

УДК 331.08

АБДУЛАЕВА ЗАИРА ЗАПИРОВНАк.э.н., доцент, старший научный сотрудник
ИСЭИ ДФИЦ РАН
e-mail: zaira-76@yandex.ru**САЙПОДИНОВ ГАДЖИ АХМЕДОВИЧ**Магистрант 2 года обучения,
Социальный факультет
Дагестанский Государственный университет**НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В ЦЕЛЯХ СОДЕЙСТВИЯ ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ**

Аннотация. Цель работы. Целью работы является анализ нормативно-правового обеспечения защиты прав женщин в Российской Федерации и разработка предложений по повышению эффективности государственной политики занятости женщин. **Метод или методология проведения работы.** Методологической базой исследования послужили нормативные документы, а также труды отечественных и зарубежных ученых, изучающих проблемы женской занятости. Обоснование практических рекомендаций осуществлялось на основе научного подхода с использованием методов сравнительного анализа, синтеза и сравнения. **Результаты.** Результаты исследования состоят в выявлении пробелов в существующем законодательстве России и выработке предложений по повышению эффективности государственной политики занятости женщин. Среди ключевых проблем, препятствующих развитию женской занятости, обозначены следующие: отсутствие специального федерального закона, регулирующего права женщин; потеря актуальности существующих нормативных положений и стратегий; нарушение законодательства в отношении женщин; отсутствие механизма, позволяющего решить проблему выравнивания зарплаты в сферах, где преимущественно заняты женщины. Для повышения эффективности государственной политики в рамках обеспечения гендерного равенства на рынке труда предложен ряд рекомендаций: принятие специального федерального закона о запрете дискриминации по половому признаку; разработка органами власти действующего механизма по охране прав женщин; актуализация действующих планов и стратегий; повышение производительности труда, заработной платы и др. **Область применения результатов.** Результаты проведенного исследования могут быть использованы при разработке государственных социально-экономических программ, направленных на обеспечение гендерного равенства в РФ. **Выводы.** Делается вывод, что создание гендерного баланса на рабочем месте принесет экономическую пользу как работодателю, так и отдельной семье и государству.

Ключевые слова: гендерное неравенство, законодательство, женщина, занятость, дискриминация, политика.

ABDULAEVA ZAIRA ZAPIROVNAPhD in Economics, Associate Professor,
Senior Researcher ISEI DPRC RAS
e-mail: zaira-76@yandex.ru**SAYPODINOV GADZHI AKHMEDOVICH**2-year undergraduate student,
Social Faculty
Dagestan State University**WAYS TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC EMPLOYMENT
POLICIES TO PROMOTE GENDER EQUALITY**

Abstract. Purpose of work. The aim of the work is to analyze the legal framework for the protection of women's rights in the Russian Federation and develop proposals for improving the effectiveness of the state employment policy for women. **Method or methodology of the work.** The methodological basis of the research is based on normative documents, as well as the works of domestic and foreign scientists who

*study the problems of women's employment. Justification of practical recommendations was carried out on the basis of a scientific approach using methods of comparative analysis, synthesis and comparison. **Results.** The results of the study are to identify gaps in the existing legislation of Russia and develop proposals to improve the effectiveness of the state policy on women's employment. Among the key problems hindering the development of women's employment, the following are identified: lack of a special Federal law regulating women's rights; loss of relevance of existing regulations and strategies; violation of legislation on women; lack of a mechanism to solve the problem of wage equalization in areas where women are mainly employed. To improve the effectiveness of state policy in ensuring gender equality in the labor market, a number of recommendations are proposed: the adoption of a special Federal law prohibiting discrimination on the basis of gender; the development by the authorities of an effective mechanism for protecting women's rights; updating existing plans and strategies; increasing labor productivity, wages, etc. **The scope of the results.** The results of the study can be used in the development of state socio-economic programs aimed at ensuring gender equality in the Russian Federation. **Conclusions.** It is concluded that creating a gender balance in the workplace will bring economic benefits to both the employer and the individual family and the state.*

Keywords: gender inequality, legislation, women, employment, discrimination, politics.

Введение. Организация Объединенных Наций в качестве одной из фундаментальных ценностей выделяет равенство прав женщин и мужчин, роль которого должна существенно возрасти в текущем столетии. В связи с этим ключевой Целью развития тысячелетия, согласно Декларации тысячелетия ООН, принятой в 2000 г. представителями 191 государства, включая и Россию, является сокращение гендерного разрыва и расширение прав женщин [3].

В Российской Федерации на протяжении последних лет наблюдается ухудшение ситуации в сфере обеспечения равенства полов, что негативно отражается на ее позиции в мировом рейтинге Глобального индекса гендерных различий (Global Gender Gap Index). Так, за 3 года Россия потеряла 32 пункта, опустившись в 2019 г. на 81 позицию, против 49 места в 2016 г. [20, 21]. В этой связи особенно актуализируется роль государства в разработке эффективной политики, направленной на содействие гендерному равенству.

Методы исследования. Отметим, что для решения проблемы гендерного неравенства в мировой практике выработан ряд политических мер, к числу которых относятся: разработка соответствующего законодательства и принятие мер по его соблюдению, сбор необходимых данных, организация образовательного процесса и профессиональной подготовки, а также создание служб занятости [11]. Ниже рассмотрим типы законодательства, которые включают антидискриминационные положения, и проанализируем их наличие в РФ (табл.).

Так, в конституциях большинства стран, включая РФ, закреплён общий принцип равенства полов. Также в Конституции РФ отражён принцип равной оплаты труда. В свою очередь, в статье 3 Трудового кодекса РФ предусмотрен запрет дискриминации в сфере труда по половому признаку, а в статье 64 указано, что работодателю запрещается необоснованно отказывать в заключении трудового договора.

Анализируя законодательство о недискриминации и равенстве, следует отметить, что в России специальные законы, регулирующие права женщин, отсутствуют. Так, в 2003 г. был разработан проект Федерального закона о государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в РФ [8], закрепляющий гарантии государства относительно предоставления равных прав мужчинам и женщинам в разных сферах, а также направленный на ликвидацию нарушений законодательства, которые связаны с дискриминацией по половому признаку и др. Однако данный законопроект так и не был принят, поскольку дублировал нормы уже действующих законодательных актов. Тем не менее в связи с его актуальностью планируется разработка нового законопроекта, касающегося государственных гарантий по защите трудовых прав женщин.

В настоящее время в мировой практике разработан ряд стратегий, содействующих равноправию полов. Среди них можно отметить следующие: «Стратегия содействия равноправию полов на 2016–2020 гг.» (разработана ЕБРР), «Стратегия гендерного равенства Совета Европы на 2018–2023 гг.» (разработана Советом Европы), «Региональная стратегия по вопросам гендерного равенства и план действий для Европы и Центральной Азии (разработана Продовольственной и Сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций), целью которых является устране-

ние дискриминации женщин в экономической, социальной, политической и других сферах. В свою очередь, в России основными документами, регулирующими вопросы равенства полов, являются Гендерная стратегия Российской Федерации и Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 гг. А на уровне субъектов РФ органами исполнительной власти разработаны и реализуются региональные планы и стратегии, направленные на улучшение положения женщин (например, Стратегия социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 г. [15], Стратегия социально-экономического развития Центрального федерального округа до 2020 г. [16], Стратегия социально-экономического развития Северо-Западного федерального округа до 2020 г. [14] и др.). Однако следует подчеркнуть, что большинство региональных стратегий на данный момент утратили свою актуальность, поскольку были приняты в 2010–2011 гг. и рассчитаны на 10–15 лет.

Таблица

**Типы законодательства, представленные в мировой практике,
где закреплены антидискриминационные положения***

Тип законодательства	Сфера действия	Пример	Наличие (да) или отсутствие (нет) в РФ
Конституция	Общий принцип равенства	Почти во всех государствах	Да (ст. 19 Конституции Российской Федерации) [5]
	Запрещение дискриминации в сфере труда	Бразилия	Нет
	Равная оплата труда	Бразилия, Италия, Швейцария, Эквадор	Да (ст. 37 Конституции Российской Федерации) [5]
Трудовое законодательство	Запрещение дискриминации	Бенин	Да (ст.3, ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации) [17]
	Равная оплата труда	Чад, Бенин	Нет
Законодательство о недискриминации и равенстве	Сфера занятости	Дания (Закон о запрещении различного обращения на рынке труда), Гайана (Закон о предупреждении дискриминации)	Нет
	Занятость и другие социально-экономические вопросы	Тринидад и Тобаго (Закон о равных возможностях), Германия (Федеральный закон о равенстве)	Нет
	Наличие одного основания для дискриминации	Великобритания (Закон о дискриминации по признаку пола, Закон о расовых отношениях, Закон о дискриминации инвалидов), Германия (Закон о равных возможностях для военнослужащих)	Нет
	Наличие нескольких оснований для дискриминации или несколько групп населения	Ирландия (Закон о равенстве в области занятости), Гайана (Закон о предупреждении дискриминации), США (Раздел VII Закона 1964 года о гражданских правах)	Нет
Политико-программные документы (Стратегии, концепции и т.д.)	Занятость и другие социально-экономические вопросы	«Стратегия содействия равноправию полов на 2016–2020 гг. (разработана ЕБРР [13]), «Стратегия гендерного равенства Совета Европы на 2018–2023 гг.» (разработана Советом Европы [18]), «Региональная стратегия по вопросам гендерного равенства и план действий для Европы и Центральной Азии (разработана Продовольственной и Сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций [12])	Да (Гендерная стратегия РФ [1]), Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 гг. [7], региональные стратегии [14–16])

*Источник: составлено автором [1, 5, 7, 11–18].

Таким образом, можно констатировать факт, что в России предприняты попытки сформировать законодательство с учетом рекомендаций международных организаций по обеспечению равенства полов.

Тем не менее, несмотря на имплементацию ряда запретов дискриминации по половому признаку в действующее законодательство РФ, проблема гендерного неравенства на рынке труда все еще остается нерешенной. Гендерная дискриминация на рынке труда проявляется при приеме на работу (часто в объявлениях указывается предпочитаемый пол), увольнении, ограничении доступа к ряду профессий и должностей, при продвижении по службе, оплате труда за выполнение одной и той же работы [2, 6, 11]. Чаще всего от дискриминации на рынке труда страдают беременные женщины и женщины с малолетними детьми, несмотря на возможность привлечения к уголовной ответственности за отказ в приеме на работу или увольнение беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 3 лет в связи с беременностью или наличием ребенка [6, 11].

Также постоянно растет разрыв в оплате труда мужчин и женщин за равноценно выполненную работу. Так, в мировом масштабе, по данным ООН, заработная плата женщин на 23% ниже, чем у мужчин, а для преодоления этого разрыва необходимо 68 лет [22], для того чтобы устранить этот разрыв. Также женщины в 2,6 раза чаще мужчин занимаются домашней работой, которая не оплачивается. В России разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами выше, чем в среднем по миру, и составляет порядка 30–40% [6]. Тем не менее на данный момент в РФ не разработан механизм, позволяющий выровнять зарплаты в сферах, где преимущественно заняты женщины (здравоохранение, культура, образование и др.).

Более того, в РФ запрещены 456 профессий (подземные работы, стекольное производство и т. д.), в которых не может использоваться женский труд [10]. Однако, по данным исследования ЕБРР, ряд профессий является уже неактуальным в современных условиях, что требует пересмотра соответствующих нормативных положений [13].

Одним из ключевых недостатков законодательной базы России, регулирующей гендерное право, является то, что в ней не закреплено понятие «дискриминация в отношении женщин». В то же время Комиссия ООН регулярно акцентировала внимание на необходимости ввести данное понятие в соответствии с международными нормами права. Отметим, что данный термин закреплен в Конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (статья 1), суть которой заключается в следующем: под дискриминацией женщин следует понимать «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой сфере» [2]. Также, как уже отмечалось, в России не был принят Закон о государственных гарантиях равных прав, свобод мужчин и женщин и равных возможностей их реализации в РФ, в котором данное понятие было закреплено.

Результаты. Несмотря на то что Россия подписала большинство международных соглашений, касающихся гендерного равенства, тем не менее в отдельных сферах российского законодательства все еще присутствуют гендерная асимметрия. Для повышения эффективности государственной политики занятости в целях содействия гендерному равенству целесообразны разработка и внедрение следующих мероприятий [2, 4, 6, 11, 19]:

1. Принятие специального федерального закона, регулирующего положения о запрете дискриминации по половому признаку и введение понятия «дискриминация женщин». При этом за его нарушение должны быть введены эффективные санкции.

2. Разработка органами исполнительной власти действующего механизма по охране прав женщин, как на национальном, так и региональном уровнях (рассмотрение жалоб; регулярный мониторинг рабочих мест и назначений кандидатов на руководящие должности на государственных предприятиях и в бюджетных сферах; регулярные проверки действующих систем оплаты труда и механизмов премирования, обеспечение их прозрачности; усиление защиты прав молодых и пожилых женщин на рабочих местах как наиболее уязвимых категорий). Регулярный отчет перед правительством и парламентом.

3. Актуализация действующих планов и стратегий, касающихся обеспечения равных прав

женщин и мужчин на федеральном и региональном уровне, регулярный их пересмотр в соответствии с ситуацией, а также сокращение срока планирования до 3–5 лет. А также проведение гендерного анализа демографической и социальной политики с целью выявления отрицательного влияния некоторых положений политики на конкурентоспособность женского труда.

4. Устранение препятствий в трудоустройстве женщин путем актуализации перечня запрещенных работ.

5. Повышение заработной платы в бюджетной сфере.

6. Формирование системы трудоустройства, которая позволяет сочетать учебу со стажировкой на будущем месте работы (как например, в Германии или Швейцарии), что позволит повысить шансы молодых женщин на трудоустройство.

7. Увеличение производительности труда. Разработка специальных финансовых программ для поддержания женского предпринимательства позволит, во-первых, расширить число рабочих мест, а во-вторых, повысить производительность труда. Это станет возможно за счет перехода женщин из сферы трудоемкого и малоквалифицированного труда в сектор с высокой добавленной стоимостью и, соответственно, более высокой производительностью труда. Повышению производительности труда также будут способствовать государственные программы переквалификации женщин (которыми могли бы воспользоваться женщины в декрете или предпенсионного возраста).

8. Разработка государственного механизма страхования убытков для женщин-предпринимателей, что будет стимулировать развитие предпринимательства.

9. Сформировать рекомендации для частного сектора, направленные на объективную оценку женских рабочих мест с позиции гендерного равенства и создание равноценной оплаты труда женщинам и мужчинам, выполняющих одну и ту же работу.

Выводы. Таким образом, перед государством лежит огромная ответственность за обеспечение равных прав женщин и мужчин. Решение данной проблемы, прежде всего, требует наличия политической воли, финансовых ресурсов и глубокого понимания со стороны общества. Создание гендерного баланса на рабочем месте будет способствовать росту производительности труда на предприятии, увеличению семейного дохода и повышению экономического эффекта страны в целом.

Литература

1. Гендерная стратегия Российской Федерации / Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Москва, 2002. – URL : <http://www.owl.ru/win/docum/rf/strategy/strategy.htm> (дата обращения 23.07.2020).
2. Гендерные проблемы в России по национальным публикациям 2004–2012 гг. ; под. ред. И. Е. Калабихиной. – URL : <http://documents1.worldbank.org/curated/ar/918011468298760182/pdf/ACS78630RUSSIA0ture0review0Russian.pdf> (дата обращения 25.07.2020).
3. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций. Принята резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 г. – URL : https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml (дата обращения 21.07.2020).
4. Заработная плата в России : эволюция и дифференциация ; ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
5. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства РФ. 2009. № 4.
6. Кракова, С., Калачихина, Ю., Петрова, Е. Революции не случилось : почему женщинам платят меньше. – URL : <https://www.gazeta.ru/business/2019/03/01/12216187.shtml> (дата обращения 24.07.2020).
7. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 г. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. N 410-п. – URL : <https://depstrud.admhmao.ru/cotsialno-trudovye-otnosheniya/okhrana-truda/natsionalnaya-strategiya-deystviy-v-interesakh-zhenshchin/3724302/natsionalnaya-strategiya-deystviy-v-interesakh-zhenshchin-na-2017-2022-gody> (дата обращения 23.07.2020).
8. О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в РФ : Проект Федерального закона от 16.04.2003 № 284965-3. – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=16508#06472611142967626>.
9. Об осуществлении Конвенции Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин // Шестой доклад Федеративной Республики Германия. – URL : http://docstore.dhchr.org/Self_Services/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%lhSzWDJDD (дата обращения 23.07.2020).
10. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162. – URL : <http://base.garant.ru/181761/#ixzz6T8ajmmBp> (дата обращения 23.07.2020).

24.07.2020).

11. Равенство в сфере труда – вление времени : Глобальный доклад // Международная конференция труда. – Женева, 2003.
12. Региональная стратегия по вопросам гендерного равенства и план действий для Европы и Центральной Азии // Продовольственная и Сельскохозяйственная организация ООН. – Рим, 2016.
13. Стратегия содействия равноправию полов на 2016–2020 гг. // Европейский Банк Реконструкции и Развития. – URL : www.ebrd.com (дата обращения 23.07.2020).
14. Стратегия социально-экономического развития Северо-Западного федерального округа до 2020 г. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 18.11.2011 № 2074-р). – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123118/ (дата обращения 21.07.2020).
15. Стратегия социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 г. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2010 г. № 1485-р. – URL : https://www.kavkaz-uzel.eu/articles/175166/#II_2_3 (дата обращения 24.07.2020).
16. Стратегия социально-экономического развития Центрального федерального округа до 2020 г. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 06.09.2011 № 1540-р). – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_119764/ (дата обращения 24.07.2020).
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1.
18. Council of Europe Gender Equality Strategy 2018–2023. – URL : <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb> (дата обращения 24.07.2020).
19. Crebo-Rediker, H., Fordham, T. M., Buiter, W., Rahbari, E. Women in the economy : Global Growth Generators // Citi GPS. 2015.
20. Global Gender Gap Report 2017. World Economic Forum. – URL : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (дата обращения 21.07.2020).
21. Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum. – URL : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата обращения 21.07.2020).
22. Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all // United Nations. – URL : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/> (дата обращения 24.07.2020).

References:

1. Gendernaya strategiya Rossijskoj Federacii / Ministerstvo truda i social'nogo razvitiya Rossijskoj Federacii. Moskva, 2002. – URL : <http://www.owl.ru/win/docum/rf/strategy/strategy.htm> (дата обращения 23.07.2020).
2. Gendernye problemy v Rossii po nacional'nym publikacijam 2004–2012 gg. ; pod. red. I. E. Kalabihinoj. – URL : <http://documents1.worldbank.org/curated/ar/918011468298760182/pdf/ACS78630RUSSIA0ture0review0Russian.pdf> (дата обращения 25.07.2020).
3. Deklaracija tsysacheletiya Organizacii Ob'edinennyh Nacij. Prinyata rezolyuciej 55/2 General'noj Assamblei ot 8 sentyabrya 2000 g. – URL : https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml (дата обращения 21.07.2020).
4. Zarabotnaya plata v Rossii : evolyuciya i differenciaciya ; red. V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. – M. : Izd. dom GU VSHE, 2007.
5. Konstituciya Rossijskoj Federacii. Prinyata vsenarodnym golosovaniem 12 dekabrya 1993 g. // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2009. № 4.
6. Krakova, S., Kalachihina, YU., Petrova, E. Revolyucii ne sluchilos' : pochemu zhenshchinam platyat men'she. – URL : <https://www.gazeta.ru/business/2019/03/01/12216187.shtml> (дата обращения 24.07.2020).
7. Nacional'naya strategiya dejstvij v interesah zhenshchin na 2017–2022 g. Utv. rasporyazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 8 marta 2017 g. N 410-r. – URL : <https://deptrud.admhmao.ru/cotsialno-trudovye-otnosheniya/okhrana-truda/natsionalnaya-strategiya-deystvij-v-interesakh-zhenshchin/3724302/natsionalnaya-strategiya-deystvij-v-interesakh-zhenshchin-na-2017-2022-gody> (дата обращения 23.07.2020).
8. O gosudarstvennyh garantiyah ravnyh prav i svobod i ravnyh vozmozhnostej muzhchin i zhenshchin v RF : Projekt Federal'nogo zakona ot 16.04.2003 № 284965-3. – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=16508#0647261142967626>.
9. Ob osushchestvlenii Konvencii Organizacii Ob'edinennyh Nacij o likvidacii vsekh form diskriminacii v otnoshenii zhenshchin // SHestoj doklad Federativnoj Respubliki Germaniya. – URL : http://docstore.ohchr.org/Self_Services/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%lhSzWDJDD (дата обращения 23.07.2020).
10. Ob utverzhdenii perechnya tyazhelyh работ i работ s vrednymi ili opasnymi usloviyami truda, pri vypolnenii kotoryh zapreshchaetsya primenenie truda zhenshchin. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 25 fevralya 2000 g. № 162. – URL : <http://base.garant.ru/181761/#ixzz6T8ajmmBp> (дата обращения 24.07.2020).
11. Равенство в сфере труда – вление времени : Global'nyj doklad // Mezhdunarodnaya konferenciya truda. – Zheneva, 2003.
12. Regional'naya strategiya po voprosam gendernogo ravenstva i plan dejstvij dlya Evropy i Central'noj Azii // Prodovol'stvennaya i Sel'skohozyajstvennaya organizaciya OON. – Rim, 2016.
13. Стратегия содействия равноправию полов на 2016–2020 гг. // Evropejskij Bank Rekonstrukcii i Razvitiya. – URL : www.ebrd.com (дата обращения 23.07.2020).
14. Стратегия social'no-ekonomicheskogo razvitiya Severo-Zapadnogo federal'nogo okruga do 2020 g. Utv. rasporyazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 18.11.2011 № 2074-r). – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123118/ (дата обращения 21.07.2020).

15. *Strategiya social'no-ekonomicheskogo razvitiya Severo-Kavkazskogo federal'nogo okruga do 2025 g. Utv. rasporyazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 6 sentyabrya 2010 g. № 1485-r.* – URL : https://www.kavkaz-uzel.eu/articles/175166/#II_2_3 (data obrashcheniya 24.07.2020).
16. *Strategiya social'no-ekonomicheskogo razvitiya Central'nogo federal'nogo okruga do 2020 g. Utv. rasporyazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 06.09.2011 № 1540-r).* – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_119764/ (data obrashcheniya 24.07.2020).
17. *Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30 dekabrya 2001 g. № 197-FZ // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2002. № 1.*
18. *Council of Europe Gender Equality Strategy 2018–2023.* – URL : <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb> (data obrashcheniya 24.07.2020).
19. *Crebo-Rediker, H., Fordham, T. M., Buiter, W., Rahbari, E. Women in the economy : Global Growth Generators // Citi GPS. 2015.*
20. *Global Gender Gap Report 2017. World Economic Forum.* – URL : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (data obrashcheniya 21.07.2020).
21. *Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum.* – URL : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (data obrashcheniya 21.07.2020).
22. *Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all // United Nations.* – URL : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/> (data obrashcheniya 24.07.2020).