмоциональной компетентности и эмпатии, а также знакомит мальчиков и девочек с основами ухода за маленькими детьми.⁶⁸
- Инициатива международной организации «Спасем детей» (Save the Children) «CHOICES», в Боливии, Эфиопии и Непале, помогает родителям, детям и другим группам населения развенчивать гендерные стереотипы, связанные с домашними обязанностями. После реализации этой инициативы в Египте доля детей, согласных с тем, чтобы брат занимался домашним хозяйством, выросла с 59 до 86 процентов.⁶⁹

ДЕЙСТВИЕ 2.2:

Заниматься обучением отцов с целью распознавания и развенчания ими традиционных установок, их ознакомления с подходами к воспитанию детей на основе принципа гендерного равенства, а также формирования навыков, необходимых для выполнения неоплачиваемого домашнего труда.

Мужчины должны чувствовать, что они способны заниматься домашним хозяйством и уходом за детьми, а также нести ответственность за эту сферу деятельности. Грамотно разработанные тренинги для родителей и образовательные кампании, целевой группой которых являются отцы, в том числе и как непосредственные участники этих мероприятий, доказали свою эффективность в плане достижения равенства в распределении обязанностей в сфере домашнего хозяйства и ухода за детьми.

Действия, которые выполняются в настоящее время:

- В Руанде Ресурсный центр для мужчин (РРЦМ) и Промундо реализовали программу обучения родителей «Программа П» для будущих отцов. Предварительные результаты рандомизированного контролируемого исследования показали, что мужчины из экспериментальной группы более активны в реализации принципа гендерного равенства в плане разделения с партнершей домашних обязанностей, чем мужчины контрольной группы (не участвовавшие в программе).
- Программа поддержки отцов, реализуемая в Турции, — Образовательный фонд по вопросам матери и ребенка (AÇEV) — помогла тысячам отцов в получении базовых навыков воспитания детей. Программа повышает уровень информированности отцов об их роли в развитии детей, содействует их активному участию в жизни детей, помогает отцам лучше понимать потребности детей и дает им возможность найти альтернативу физическому наказанию. Оценивая программу, отцы, принимавшие в ней участие, отметили, что они проводят больше времени с детьми, меньше кричат на них и реже используют жесткие меры дисциплинарного воздействия. По словам матерей, отцы стали уделять больше внимания воспитанию детей и домашнему хозяйству.⁷⁰

ДЕЙСТВИЕ 2.3:

Привлекать больше мужчин в сферы ухода за людьми и в другие профессии в секторах здравоохранения, образования, управления и грамотности (ЗОУГ).

Эта мера — запоздавший аналог постоянных усилий, направленных на увеличение числа женщин в сферах науки, технологии, инженерии и математики (НТИМ). Привлечение мужчин в профессии, связанные с уходом за людьми, призвано ускорить социальные изменения, направленные на принятие качеств, связанных с заботой и уходом.⁷¹ Один из серьезнейших вызовов, связанный с проблемой обесценивания домашнего труда, — тот факт, что специальности, связанные с уходом за людьми, являются низкооплачиваемыми. Привлече-

ние мужчин в эту сферу деятельности может привести к повышению заработных плат, но при этом возможно вытеснение женщин из этих профессий. Таким образом, при привлечении мужчин в помогающие профессии следует учитывать местные реалии и добиваться равного прожиточного минимума для женщин и мужчин. Хотя в некоторых регионах мужчины, занятые в сферах, перечисленных выше, могут столкнуться с стигматизацией в своих сообществах, тем не менее, этот труд, без сомнения, принесет радость и удовлетворение человеку, заинтересованному в том, чтобы посвятить жизнь заботе о других, независимо от его гендерной принадлежности.⁷²

Привлечение мужчин в профессии, связанные с уходом за людьми, призвано ускорить социальные изменения, направленные на принятие качеств, связанных с заботой и уходом.

ДЕЙСТВИЕ 2.4:

Обучать сотрудников сферы здравоохранения и других социальных служб привлечению мужчин в качестве партнеров, на равных осуществляющих уход за членами семьи.

В рамках одного из подходов, правительства призваны вводить или расширять систему обучения для медицинских работников, вменяя им в обязанность разъяснять родителям или будущим родителям, особенно отцам, информацию о необходимости участия мужчин в качестве поддерживающих равноправных партнеров в заботе о своих детях, начиная с периода беременности жены/партнерши.

Хотя выбор всегда остается за матерью, сопровождение поддерживающего партнера во время беременности улучшает состояние матери и способствует ее доступу к медицинским учреждениям, где оказывается помощь матерям и новорожденным.⁷³ Кроме того, когда отец участвует в жизни ребенка в первые годы его или ее жизни, то, вероятнее всего, он будет заботиться о ребенке и далее по мере его/ее взросления.⁷⁴ Однако зачастую можно столкнуться с сопротивлением со стороны медицинских учреждений и медработников относительно участия отцов. В медицинских учреждениях необходимы политические и культурные изменения, в том числе создание отдельных помещений для рожениц, где отцы могли бы присутствовать, не мешая другим женщинам. Вместе с тем, перемены необходимы и в регламентировании и предоставлении услуг таким образом, чтобы учитывать потребности мужчин — например, следует увеличить рабочий день медицинских учреждений, чтобы пациенты могли посещать врача после рабочего дня, нанимать мужчин в медучреждения, создавать специальные подготовительные группы для мужчин и отцов. Занятия для отцов, направленные на их участие в жизни детей, могут также проводиться в яслях и детских садах.

Когда отец участвует в жизни ребенка в первые годы его или ее жизни, он будет заботиться о ребенке и далее по мере его/ее взросления.

Действия, которые выполняются в настоящее время:

- В Бразилии в 2009 году в рамках Объединенной системы здравоохранения (известной как SUS) была разработана политика в области мужского здоровья. В рамках этой политики некоторые муниципалитеты сертифицировали клиники и больницы как «дружественные отцам» медицинские учреждения.⁷⁵ В Бразилии также реализуется политика, утверждающая право женщины на сопровождение по ее выбору во время родов. Организация «Instituto Papaí» совместно с Промундо и другими неправительственными организациями (НПО) провела кампанию под лозунгом «Отец — это не посетитель» («Pai Não É Visita»), в рамках которой люди получили информацию о праве женщин на выбор человека для сопровождения на время родов. Кампания также содействовала участию отцов в жизни партнерш в период их беременности и ответственности системы здравоохранения за внедрение этой политики.⁷⁶
- Чили реализует комплексную программу социальной защиты детей «Чили растет вместе с тобой» («Chile Crece Contigo»). В рамках программы осуществляется поддержка развития детей младшего возраста, особенно из малоимущих семей. Основными компонентами этой инициативы стали обучение сотрудников сферы здравоохранения и внесение изменений в стандарты деятельности медицинских учреждений с целью содействия реализации принципа ответственного отцовства.
- Британская организация The Fatherhood Institute (Институт отцовства) предлагает циклы тренингов для отцов, разработанные для поставщиков услуг. Эти курсы предназначены для руководителей и сотрудников организаций, а также волонтеров, работающих в детских центрах, в сфере охраны материнства и детства, в системе защиты детей, в школах и центрах семейного образования. Курсы помогают поставщикам определенных услуг научиться работать с отцами маленьких детей, молодыми отцами, предоставлять услуги родителям с учетом потребностей отцов и создавать службы, учитывающие потребности отцов, в сферах здравоохранения и социальной защиты.⁷⁷

ДЕЙСТВИЕ 2.5:

Использовать программы помощи малоимущим и социального страхования для содействия вовлечению мужчин в сферу неоплачиваемого домашнего труда.

Лишь немногие программы развития детей дошкольного возраста и программы социальной защиты направлены на разрешение проблемы неоплачиваемого труда по уходу за членами

семьи (в связи с необходимостью в выявлении, сокращении объема такого труда и его перераспределении), и еще меньше программ, которые направлены изучение ситуации, связанной с неравенством между мужчинами и женщинами в сфере неоплачиваемого домашнего труда.

Действия, которые выполняются в настоящее время:

- Программы условных денежных переводов (УДП), — например, Программа «Bolsa Família» в Бразилии, предлагают 11 миллионам семей ежемесячные платежи на дебетовую карту. Как почти во всех странах, где действуют подобные программы, платежи предоставляются матерям. Программа Bolsa Família Companion Program, партнерство между Министерством социального развития Бразилии и Промундо,⁷⁸ занимается обучением сотрудников, проводит общественные образовательные кампании и групповое обучение с целью содействия принятию решений в парах и равноправному разделению домашних обязанностей. Часть этой программы включает работу с мужчинами, особенно с отцами, поощряя их к более активному участию в выполнении домашних обязанностей и работе по уходу за членами семьи.
- В центрах развития для детей дошкольного возраста «Gardens of Mothers and Children» («Сады для матери и ребенка») в Албании созданы Площадки для отцов (пространство для мужчин, где они могут собраться и поговорить о проблемах, связанных с отцовскими обязанностями). Это способствует тому, чтобы отцы более активно участвовали в воспитании детей.⁷⁹

ДЕЙСТВИЕ 2.6:

Внедрить стратегии и подходы, направленные на поддержку неоплачиваемого домашнего труда, а также оплачиваемой работы.

Равноправное распределение домашних обязанностей между женщинами и мужчинами — это не просто вопрос индивидуального выбора. Равноправное распределение неоплачиваемого домашнего труда должно поддерживаться государственной политикой, политикой предприятий и институциональными подходами, в том числе схемами налоговой оптимизации, предоставлением пособий и пенсий для тех, кто занят в официальном трудовом секторе, а также альтернативными стратегиями социальной защиты для тех, кто официально не трудоустроен.^{80, 81} Гибкая политика отпусков должна войти в комплекс прав трудящихся, куда следует включить оплачиваемый отпуск для всех, кто занимается любыми видами домашнего труда, отвечающий надлежащим требованиям отпуск по болезни, предварительное планирование рабочего

графика для сменных работ, льготные качественные детские учреждения, адекватный уровень пенсий, сокращение рабочей смены (при необходимости) и достойную заработную плату.

Действия, которые выполняются в настоящее время:

- Комиссия по правам человека Австралии определяет «лиц, осуществляющих уход», как защищенную группу. В Австралии Закон о недопустимости дискриминации по половому признаку и Закон о дискриминации инвалидов гарантируют защиту лиц от дискриминации на основании выполнения ими обязанностей по уходу за членами семьи. Согласно законодательствам Нового Южного Уэльса и Виктории, работодатели должны идти навстречу сотрудникам, осуществляющим уход за членами семьи, в плане утверждения для них альтернативного рабочего графика.⁸²
- Для того, чтобы женщины, ставшие матерями, имели возможность вернуться к работе на полную ставку, в Дании и Швеции применяются стратегии налогообложения и пособий в сочетании с обширной системой детских учреждений. В Швеции в рамках этой политики предоставляется отпуск для отцов, что способствует равноправному разделению мужчинами домашних обязанностей и работы, связанной с уходом за членами семьи.⁸³ Кроме того, в Швеции трудящиеся имеют право на 100 дней (а в определенных случаях — 240 дней) отпуска по уходу за тяжелобольным близким родственником при сохранении 80 процентов заработка.⁸⁴
- В 2012 году в Турции была развернута долговременная программа по уходу за членами семьи пожилого возраста с ограниченными возможностями. В рамках программы, находящейся в ведении Министерства семьи и социальной политики, осуществляется вознаграждение за время и труд, затраченные на уход за детьми, супругами, внуками, родителями и другими родственниками (членами расширенной семьи) с ограниченными возможностями. В 2012 году программой было охвачено 400 тысяч человек при бюджете в сумме 1,6 млрд. долларов. При этом был запланирован дополнительный перерасчет.⁸⁵

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ

Обучение родителей с учетом потребностей отцов

Самое важное, что требуется всем родителям и людям, осуществляющим уход за детьми, в качестве поддержки — это обучение. Тем не менее, во многих странах под «обучением родителей» подразумевается обучение матерей, поскольку именно матери по-прежнему выполняют почти всю работу по дому и по уходу за детьми, если не принимаются специальные меры для включения отцов в эти программы, и поэтому именно матери чаще всего принимают участие в обучении. По данным многочисленных исследований, эффективно разработанные программы тренингов для родителей улучшают развитие ребенка, снижают уровень насилия в отношении детей и, при участии обоих родителей в программе, снижают степень конфликтности в паре.⁸⁶ Такое обучение помогает подготовить новоиспеченных родителей ко всем тяготам и обязанностям, связанным с воспитанием детей, и, в частности, способствует формированию отцовских навыков и совместному выполнению родительских обязанностей. Комплексные тренинги для родителей, охватывающие период после младенческого возраста, особенно направленные на вовлечение отцов в воспитание, рассматривают те преимущества, которые отцовство приносит на протяжении всей жизни ребенка, в том числе новые знания и навыки на каждом этапе развития ребенка.

Эффективные тренинги для родителей с привлечением мужчин способствуют достижению многочисленных значимых целей. В новом докладе Института репродуктивного здоровья Джорджтаунского университета (США) проанализировано 20 образовательных программ для родителей, учитывающих потребности отцов, и при этом, главным образом, оценивалось снижение уровня жестокого обращения с детьми и насилия со стороны близкого партнера. Авторы исследования пришли к выводу о том, что участие отцов в воспитании приводит не только к уменьшению случаев проявления этих форм насилия, но и к активизации участия отцов в уходе за детьми и их воспитании, а также к утверждению гендерного равенства в семьях, участвующих в исследовании.⁸⁷

Лучшие программы тренингов для родителей, учитывающие потребности отцов, предусмотрены для молодых мужчин, которые недавно стали отцами, и в рамках этих программ проводятся также практические занятия по изучению альтернативных подходов к воспитанию. Работа с молодыми мужчинами, ставшими отцами, поощряет их к восприятию новых установок, связанных с уходом за детьми, и дисциплиной до того, как ими будут закреплены практические навыки воспитания. В докладе также отмечается, что программы, в рамках которых используются мето-

ды рефлексивных дискуссий, и предоставляются возможности для отработки новых навыков, эффективны для активизации участия отцов в уходе за детьми и выполнении работы по дому, а также для улаживания семейных конфликтов.⁸⁸

Перспективные тренинги для родителей, направленные на обучение отцов, включают:

Программа П (Program P)

Программа П получила свое название от испанского padre и португальского pai (отец). В качестве ключевого инструмента кампании MenCare Программа П является ответом на потребность в конкретных стратегиях по вовлечению мужчин в активное отцовство, начиная с дородового периода и далее, во время родов и в период младенчества и раннего детства детей.

Программа, разработанная в партнерстве Промундо, организацией из Никарагуа Puntos de Encuentro, чилийской организацией Culturasalud и Министерством здравоохранения Бразилии, включает в себя три компонента: 1). Информация и инструменты для медицинских работников; 2). Разработка и проведение групповых занятия для отцов и семейных пар; 3). Обеспечение методической поддержки при планировании образовательных кампаний. Направляя усилия на работу с мужчинами, главным образом, через сектор здравоохранения, Программа П направлена на отцов и их партнерш в ответственный момент, в период беременности партнерши или после рождения ребенка, в первые годы его жизни, — когда отцы открыты восприятию новых моделей поведения, связанных с уходом за детьми и их воспитанием.

В частности, пособие Программы П включает: 1). Предварительное исследование и актуальные данные, имеющие существенное значение для охраны здоровья матерей и участия мужчин в выполнении обязанностей, связанных с работой по дому и уходом за детьми, на основе принципа гендерного равенства; 2). Руководство для работников здравоохранения по привлечению мужчин к сопровождению партнерш в женские консультации и отделения скорой помощи; 3). Цикл интерактивных модулей по преобразованию гендерных отношений для групповых занятий с мужчинами и, в ряде случаев, с их партнершами; 4). Пошаговое руководство по разработке и организации образовательных кампаний в рамках программы Men Care. Программа П адаптирована и реализована в 10 странах.

Рандомизированное контролируемое испытание Программы П в Руанде показало положительное воздействие деятельности в рамках программы в связи с полученными разными результатами, в том числе снижением показателей физического и сексуального насилия со стороны близкого партнера; уменьшением числа случаев физического наказания детей; более активным использованием современных методов контрацепции; ростом числа мужчин, посещающих женскую консультацию вместе с партнершей; ростом числа мужчин, поддерживающих партнерш в период беременности, а также мужчин, занимающихся уходом за членами семьи и воспитанием детей.

Результаты реализации Программы П показали и другие позитивные изменения в жизни мужчин и их семей. Например, молодые мужчины в Никарагуа, одной из стран, где изначально тестировалась Программа П., заявили об улучшении отношений с детьми и партнершами, а также о своем более активном участии в работе по дому и уходу за детьми. Кроме того, когда организация

World Vision адаптировала Программу П в сотрудничестве с Промундо с целью реализации программы в Шри-Ланке, мужчины, участвовавшие в программе, научились управлять негативными эмоциями и заявили о том, что они сами и их партнерши стали меньше злоупотреблять алкоголем и наркотиками. Более того, многие из этих мужчин и сотрудников, участвующих в программе, продолжали распространять идеи Программы в своих сообществах и привлекать мужчин к участию в программе.

Инициатива «Настоящие отцы» (Real Fathers)

Инициатива Real Fathers в Северной Уганде направлена на снижение уровня распространенности насилия со стороны близких партнеров и физического наказания детей в рамках 12 занятий обучающей программы и образовательной кампании, направленных на молодых отцов в возрасте от 16 до 25 лет, имеющих детей в возрасте от 1 до 3 лет. Эта инициатива направлена на развенчание гендерных норм и сексуальных сценариев, которые часто способствуют принуждению к насилию в отношениях, а также на обучение навыкам эффективного воспитания, общения и разрешения конфликтов. Деятельность в рамках программы включает выявление и обучение наставников в сообществах для предоставления индивидуальной поддержки каждому участнику малой группы молодых отцов с целью снижения уровня насилия со стороны близкого партнера и уменьшения случаев строгого наказания детей. В течение полугодия ежемесячно проводятся индивидуальные занятия с наставником и дискуссии в малых группах с молодыми отцами, участвующими в программе. Наставников обучают сотрудники программы, — в начале программы для проведения первой половины занятий, и в середине программы для проведения второй половины занятий. В программе используются постеры, демонстрируемые в сообществе, с целью закрепления тем, рассматриваемых в ходе занятий с наставниками, и поощрения диалога в сообществе.

Оценка инициативы Real Fathers включает квази-экспериментальный проект, использующий смешанные методы. Результаты сравнения данных, полученных в рамках исследования среди мужчин, участвовавших в мероприятиях, и тех, кто не участвовал в них, показывают значительное уменьшение случаев насилия со стороны близкого партнера на конечной стадии, через три месяца после окончания участия в программе, а также в течение 12 месяцев долгосрочных последующих мероприятий и наблюдений. Кроме того, были отмечены значительные положительные изменения в установках относительно применения физического наказания и насилия со стороны близкого партнера, — как на конечной стадии исследования, так и в ходе долгосрочных последующих мероприятий.⁸⁹

Хотя эти и другие программы обучения родителей, — либо предназначенные непосредственно для отцов, либо учитывающие их потребности — доказали свою эффективность, охват программ весьма ограничен. Пора мыслить масштабно. Пора выйти за рамки одноразовых программ, направленных на несколько сотен или тысяч родителей или отцов одновременно. Здоровье и благополучие семьи и детей требуют применения лучших практик в службах поддержки семей, а также широкой доступности тренингов для родителей — в частности, отцов. Помимо сектора здравоохранения, дальнейшие возможности участия отцов должны предлагать программы грамотности для взрослых, программы посещения молодых матерей на дому, а также службы для беженцев и иммигрантов.

ГЛАВА ТРЕТЬЯ



Необходимость оплачиваемого отпуска, предоставляемого на равноправной основе и не подлежащего передаче другому лицу

Самая главная рекомендация, предлагаемая в этом докладе для реализации принципа гендерного равенства в сфере ухода за членами семьи и домашних обязанностей состоит в том, чтобы правительства (а в иных случаях — работодатели, корпорации и предприятия частного сектора) предоставляли на равноправной основе оплачиваемый отпуск с сохранением рабочего места, не подлежащий передаче другому лицу, всем лицам, осуществляющим уход за детьми и другими членами семьи, в соответствии с самыми высокими стандартами этой политики. Отпуск одинаковой продолжительности должен надлежащим образом оплачиваться и гарантироваться всем родителям, и не подлежать передаче другому лицу. Меры, не отвечающие данным стандартам, поддерживают гендерное неравенство, подкрепляют недостаточную представленность женщин на рынке оплачиваемого труда, препятствуют карьерному росту женщин по сравнению с карьерным ростом мужчин и вовлеченности мужчин в выполнение обязанностей по уходу за детьми и другими членами семьи.⁹⁰ Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком предоставляется родителям на равноправной основе и не подлежит передаче другому лицу, — это один из немногочисленных пунктов политики, в

связи с которым выявлено позитивное изменение норм в отношении участия мужчин в выполнении обязанностей по уходу за детьми и другими членами семьи, а также в содействии реализации принципа равенства, — особенно когда эта повестка дня встроена в общие стратегии по снижению объема работы по уходу за членами семьи и ее перераспределению.

Политика отпусков также должна претворять в жизнь равенство и уважение к семьям и ко всем людям, осуществляющим уход за детьми и другими членами семьи. Поскольку демографические характеристики брака и семьи в мире стремительно меняются, а многообразие, связанное с сексуальной ориентацией и гендерной идентичностью, постепенно интегрируется в общество, политика отпусков должна быть прямо и ясно сформулирована с учетом интересов и потребностей приемных родителей, родителей-одиночек, родителей, прибегавших к суррогатному материнству, а также родителей и опекунов любой сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

Новый взгляд на преимущества положения об отпусках

Новейшие данные подчеркивают эффективность надлежащим образом разработанных положений об отпусках в плане выравнивания баланса между мужчинами и женщинами в выполнении неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи. Отпуск для отцов наряду с отпуском для матерей и дополнительные конструктивные решения, если они закреплены на уровне государственной политики, — могут в значительной степени способствовать признанию и перераспределению домашнего труда, а также глубокому преобразованию исторически укорененного неравенства между мужчинами и женщинами. Эти положения и стратегии призваны изменить гендерную динамику деятельности по уходу за членами семьи и повысить статус такого труда в более широком понимании. Как показывает Рисунок 7, существует сильная корреляция между более продолжительными отпусками для матери и отца, и равноправным распределением неоплачиваемого домашнего труда между мужчинами и женщинами. Стоит отметить, что, согласно рекомендации Европейского союза, минимальная продолжительность отпуска, необходимая для над-

лежащей поддержки родителей и лиц, осуществляющих уход за детьми, в воспитании детей и выработке пожизненных моделей воспитания детей и ухода за членами семьи, основанных на равенстве, должна составлять 16 недель.

Предоставление отпуска для отцов способствует повышению зарплаток женщин на рынке труда, а также активно содействует приверженности мужчин выполнению домашних обязанностей. Последние данные показывают, что введение в стране обязательного отпуска для отцов способствует расширению экономических прав женщин. В результате анализа данных, собранных в 53 странах с низким уровнем доходов, в докладе Всемирного банка 2016 года отмечается, что показатели трудоустройства женщин в странах, где законодательно закреплён отпуск для отцов, значительно выше, чем в тех странах, где этот отпуск не предоставляется. По оценкам авторов, в странах, где введен обязательный отпуск для отцов, показатель роста доли женщин, занятых в сфере оплачиваемого труда, в среднем составляет 6,8 процентов.⁹¹

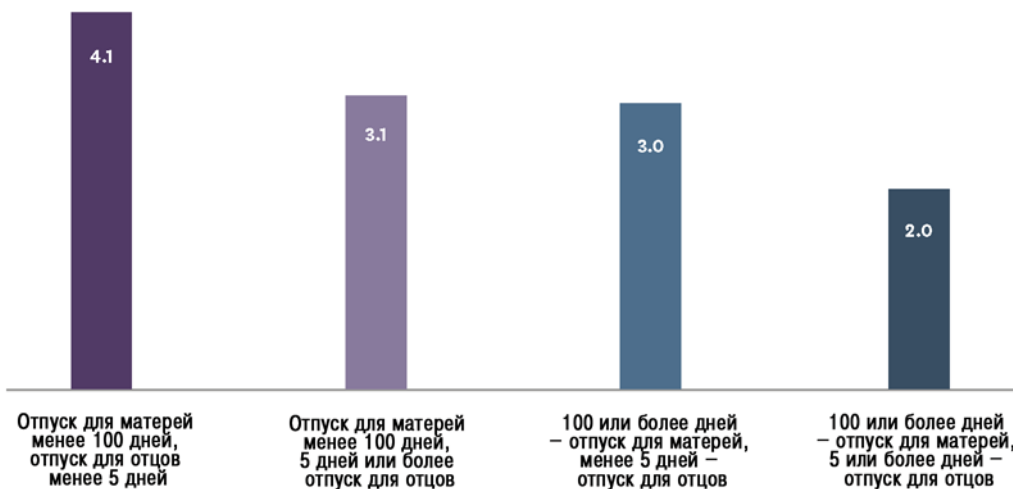
Отвечая критикам, заявляющим, что предоставление отпуска для отцов приведет к негативным экономическим последствиям (а также тем критикам, которые выступают и против отпуска для матерей), данные последнего исследования Центра обработки данных World Policy Analysis Center показывают, что возможно сохранение низкого уровня безработицы и высокой конкурентоспособности в экономике даже при наличии широких возможностей для предоставления отпусков.

Как показывает Таблица 2, 12 из 15 стран с высоким уровнем конкурентоспособности (где имеются данные), гарантируют оплачиваемый отпуск для отцов, многие из них предоставляют отцам минимум 26 недель оплачиваемого отпуска, и почти в половине стран отцам возмещается 70 или более процентов заработной платы. Во всех странах, относящихся к категории стран с низким уровнем безработицы, предлагается отпуск для мужчин, недавно ставших отцами, и 10 из 12 стран гарантируют возмещение, по крайней мере, 70 процентов заработка отцов.

Рисунок 7:

Соотношение времени, затрачиваемого мужчинами и женщинами на неоплачиваемый труд, по продолжительности оплачиваемых отпусков по уходу за ребенком для матерей и отцов

Соотношение времени, затрачиваемого женщинами на ежедневный неоплачиваемый труд к времени, затрачиваемого мужчинами на ежедневный неоплачиваемый труд, по продолжительности в стране оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком для матери и отпуска для отца (Как интерпретировать: в странах, где предлагается 100 или более дней отпуска по уходу за ребенком для матерей, и 5 или более дней отпуска для отцов, женщины в среднем в день тратят на неоплачиваемый труд в 2 раза больше времени, чем мужчины.)



Примечания: страны, представленные в анализе, предлагающие отпуск по уходу за ребенком для матерей, были разделены на две группы: те, которые предлагают отпуск для матерей продолжительностью 100 или более дней, и предлагающие отпуск для матерей продолжительностью менее 100 дней. Страны, представленные в анализе, предлагающие отпуск по уходу за ребенком для отцов, также были разделены на две группы: страны, предлагающие отпуск на 5 или более дней, и страны, предлагающие отпуск продолжительностью менее 5 дней. Соотношение времени, затрачиваемого женщинами и мужчинами на неоплачиваемый труд, было подсчитано в каждой из четырех комбинаций.

Источник: обработка данных: Dalberg Global development advisors. Источники данных: Ratio and unpaid work data from UN Women's Progress of the World's Women 2015-2016, national time use surveys across 1998 to 2013; parental benefits data from the World Bank's Parental Benefits from «Getting a Job» (2013), State of the World's Fathers (2015), and Dalberg interviews.

Таблица 2::

Обзор ситуации, связанной с отпуском для отцов, в 12 странах ОЭСР с самыми низкими показателями безработицы, и в 15 высококонкурентных странах ОЭСР

	Страна	Оплачиваемый отпуск для отцов	Продолжительность (недели)	Коэффициент замещения зарплаты
Страны с низким уровнем безработицы	Австралия	Да	20	фикс. (ф).
	Австрия	Да	52–104	80%,ф.
	Чешская Республика	Да	156	70%
	Дания	Да	34–48	70–100%
	Исландия	Да	26	80%
	Япония	Да	52	50–67%
	Южная Корея	Да	52	40–100%
	Люксембург	Да	26.4	100%, ф.
	Мексика	Да	0.9	100%
	Нидерланды	Да	0.4	100%
	Новая Зеландия	Да	16	100%
Норвегия	Да	36–46	80–100%	
Страны с высоким уровнем безработицы	Австралия	Да	20	фикс. (ф).
	Австрия	Да	52–104	80%,ф.
	Бельгия	Да	19.3	82–100%, ф
	Канада	Да	35	55%
	Дания	Да	34–48	70–100%
	Финляндия	Да	149.8	70–75%, ф
	Германия	Да	44–96	34–67%
	Япония	Да	52	50–67%
	Нидерланды	Да	0.4	100%
	Норвегия	Да	36–46	80–100%
	Сингапур	Да	2	100%
	Швеция	Да	61.8	78%, ф
	Швейцария	Нет	нет данных	нет данных
	Великобритания	Да	39	Менее фиксированной ставки или 90%
США	Нет	нет данных	нет данных	

Примечания: «Страны с низким уровнем безработицы» — страны, где в период с 2005 по 2014 г. уровень безработицы был ниже средней величины уровня безработицы стран ОЭСР, по меньшей мере, в течение 8-ми из 10 лет. «Высококонкурентные страны» — страны, которые, согласно рейтингу Всемирного экономического форума, входили в первую двадцатку мировых стран-конкурентов, по меньшей мере, в течение 8 из 10 лет, в период с 2005 по 2014 г. «Оплачиваемый отпуск для отцов» представляет собой оплачиваемый отпуск только для мужчин (отпуск для мужчин) и отпуск по уходу за ребенком, которым могут воспользоваться отцы. Отпуск не предусматривает премии и надбавки, предоставляемые в ряде стран, в случаях, когда оба родителя берут такой отпуск, или, когда отец решает использовать предусмотренный отпуск полностью. Не рассматривается политика неполных/частичных отпусков. Колебания коэффици-

циента замещения заработной платы в странах отражает изменения в ставках возмещения в зависимости от продолжительности или типа отпуска — например, в некоторых странах предусматривается более высокая ставка замещения для первой части отпускного периода, и более низкая — для оставшейся части отпуска. Кроме того, в ряде стран отпуск для отцов оплачивается по более высокой ставке, чем отпуск по уходу за ребенком, и таким образом, сумма, выплачиваемая отцам, будет отличаться в зависимости от типа отпуска. В некоторых странах установлен предельный уровень ставок замещения для низкооплачиваемых работников. Эти отличия не указаны в данной таблице. Положения об отпуске по уходу за ребенком в Люксембурге и Швеции предусматривают частичное использование родителями отпуска с частичными компенсациями при большей продолжительности отпуска.⁹² Данные относительно ситуации в Сингапуре были обновлены авторами доклада.

Источник: World Policy analysis center⁹³

Текущая ситуация, связанная с отпусками для отцов

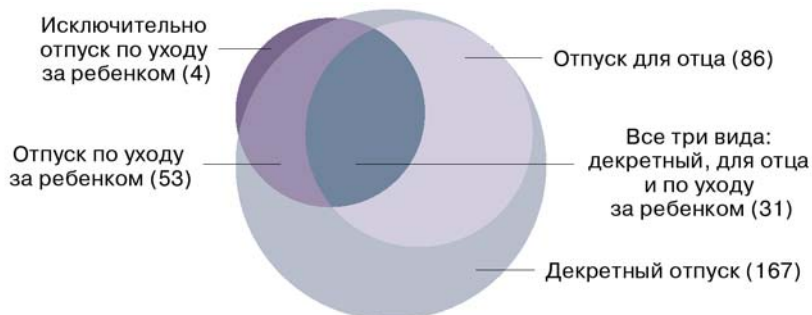
Доклад «Положение отцов в мире» 2015 года показал, что, в то время как декретные отпуска предусмотрены почти во всех странах, лишь в 92 странах предусматриваются отпуска по уходу за ребёнком, которыми могут воспользоваться отцы новорожденных детей. Несмотря на то, что с тех пор в ряде стран были введены новые положения об отпусках для отцов, а в некоторых странах — внесены поправки в существующие нормы (см. главу «Новое законодательство, регулирующее предоставление отпусков»), глобальная ситуация в сфере оплачиваемых отпусков для отцов и отпусков для родителей/отпусков по уходу за ребенком, изменилась незначительно. В то же время новые данные и недавно опубликованные отчеты относительно этих тенденций обогащают объем знаний о текущей ситуации в мире, связанной с отпусками для отцов.

По данным на 2016 год, *отпуск для отцов* — обычно это краткий период времени, предусмотренный специально для отцов после рождения ребенка — который все еще предоставляется в ряде стран, в то время как отпуск по уходу за ребенком, который обычно более продолжительный и может использоваться любыми из родителей, предусматривается в гораздо меньшем количестве стран.⁹⁴ Рисунок 8 иллюстрирует некоторые из этих мер. Так, из 173 рассматриваемых стран лишь в 31 стране предлагаются все три типа отпуска: отпуск только для матерей, только для отцов и отпуск, которым может воспользоваться любой из родителей.

Рисунок 8:

Меры по предоставлению отпусков в мировом масштабе

Количество стран, предусматривающих декретный отпуск, отпуск для отцов и отпуск по уходу за ребенком в различных сочетаниях



Источник: World Bank, *Women, Business and the Law* (2016)⁹⁵

Новое законодательство, регулирующее предоставление отпусков

После обнародования первого доклада «Положение отцов в мире» в 2015 году, в ряде стран были введены новые положения об отпусках для отцов, а в некоторых странах — внесены поправки в существующие нормы, касающиеся отпусков по уходу за ребенком. В данном разделе представлен обзор актуальных данных по этой проблеме.

Бразилия

В 2016 году в Бразилии была введена в действие новая нормативно-правовая база «Нормативно-правовая база для детей младшего возраста», включившая соответствующие меры по защите прав детей, а также по увеличению для сотрудников многих компаний Бразилии продолжительности отпуска для отцов с 5 до 20 дней — это касается и родителей, усыновивших детей.⁹⁶ Данная правовая база распространяется непосредственно на все компании Бразилии, участвующие в правительственной программе Programa Empresa Cidadã («Программа корпоративной социальной ответственности»). Эта программа, разработанная правительством в 2010 году, уже предоставляла трудящимся возможность брать до шести месяцев отпуска для матерей, а сейчас

предоставляет отпуск отцам продолжительностью 20 дней. Участие в программе является добровольным для частных компаний, однако программа предоставляет участникам налоговые льготы.⁹⁷

Иран

В январе 2017 года парламент Ирана принял новый закон, предусматривающий оплачиваемый отпуск продолжительностью две недели для сотрудников государственных и частных компаний, являющихся отцами новорожденных детей.⁹⁸

Израиль

В июле 2016 года отцы Израиля получили законное право на шестидневный отпуск для отцов, включающий и день рождения ребенка.⁹⁹ Шесть дней берутся из ранее предусмотренного положенного отпуска, и при этом три дня берутся из ежегодного отпуска по болезни для отца и три дня — из отгулов. Если у отца не остается отгулов, эти дни предоставляются в качестве неоплачиваемого отпуска.¹⁰⁰ Один из членов парламента заявил: «Так же, как государство и общество, мы заинтересованы в том, чтобы отец становился полноправным партнером в семье».¹⁰¹

Сингапур

С 1 января 2017 года в Сингапуре работающие отцы, подпадающие под соответствующие требования, в том числе работающие не по найму, имеют право на две недели оплачиваемого правительством отпуска для отцов, в то время как ранее продолжительность этого отпуска составляла одну неделю.¹⁰⁵ Докладывая об этой новой стратегии, Главный государственный министр Сингапура заявил: «Когда ты держишь на руках своего ребенка, ничто не сравнится с этой радостью [...] Отцы переживают эти чувства так же сильно, как и матери.»¹⁰⁶ Эта новая стратегия включает некоторые ограничения: отцы должны быть женаты на матери своего ребенка, и ребенок должен быть гражданином Сингапура. Согласно новой стратегии, приемным матерям — но не приемным отцам — предоставляется 12 недель оплачиваемого отпуска — по сравнению с четырьмя неделями.¹⁰⁷

Испания

По данным на 2017 год, в Испании продолжительность оплачиваемого отпуска для отцов увеличилась с 13 календарных дней до четырех недель, при этом заработная плата полностью сохраняется и предоставляется в рамках системы социального страхования.¹⁰² Можно взять отпуск полностью или

частично, и отцам также предоставляются два дня отпуска в связи с рождением ребенка, — это отдельный отпуск, и он оплачивается работодателем.^{103,104}

Великобритания

Начиная с 2015 года, в дополнение к ранее принятому положению о предоставлении отпусков для матерей и отцов, родители Великобритании получили возможность использовать 50 недель отпуска по уходу за ребенком, 37 из которых оплачиваются.¹⁰⁸ Это дополнительное время предоставляется матери или отцу. Новые нормы включают также положения о приемных родителях, однополых парах, совместно проживающих парах, а также партнерах, совместно воспитывающих ребенка, даже если это ребенок от прежнего брака одного из партнеров.¹⁰⁹

Уругвай

В 2016 в Уругвае были внесены поправки в положение об отпусках для отцов и матерей, и теперь отцам предоставляется до семи дней отпуска (по сравнению с ранее предоставляемыми тремя днями).¹¹⁰ Законодательство также позволяет и матери, и отцу работать неполное рабочее время с сохранением рабочего места до достижения ребенком шести месяцев.¹¹¹

В подавляющем большинстве стран, предоставляющих отпуск для отцов, этот отпуск обычно оплачивается в размере 100 процентов от заработной платы. Работодатели многих стран, предоставляющие такой отпуск, в этот период обязаны покрывать заработную плату и пособие. Реже эти выплаты являются социальным пособием, которые частично могут возмещаться компаниям государством. Комбинированное финансирование отпуска для отцов работодателем и системой социальной защиты, хотя обычно это практикуется в отношении декретных отпусков, было отмечено только в трех развитых странах: Бельгии, Дании и Великобритании. В экономически развитых странах, особенно в странах Европы, финансирование из фондов социального обеспечения или коллективное финансирование, более распространены, чем в других регионах.¹¹² Отпуск по уходу за ребенком обычно оплачивается по более низкой ставке и финансируется системой социального страхования. В ряде стран местные или муници-

В то время как закон гарантирует отпуск по уходу за ребенком в подавляющем большинстве стран, лишь в 51% стран эти отпуска оплачиваются государством.

пальные власти оплачивают отпуска или предоставляют дополнительное финансирование для этой цели. Так, в Бразилии муниципалитет Нитерой недавно увеличил до 30 дней продолжительность отпуска для отцов — служащих муниципалитета — с пяти дней, предоставляемых национальным правительством.¹¹³

Некоторые работодатели предоставляют оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком или отпуска для отцов там, где их не предоставляет государство. Например, в 2013 году в США проводилось исследование пособий и льгот для сотрудников в 500 организациях, результаты которого показали, что 15 процентов работодателей исследуемых организаций предоставляют оплачиваемый отпуск для отцов.¹¹⁴ В рамках другого исследования, также проведенного в США, была изучена политика 30 корпораций самых разных отраслей промышленности. Данные исследования показали, что 60 процентов корпораций предоставляют отпуск для отцов на период от трех дней до 12 недель.¹¹⁵ Тем не менее, эти льготы чаще всего предоставляются (и доступны) высококвалифицированным сотрудникам, занятым полное рабочее время.¹¹⁶

Данные Всемирного банка иллюстрируют последствия распределения обязанностей по уходу за детьми и другими членами семьи в зависимости от того, кто оплачивает отпуск — в данном случае, декретный отпуск. Само по себе предоставление продолжительных отпусков недостаточно для ликвидации барьеров, препятствующих достижению равенства в сфере домашнего труда и ухода за членами семьи. Более важное значение имеет факт того, кто оплачивает отпуск. Если работодатели сами должны оплачивать отпуска по уходу за ребенком, тогда наем на работу женщин репродуктивного возраста обойдется дороже, чем наем мужчин. Тем не менее, когда отпуск оплачивается государством, эта разница сокращается. В то время как закон гарантирует отпуск по уходу за ребенком в подавляющем большинстве стран, лишь в 51% стран эти отпуска оплачиваются государством.¹¹⁷

Почему работодатели предоставляют — и должны предоставлять — эти не предусмотренные законом льготы? Появляется все больше данных, свидетельствующих о том, что предоставление оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам полезно для бизнеса — это способствует удержанию сотрудников в компании, снижает текучесть кадров, повышает производительность труда и улучшает моральное состояние сотрудников, а также сокращает случаи неявки на работу и расходы на обучение персонала.^{119,120,121,122}

Когда политика предоставления отпусков позволяет мужчинам брать на себя больше домашних обязанностей и поощряет их к этому, работодателям это выгодно, поскольку в этом

Рисунок 9:

Кто оплачивает отпуск по уходу за ребенком?

Доля финансирования отпуска по уходу за ребенком, оплачиваемая работодателями, правительствами, или одновременно правительством и работодателями, по регионам



Источник: World Bank, Women, Business and the Law (2016)¹¹⁸

случае отпуска женщин имеют меньшую продолжительность, и они активнее участвуют в производственном процессе. Работодатели Калифорнии, в частности, заявили, что государственная программа оплачиваемых отпусков Paid Family Leave Program, хотя и не финансировалась работодателями, оказала «положительное» или «незначительное» воздействие на производительность (89 процентов работодателей), рентабельность/качество работы (91 процентов работодателей), текущее состояние кадров (96 процентов работодателей), и моральное состояние сотрудников (99 процентов работодателей).¹²³

Отпуска можно чаще предоставлять в секторах производства, где требуются высококвалифицированные сотрудники — это могло бы помочь привлекать и удерживать их. Большинству организаций, участвовавших в опросе, проведенном Центром работы и семейных отношений Бостонского колледжа (Boston College Center for Work and Family), в докладе «Современный папа: Возьми отпуск» (The New Dad: Take Your Leave), представленном Центром в 2014 году, не удалось представить «экономическое обоснование» отпусков, однако они признали необходимость такой политики, позволяющей удерживать таланты, осуществлять принципиальный подход к мужчинам и женщинам (биологическим и приемным родителям), а также реагировать на национальную тенденцию фактического использования отпусков отцами.¹²⁴

Прогресс в отношении отпуска для отцов в Южной Африке

В 2017 году парламент Южной Африки должен был одобрить окончательный проект закона, регулирующего введение новых положений об отпуске по уходу за ребенком, в соответствии с которыми отцы будут претендовать на 10 дней оплачиваемого отпуска. Этот законопроект является историческим достижением, поскольку он устанавливает важные принципы трудового права Южной Африки, в том числе гендерно-нейтральные формулировки относительно отпуска по уходу за ребенком, отдельный отпуск для приемных родителей и родителей, прибегавших к услугам суррогатного материнства, а также включение однополых пар в категорию родителей, претендующих на отпуск.

Тот факт, что этот законопроект ожидает одобрения, является результатом последовательной правозащитной деятельности различных групп и отдельных представителей гражданского общества. Отчасти благодаря давлению со стороны неправительственной организации Sonke Gender Justice в 2012 году экспертный доклад («белая книга») о проблемах семьи в Южной Африке призвал правительства к проведению исследования обоснованности отпуска для отцов в Южной Африке. В 2014 году Хендри Тербланш (Hendri Terblanche), отец двоих детей, отправил в парламент ходатайство о предоставлении отцам новорожденных детей 10-дневного отпуска для отцов и вместе с ходатайством отправил также видеобращение, созданное при поддержке Sonke. В 2015 году женские правозащитные организации Sonke, Mosaic и другие, после предварительного исследования разработали меморандум об отпуске для родителей при поддержке кампании MenCare + Program в Южной Африке. Презентация первого доклада «Положение отцов в мире» на глобальном уровне и платформа отпуска по

уходу за ребенком кампании MenCare придали новый импульс Тербланшу в ходе разработки содержания законопроекта, который был отложен в долгий ящик в 2016 году. Команда Sonke-Mosaic воспользовалась меморандумом и Платформой отпуска по уходу за ребенком кампании MenCare в качестве инструментов адвокационной деятельности, и оказывали содействие родителям, участвовавшим в кампании MenCare+ Program, выступая за более эффективный отпуск для родителей и обратившись с этой целью к членам парламента.

Формулировки законопроекта были одобрены, и в сложившейся ситуации оплата действующего отпуска по уходу за ребенком выросла до 66 процентов. Кроме того, в законопроекте предусмотрен оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком продолжительностью 10 дней, он предназначен для родителей, не претендующих на декретный отпуск. Поскольку это положение относится, главным образом, к отцам, отцовский отпуск будет им предоставляться, однако, в связи с тем, что в законопроекте теперь учитываются интересы представителей любой гендерной идентичности и сексуальной ориентации, отпуск теперь не называется отцовским. Законопроект также включает отпуск продолжительностью 10 недель для родителей, прибегавших к суррогатному материнству, и приемных родителей, причем в последнем случае этот отпуск предоставляется, начиная с дня усыновления. Если двое отцов, состоящих в браке, усыновляют ребенка, каждый из них может претендовать на 10 недель и 10 дней оплачиваемого отпуска. Ответственный комитет одобрил законопроект. Остается получить одобрение Национальной ассамблеи парламента и президента. Это должно произойти в 2017 году.

Подробную информацию можно найти здесь:

<http://www.genderjustice.org.za/card/new-parental-leave-provisions-south-africa-explained/>

Приоритетные действия

ДЕЙСТВИЕ 3.1:

Предлагать родителям оплачиваемый отпуск, предоставляемый на равноправной основе и не подлежащий передаче другому лицу.

После того как в Исландии была введена процедура «Используй или потеряешь», средний показатель использования отпуска увеличился с 39 до 103 дней.

Оплачиваемый отпуск, предоставляемый на равноправной основе всем родителям, и не подлежащий передаче другому лицу, в соответствии с рекомендациями Платформы отпуска по уходу за ребенком, является действенным посланием, которое говорит, что уход за детьми является в равной мере обязанностью людей любой гендерной идентичности, и что люди имеют право устанавливать новые нормы в отношении распределения обязанностей в сфере домашнего труда и ухода за детьми.¹²⁵

Действия, которые выполняются в настоящее время:

- После того как в Эстонии обеспечение отпуска для отцов возросло до 100 процентов от предыдущих заработков (финансируемого общим налогообложением), показатели использования отпусков увеличились от 14 процентов со стороны отцов, подпадающих под соответствующую категорию, в 2007 году, до 50 процентов в 2008 году.¹²⁶
- В 2001 году в Исландии отцы взяли в среднем 39 дней отпуска. После того как была введена процедура «Используй или потеряешь», в 2008 году эта цифра увеличилась до 103.¹²⁷ Аналогичные модели были выявлены Норвегии и Швеции.
- В Норвегии, в семьях, где отцы берут продолжительные отпуска, количество пропусков матерями рабочих дней по болезни сократилось на 5–10 процентов.¹²⁸
- В Великобритании отцы, взявшие отпуск после рождения ребенка, на 19 процентов чаще отцов, не использовавших отпуск, кормили ребенка и вставали к нему/ней по ночам в течение 8–12 месяцев.¹²⁹

Платформа отпуска по уходу за ребенком кампании MenCare

На основании полученных данных и рекомендаций ведущих экспертов относительно влияния отпуска для родителей были сделаны выводы о том, каким должен быть такой отпуск:

1. **Равные условия для женщин и мужчин:** Женщинам и мужчинам должен быть гарантирован отпуск одинаковой продолжительности. Неполное соблюдение

всех перечисленных условий поддерживает гендерное неравенство, способствует более низкой оплате труда женщин, препятствует карьерному росту женщин по сравнению с профессиональным ростом мужчин, и мешает мужчинам брать на себя обязанности в сфере домашнего труда и ухода за детьми.

2. **Не подлежащий передаче другому родителю:** процедуры предоставления отпусков должны быть установлены как индивидуальные права для каждого родителя и предлагаться по принципу “используй или потеряешь”. Такой подход содействует вовлечению в сферу ухода за ребенком женщин и мужчин и поддерживает многообразие семейных структур.
3. **Оплачиваться в соответствии с заработной платой родителя:** поддерживать родителей новорожденных детей и семьи с новорожденными детьми, и, в частности, содействовать росту числа мужчин, пользующихся отпусками. Эти отпуска должны надлежащим образом оплачиваться, — в идеале полностью посредством социальных пособий. Когда отпуска не оплачиваются (отпуска для матерей или отцов), многие просто не могут себе позволить ими воспользоваться. Существуют достоверные данные, показывающие, что, чем выше ставка возмещения заработной платы, тем выше показатели использования отпусков¹³⁰. В странах, где не существует системы социального страхования, следует предлагать и поддерживать другие возможности государственного финансирования.
4. **Достаточная продолжительность для каждого родителя, минимум 16 недель для каждого:** рекомендация Евросоюза в отношении 16-недельной продолжительности отпуска должна быть принята в качестве стандарта минимальной продолжительности отпуска для родителей, необходимой для надлежащей поддержки родителей в выполнении ими своих родительских обязанностей и выработке жизненных моделей воспитания и ухода на основе равенства.
5. **Предоставление отпуска с сохранением рабочего места:** никто не может быть уволен с места работы, и никто не может подвергаться дискриминации в сфере оплаты труда или продвижения по службе в связи с предоставлением отпуска по уходу за ребенком.
6. **Поощрение и стимулирование:** даже если стратегии и положения об отпуске существуют, но при этом работодатели, коллеги и общество в целом не поощряют его использование, мужчины (и многие женщины) не будут его использовать. Работодатели и государство должны гарантировать мужчинам и женщинам поддержку в использовании отпусков.
7. **Учет интересов и потребностей всех трудящихся:** зачастую отпуск рассчитан на сотрудников официальных предприятий, работающих на полную ставку. Отпуска и другие поддерживающие меры должны предоставляться также трудящимся, работающим по совместительству и внештатным сотрудникам, а также тем, кто трудится сезонно, на краткосрочной работе или по договору.
8. **В сочетании с бюджетными детскими дошкольными учреждениями и учебными заведениями, а также другими мерами, обеспечить качество ухода за детьми, особенно в ситуациях низкого дохода:** оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый на равноправной основе, должен сопровождаться доступом к качественным дошкольным детским учреждениям и учебным заведениям для всех детей, а также другими мерами, — например, такими, как программы поддержки малоимущих и социального обеспечения, призванных облегчить бремя ухода за детьми и изменить нормы, связанные уходом за детьми и другими членами семьи.
9. **Поддержка многообразия в сфере ухода за детьми,** — в частности, родителей и лиц, осуществляющих уход, которые представляют многообразие семейных структур: отпуск должен предлагаться всем людям, обеспечивающим уход за детьми, в том числе однополым и разнополыми парам, приемным родителям и родителям-одиночкам, а также родителям детей с ограниченными возможностями.
10. **Введение и закрепление в законе и международных соглашениях следующих положений:** отпуск не должен быть предоставлен на усмотрение работодателей и отдельных людей: отпуска должны быть санкционированы государством и включены в уже действовавшие или вновь утвержденные дополнительные выплаты и льготы сотрудникам, или систему социального страхования, а также поддерживаться на международном уровне.

ВЫВОДЫ

Достижение равенства в сфере неоплачиваемого домашнего труда является задачей особой важности для благополучия детей, семей и общества во всем мире, и пора действовать во имя достижения этой цели. Призывать отдельных отцов к более активному участию в домашнем труде необходимо, но крайне недостаточно. Поскольку в разных странах наблюдается более активное участие отцов в семейной жизни, весьма важно, чтобы законодательства, социальные нормы и политика на рабочих местах поддерживали, укрепляли и ускоряли эти изменения.

Глобальные данные предоставляют основу для дальнейших действий, необходимых для достижения равенства в сфере домашнего труда и ухода за членами семьи. Необходимо поощрять всех граждан, начиная с младшего возраста, независимо от пола, к выполнению и домашних обязанностей, — и при этом они должны получать поддержку. Признав, что экономическая и социальная справедливость, а также гендерное равенство взаимосвязаны, крайне важно обеспечить доступ всех людей, занимающихся воспитанием детей, — в особенности малоимущих и маргинализированных — к денежным пособиям и доступным муниципальным детским учреждениям, предоставляющим качественные услуги. Принятие конкретных мер на социальном, законодательном и производственном уровнях позволит всем гражданам, независимо от пола, быть успешными и в качестве кормильцев, и в качестве осуществляющих уход членов семьи. Полностью переосмысленные и общедоступные инициативы по обучению родителей необходимы для полноценного участия отцов в жизни семьи. Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый на равноправной основе и не подлежащий передаче другому лицу, необходим для равноправного распределения обязанностей по уходу за детьми и другими членами семьи.

Пора масштабно мыслить, решительно действовать и ставить перед собой высокие цели. Доклад *«Положение отцов в мире: время действовать»* призывает все страны к тому, чтобы их национальной целью стало выполнение мужчинами и мальчиками половины неоплачиваемой работы по уходу за членами семьи, а глобальной целью должно стать выполнение мужчинами и мальчиками 50-ти процентов работы по уходу за членами семьи. Международные организации и комиссии, защитники прав женщин и сами женщины в течение десятилетий говорят о пагубных последствиях несправедливого распределения неоплачиваемого труда по уходу за членами се-

мы. По имеющимся оценкам, при существующем темпе мирового прогресса равенства в этой сфере удастся достичь через 75 лет. Ясно, что изменения происходят слишком медленно. Теперь пора действовать.

План действий

ДЕЙСТВИЕ 1.1: На международном уровне ставить цели, разрабатывать стратегии, показатели и бюджетные обязательства с тем, чтобы они были направлены на достижение подлинного равенства между мужчинами и женщинами в выполнении неоплачиваемого труда по уходу за детьми и членами семьи.

ДЕЙСТВИЕ 1.2: Систематически измерять использование времени, в том числе и времени, затраченного на неоплачиваемый домашний труд.

ДЕЙСТВИЕ 1.3: На национальном уровне создавать и реализовывать широко-масштабные планы действий, направленные на содействие равноправному разделению мальчиками и мужчинами обязанностей по выполнению неоплачиваемого домашнего труда.

ДЕЙСТВИЕ 1.4: Встраивать стратегии и планы действий в государственные системы и учреждения (в частности, сектор здравоохранения), что будет содействовать равноправному участию мужчин и мальчиков в уходе за членами семьи.

ДЕЙСТВИЕ 2.1: Учить всех детей, начиная с младшего возраста, ценить труд по уходу за членами семьи и понимать, что этот труд является обязанностью всех людей, независимо от пола.

ДЕЙСТВИЕ 2.2: Проводить обучающие занятия, в ходе которых отцы рассмотрят и критически проанализируют традиционные установки, узнают о воспитании детей на основе принципов гендерного равенства и приобретут навыки неоплачиваемого труда по уходу за членами семьи.

ДЕЙСТВИЕ 2.3: Привлекать мужчин в сферы деятельности, связанные с уходом, и в профессии, связанные с здравоохранением, образованием, управлением и грамотностью (ЗОУ).

ДЕЙСТВИЕ 2.4: Обучать специалистов сектора здравоохранения и других социальных служб вовлечению мужчин в качестве равноправных партнеров по выполнению работы по уходу за членами семьи.

ДЕЙСТВИЕ 2.5: Использовать программы поддержки доходов и социального обеспечения для содействия активному участию мужчин в выполнении неоплачиваемой работы по уходу за членами семьи.

ДЕЙСТВИЕ 2.6: Реализовывать политику и практики, поддерживающие людей, выполняющих неоплачиваемый труд, связанный с уходом за членами семьи, наряду с поддержкой людей, занимающихся оплачиваемым трудом.

ДЕЙСТВИЕ 3.1: Предлагать всем родителям оплачиваемой отпуск по уходу за ребенком, не подлежащий передаче другому лицу, на равноправной основе.

Список ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

¹ El Feki, S., Heilman, B., & Barker, G. (2017). *Understanding masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey - Middle East and North Africa*. Cairo & Washington, DC: UN Women & Promundo-US.

² Parker, K. & Wang, W. (2013, March 14). *Modern parenthood: Roles of moms and dads converge as they balance work and family*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/>

³ Heilman, B., Cole, G., Matos, K., Hassink, A., Mincy, R., & Barker, G. (2016). *State of America's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo-US.

⁴ Barker, G., Greene, M. E., Nascimento, M., Segundo, M., Ricardo, C., Taylor, A., ... Kato, J. (2012). *Men who care study: A multi-country qualitative study of men in non-traditional caregiving roles*. Washington, DC & Rio de Janeiro: Promundo & International Center for Research on Women.

⁵ Institute for Reproductive Health. (2016). *A synthesis of father-centered parenting interventions to prevent violence*. Washington, DC: Georgetown University.

⁶ UN Secretary-General's High-Level Panel On Women's Economic Empowerment (UNHLP). (2016). *Leave no one behind: A call to action for gender equality and women's economic empowerment*. UNHLP.

⁷ Treas, J. & Lui, J. (2013). Studying housework across nations. *Journal of Family Theory & Review*. 5(2), 135-149.

⁸ Hook, J. L. (2006). Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965-2003. *American Sociological Review* 71(4), 639-60.

⁹ Samman, E., Presler-Marshall E., & Jones, N. (2016). *Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis*. London: Overseas Development Institute.

¹⁰ Budlender, D. & Moussié. R. (2013). *Making care visible: Women's unpaid care work In Nepal, Nigeria, Uganda and Kenya*. Johannesburg: Action Aid.

¹¹ Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.

¹² International Labour Organization (ILO). (2011). *A new era of social justice: International Labour Conference, report of the Director-General*. Geneva: ILO.

¹³ Grigoryeva, A. (2014). *When gender trumps everything: The division of parent care among siblings*. Princeton: Center for the Study of Social Organization.

¹⁴ Steinberg, M., Johnson, S., Schierhout, G., & Ndegwa, D. (2002). *Hitting home: How households cope with the impact of the HIV/AIDS epidemic. A survey of households affected by HIV/AIDS in South Africa*. Washington, DC: The Henry Kaiser Family Foundation.

¹⁵ Langer, A., Meleis, A., Knaul, F. M., Atun, R., Aran, M., Arreola-Ornelas, H., ... Frenk, J. (2015). Women and health: The key for sustainable development. *The Lancet*, 386(9999), 1165-210.

¹⁶ Rhodes, F., Burnley, J., Dolores, M., Kyriacou, J., Wilshaw, R., Ukhova, D., ... Talpur, M. (2016). *Underpaid and undervalued: How inequity defines women's work in Asia*. Oxford: Oxfam.

¹⁷ El Feki, S., Heilman, B., & Barker, G. (2017). *Understanding masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey - Middle East and North Africa*. Cairo & Washington, DC: UN Women & Promundo-US.

¹⁸ Parker, K. & Wang, W. (2013, March 14). *Modern parenthood: Roles of moms and dads converge as they balance work and family*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/modern-parenthood-roles-of-moms-and-dads-converge-as-they-balance-work-and-family/>

¹⁹ Heilman, B., Barker, G., & Harrison, A. (2017). *The man box: A study on being a young man in the US, UK, and Mexico*. Washington, DC & London: Promundo-US & Unilever.

²⁰ Ibid.

²¹ Kimmel, M. (2013). *American masculinity at the end of an era: Angry white men*. New York: The Nation Institute.

²² Barker, G., Greene, M. E., Nascimento, M., Segundo, M., Ricardo, C., Taylor, A., ... Kato, J. (2012). *Men who care study: A multi-country qualitative study of men in non-traditional caregiving roles*. Washington, DC & Rio de Janeiro: Promundo & International Center for Research on Women.

²³ Governments gamble with our future. South feminists demand responsible action now. (2012, June 22). *Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN)*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.dawnnet.org/feminist-resources/content/dawnrio20-governments-gamble-our-future-south-feminists-demand-responsible-action-now>

²⁴ UN Women. (2015). *Progress of the world's women 2015-2016: Transforming economies, realizing rights*. New York: UN Women.

²⁵ United Nations Development Programme (UNDP). (2015). *Human development report 2015*. New York: UNDP.

²⁶ Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. *United Nations Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development Knowledge Platform*. Retrieved 2017, May 22 from: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

²⁷ UN Women. (2016). *Commission on the status of women: Women's empowerment and the link to sustainable development. Agreed conclusions, 60th Session*. New York: UN Women.

²⁸ United Nations Economic and Social Council. (2017). *Commission on the status of women: Women's economic empowerment in the changing world of work. Agreed conclusions, 61st Session*. New York: UN Economic and Social Council.

²⁹ Ibid.

³⁰ Levto, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the world's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & the MenEngage Alliance.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

³³ Ibid.

³⁴ Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., ... Krishnan, M. (2015). *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Washington, DC: McKinsey and Company.

³⁵ Markel, E., Hess, R., & Loftin, H. (2015). *Making the business case: Women's economic empowerment in market systems development*. Washington, DC: USAID, Leveraging Economic Opportunity (LEO).

³⁶ See the table at the end of the document for a list of international agreements.

³⁷ Time-use surveys have been conducted in more than 100 countries, mostly in the Global North. These surveys vary in scale, however, and they are not consistently collected or easily comparable across countries. In addition, men and women may have very different perceptions of time spent on care. For example, data from IMAGES found that women and men differed in their assessment of the amount of unpaid work and childcare that men actually carried out. Data on men's caregiving should be gathered through self-reports as well as through women's accounts.

³⁸ Ferrant, G., Pesando, L., & Nowacka, K. (2014). *Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. Paris: OECD Development Centre.

³⁹ Budlender, D. & Moussié, R. (2013). *Making care visible: Women's unpaid care work In Nepal, Nigeria, Uganda and Kenya*. Johannesburg: Action Aid.

⁴⁰ Spanish Civil Code. Title IV. Chapter 5. Article 68. Retrieved 2017, May 22 from: http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=221319#LinkTarget_6338

⁴¹ Kabeer, N. & Waddington, H. (2015). Economic impacts of conditional cash transfer programmes: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Development Effectiveness* 7(3), 290-303.

⁴² McKenzie, D. (2012, June 17). Dads and development. *Development Impact*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://blogs.worldbank.org/impactevaluations/dads-and-development>

- ⁴³ The World Bank Human Development Network. (2012). *From evidence to policy: Can cash transfers help children stay healthy?* Washington, DC: The World Bank.
- ⁴⁴ WORLD Policy Analysis Center. (2012, March). (Interactive map of global family cash benefits and accompanying graph). *Do families receive income support?* Retrieved 2017, May 22 from: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/do-families-receive-income-support>
- ⁴⁵ Ibid.
- ⁴⁶ World Bank Group. (2015). *Women, business and the law 2016: Getting to equal*. Washington, DC: The World Bank.
- ⁴⁷ Ibid.
- ⁴⁸ WORLD Policy Analysis Center. (2012, March). (Interactive map of global family cash benefits and accompanying graph). *Do families receive income support?* Retrieved 2017, May 22 from: <https://www.worldpolicycenter.org/policies/do-families-receive-income-support>
- ⁴⁹ World Bank Group. (2015). *Women, business and the law 2016: Getting to equal*. Washington, DC: The World Bank.
- ⁵⁰ Ibid.
- ⁵¹ Muñoz Boudet, A. M., Petesch, P., & Turk, C. (2013). *On norms and agency: Conversations about gender equality with women and men in 20 countries*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/978-0-8213-9862-3>
- ⁵² World Values Survey. (2014). *Wave 6 (2010-2014)* [Data file]. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>
- ⁵³ Morton, M., Klugman, J., Hanmer, L., & Singer, D. (2014). *Gender at work: A companion to the world development report on jobs*. Washington, DC: The World Bank.
- ⁵⁴ Barker, G., Contreras, J. M., Heilman, B., Singh, A., & Nascimento, M. (2011). *Evolving men: Initial results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)*. Washington, DC: International Center for Research on Women (ICRW) & Instituto Promundo.
- ⁵⁵ Contreras, M., Heilman, B., Barker, G., Singh, A., Verma, R., & Bloomfield, J. (2012). *Bridges to adulthood: Understanding the lifelong influence of men's childhood experiences of violence*. Washington, DC & Rio de Janeiro: International Center for Research on Women (ICRW) & Instituto Promundo.
- ⁵⁶ El Feki, S., Heilman, B., & Barker, G. (2017). *Understanding masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey - Middle East and North Africa*. Cairo & Washington, DC: UN Women & Promundo-US.
- ⁵⁷ UN Women. (2012). *Policy brief. Decent work and women's economic empowerment: Good policy and practice*. New York: UN Women.
- ⁵⁸ Hegewisch, A. (2009). *Research report 16. Flexible working policies: A comparative review*. Manchester: Institute for Women's Policy Research, Equality and Human Rights Commission.
- ⁵⁹ Grimshaw, D. & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Geneva: International Labour Office.
- ⁶⁰ Ibid.
- ⁶¹ Stanley, K. (2005). *Daddy dearest?: Active fatherhood and public policy*. London: Institute for Public Policy Research.
- ⁶² Chopra, D., Kelbert, A. W., & Iyer, P. (2013). *IDS evidence report 9. A feminist political economy analysis of public policies related to care: A thematic review*. Brighton: Institute of Development Studies.
- ⁶³ Ibid.
- ⁶⁴ The World Bank defines the informal economy as "activities and income that are partially or fully outside government regulation, taxation, and observation." Retrieved 2017, May 22 from: <http://go.worldbank.org/1PVGLNWWYCo>
- ⁶⁵ Yoong, J., Rabinovich, L., & Diepeveen, S. (2012). *The impact of economic resource transfers to women versus men: A systematic review. Technical report*. London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.
- ⁶⁶ Other programs working with boys on social-norm change include: Promundo's Program H; Boys4Change, run by RWAMREC, the Rwandan Men's Resource Centre; the Equal Community Foundation in India; and the BraveMen project in Bangladesh.

- ⁶⁷ Achyut P., Bhatla N., Khandekar S., Maitra S., & Verma R. K. (2011). *Building support for gender equality among young adolescents in school: Findings from Mumbai, India*. New Delhi: International Center for Research on Women (ICRW).
- ⁶⁸ Gordon, M. (2009). *Roots of empathy: Changing the world child by child*. New York: The Experiment.
- ⁶⁹ Boys in Save the Children pilot program alter their views of girls in rural Egypt, demonstrate support for breaking social barriers. (n.d.). *Save the Children*. Retrieved 2017, March 25 from: <http://www.savethechildren.org/site/apps/nlnet/content.aspx?c=8rKLIXMGipl4E&b=8486803&ct=13130175>
- ⁷⁰ Father support program. AÇEV. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.acev.org/ne-yapiyozuruz/anne-babalar-icin>
- ⁷¹ Heilman, B., Cole, G., Matos, K., Hassink, A., Mincy, R., & Barker, G. (2016). *State of America's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo-US.
- ⁷² Heitz, D. (2015, April 22). Male nurses are on the rise – Filling a need and making a living. *Healthline*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.healthline.com/health-news/male-nurses-are-on-the-rise-filling-a-need-and-making-a-living-042215>
- ⁷³ Cook, J. L., Jones, R. M., Dick, A. J., & Singh, A. (2005). Revisiting men's role in father involvement: The importance of personal expectations. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 3(2), 165-78.
- ⁷⁴ Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the world's fathers: A MenCare advocacy publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & the MenEngage Alliance.
- ⁷⁵ Edström, J., Hassink, A., Shahrokh, T., & Stern, E. (2015). *Engendering men: A collaborative review of evidence on men and boys in social change and gender equality. EMERGE evidence report*. Brighton: Institute of Development Studies, Promundo-US, & Sonke Gender Justice.
- ⁷⁶ Campanha: Pai não é visita! Pelo direito de ser acompanhante. *Instituto Papai*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://institutopapai.blogspot.com/p/campanha-pai-nao-e-visita-pelo-direito.html>
- ⁷⁷ Courses for family services. *Fatherhood Institute*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.fatherhoodinstitute.org/courses>
- ⁷⁸ Bolsa Família companion program. *Promundo*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://promundoglobal.org/programs/bolsa-familia-companion-program/>
- ⁷⁹ UNESCO International Bureau of Education (IBE). (2006). *Albania: Early childhood care and education (ECCE) programs*. Geneva: UNESCO IBE.
- ⁸⁰ Fultz, E. (2011). *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada, and Japan*. Manchester: Institute for Women's Policy Research.
- ⁸¹ The formal sector encompasses all jobs with standard hours and regular wages which are recognized as income sources on which income taxes must be paid. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.businessdictionary.com/definition/formal-sector.html>
- ⁸² Hegewisch, A. (2009). *Research report 16. Flexible working policies: A comparative review*. Manchester: Institute for Women's Policy Research, Equality and Human Rights Commission.
- ⁸³ Ibid.
- ⁸⁴ Närståendepenning. *Försäkringskassan*. Retrieved 2017, May 22 from: https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d60b3869-c043-4579-978d-2332d32a3f50/4077_narstaendepenning.pdf?MOD=AJPERES
- ⁸⁵ Langer, A., Meleis, A., Knaul, F. M., Atun, R., Aran, M., Arreola-Ornelas, H., ... Frenk, J. (2015). Women and health: The key for sustainable development. *The Lancet*, 386 (9999), 1165-210.
- ⁸⁶ McCloskey, L. (2011). *A systematic review of parenting interventions to prevent child abuse tested with randomised control trial (RCT) designs in high income countries*. Pretoria: Sexual Violence Research Initiative.
- ⁸⁷ Institute for Reproductive Health. (2016). *A synthesis of father-centered parenting interventions to prevent violence*. Washington, DC: Georgetown University.
- ⁸⁸ Ibid.
- ⁸⁹ Ibid.
- ⁹⁰ Parental leave platform. *MenCare*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>
- ⁹¹ Amin, M. Sakhonchik, A., & Mohammed Islam, A. (2016). *Does paternity leave matter for female employment in developing economies? Evidence from firm data*. Washington, DC: The World Bank.

⁹² Ibid.

⁹³ World Policy Analysis Center. (2016). *Fact sheet. Paid leave for fathers of infants: Do national guarantees prevent countries from being highly competitive and maintaining low unemployment?* World Policy Analysis Center, UCLA.

⁹⁴ World Bank Group. (2015). *Women, business and the law 2016: Getting to equal*. Washington, DC: The World Bank.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ MenCare. (2016, March 17). Brazilian law extends paternity leave in many corporations. *MenCare*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://men-care.org/2016/03/17/mencare-applauds-law-to-expand-paternity-leave-from-5-to-20-days-in-many-brazilian-companies/>

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Sputnik News. (2017, January 28). Equal rights: Iranian men now able to go on paternity leave. *Sputnick News*. Retrieved 2017, May 4 from: <https://sputniknews.com/middleeast/201701281050110215-child-birth-leave/>

⁹⁹ David, J. (2016, July 22). Israel: Fathers granted right to six-day paternity leave. *Bloomberg BNA*. Retrieved 2017, May 22 from: <https://www.bna.com/israel-fathers-granted-n73014445172/>

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Willis Towers Watson. (2017, January 27). Spain: New increase in statutory paternity leave. *Willis Towers Watson*. Retrieved 2017, May 22 from: <https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2017/01/spain-new-increase-in-statutory-paternity-leave-warrants-employers-review>

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ EL PAÍS. (2016, December 16). El Permiso Por Paternidad Sube de Dos a Cuatro Semanas Desde Enero. *EL PAÍS*. Retrieved 2017, May 22 from: http://economia.elpais.com/economia/2016/12/16/actualidad/1481893112_127597.html

¹⁰⁵ Paternity leave. *Ministry of Manpower Singapore*. Retrieved 2017, May 4 from: <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>

¹⁰⁶ Yong, C. (2016, April 13). Fathers to get longer paternity leave and shared parental leave from 2017. *The Straits Times*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.straitstimes.com/singapore/parliament-fathers-to-get-longer-paternity-leave-and-shared-parental-leave-from-2017>

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Paternity pay and leave. *GOV.UK*. Retrieved 2017, May 19 from: <https://www.gov.uk/paternity-pay-leave/overview>

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ La Red 21. (2016, January 14). Se extiende la licencia paternal y maternal tras el nacimiento de un hijo. *La Red 21*. Retrieved 2017, May 4 from: <http://www.lr21.com.uy/comunidad/1272442-extienden-licencia-paternal-maternal-nacimiento-hijo-uruguay>

¹¹¹ Bolilan, N. (2016, January 15). Uruguay extends maternity and paternity leaves. *Latin One*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://www.latinone.com/articles/30732/20160115/uruguay-extends-maternity-paternity-leaves.htm>

¹¹² Addati, L. Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office.

¹¹³ Barker, G. & Robbins, M. (2014, December 22). The paternity leave stimulus. *TIME*. Retrieved 2017, May 22 from: <http://time.com/3642763/paternity-leave-stimulus>

¹¹⁴ Society for Human Resource Management (SHRM). (2013). *2013 employee benefits: An overview of employee benefits offerings in the US*. Alexandria: SHRM.

¹¹⁵ Harrington, B., Van Deusen, F., Sabatini Fraone, J., & Mazar, I. (2015). *The new dad: Take your leave – Perspectives on paternity leave from fathers, leading organizations, and global policies*. Boston College Center for Work & Family.

¹¹⁶ U.S. Bureau of Labor Statistics National Compensation Survey. (2016). *Employee benefits in the United States* [Data file]. Retrieved 2017, May 22 from: <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2016/ebb10059.pdf>

¹¹⁷ World Bank Group. (2015). *Women, business and the law 2016: Getting to equal*. Washington, DC: The World Bank.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Waldfogel, J. (1999). The impact of The Family and Medical Leave Act. *Journal of Policy Analysis and Management* 18(2), 281-302.

¹²⁰ Siegwarth Meyer, C., Mukerjee, S., & Sestero, A. (2001). Work-family benefits: Which ones maximize profits? *Journal of Managerial Issues* 13(1), 28-44.

¹²¹ Galinsky, E. (1998). *The 1998 business work-life study: A sourcebook*. New York: Families and Work Institute.

¹²² Ladge, J., Humberd, B. K., Harrington, B., & Baskerville Watkins, M. (2014). Updating the organization MAN: An examination of involved fathering in the workplace. *The Academy of Management Perspectives*, 29(1), 152-71.

¹²³ Appelbaum, E. & Milkman, R. (2011). *Leaves that pay: Employer and worker experiences with paid family leave in California*. Washington, DC: Center for Economic and Policy Research.

¹²⁴ Harrington, B., Van Deusen, F., Sabatini Fraone, J., & Mazar, I. (2015). *The new dad: Take your leave – Perspectives on paternity leave from fathers, leading organizations, and global policies*. Boston College Center for Work & Family.

¹²⁵ Hassink, A., Barker, G., & Levtov, R. (2016). *The MenCare parental leave platform: 10 ways to leave gender inequality behind and give our children the care they need*. Washington, DC: Promundo.

¹²⁶ Addati, L. Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office.

¹²⁷ Moss, P. (ed.). (2014). *10th international review of leave policies and related research 2014*. London: Institute of Education, University of London.

¹²⁸ Bratberg, E. & Naz, G. (2009). Does paternity leave affect mothers' sickness absence? *European Sociological Review* 30(4), 500-11.

¹²⁹ Tanaka, S. & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies: Evidence from the Millennium Cohort Study. *Community, Work & Family*, 10(4), 409-26.

¹³⁰ O'Brien, M. (2009). Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 624(1), 190-213.

Men Care

Produced by

