

ЖЕНЩИНЫ В ЭКОНОМИКЕ

ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОЙ ПОВЕСТКИ

январь 2021

Тема выпуска:

«Женщины и пандемия COVID-19 – лучшие практики поддержки, применяемые иностранными компаниями»

Содержание

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ЖЕНЩИН. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ И ЭКСПЕРТНЫЕ ОЦЕНКИ	2
Здравоохранение.....	2
Семья и дети	2
Занятость и трудоустройство	2
Образование.....	3
Женское лидерство и участие в принятии решений	3
МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ	4
В области благополучия и поддержания психического здоровья.....	4
В области гибких условий труда и мер поддержки семьи.....	5
В области равного доступа к использованию цифровых технологий и платформ.....	5
В области равного доступа к финансовым и нефинансовым услугам	6
В области укрепления инклюзивных цепочек поставок и поддержки женского бизнеса.....	6
РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	7
Рекомендации Структуры «ООН Женщины» и Международной финансовой корпорации	7
Рекомендации Глобального Договора ООН.....	8
ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ	8

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ЖЕНЩИН. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ И ЭКСПЕРТНЫЕ ОЦЕНКИ

Согласно оценкам экспертно-аналитического ресурса [ООН «Женщины мира 2020»](#), пандемия COVID-19 по-разному влияет на женщин и мужчин и усиливает проблемы гендерного неравенства, в том числе оказывает негативное влияние на здоровье женщин, трудоустройство и занятость, образование, семью и детей, реализацию экономических прав и возможностей, женское лидерство и участие в принятии решений, а также обостряет проблемы гендерного насилия в отношении женщин и девочек.

Здравоохранение

- [Данные ООН по 38 странам и территориям](#) подтверждают, что у женщин старше 20 лет с большей вероятностью будет установлен диагноз COVID-19, в то время как мужчины во всех возрастных группах до 80 лет с большей вероятностью могут умереть от данного заболевания.
- На долю женщин приходится около 57% случаев заражения COVID-19 среди населения в возрасте от 20 до 80 лет; при этом порядка 60% умерших от данного заболевания среди населения в возрасте 20-80 лет - мужчины. Около 70% сотрудников здравоохранения и социального обеспечения, подвергающиеся наибольшему риску инфицирования COVID-19 – женщины.
- Развитие пандемии критически увеличило нагрузку на национальные системы здравоохранения: от 31% до 42% государств сообщили о сбоях в работе экстренных служб оказания помощи при сердечно-сосудистых и онкологических заболеваниях; под угрозой находится планирование семьи и рождение детей - более чем на 60 млн. чел. сократится число пользующихся современной контрацепцией супружеских пар из-за дезорганизации работы соответствующих служб в период пандемии.
- Проблемы здравоохранения усугубляются недостатком данных о распространении пандемии, дифференцированных по полу и возрасту. Согласно докладу Структуры «ООН Женщины» [«От понимания к действиям: гендерное равенство под влиянием COVID-19»](#) (опубликован в сентябре 2020 г.) в глобальном масштабе только по 37% случаев COVID-19 национальная статистика была представлена в ВОЗ в гендерном разрезе; только 60 из 193 стран (31%) представляют статистику о случаях COVID-19 с дифференциацией по полу и возрасту.

[к содержанию](#)

Семья и дети

- Одним из негативных результатов пандемии является тенденция снижения рождаемости, обусловленная во многом затрудненным доступом к медицинским услугам по сохранению репродуктивного здоровья женщин и планированию семьи (о чем свидетельствуют данные [исследования, опубликованного Gates Open Research](#)).
- По данным ресурса [ООН «Женщины мира-2020»](#), в глобальном масштабе среднее число детей на одну женщину несколько снизилось - с 2,8 в период 1995–2000 годов до 2,5 в период 2015–2020 годов. В целом, в регионах с высоким уровнем рождаемости наблюдается более резкое снижение за указанный период.
- COVID-19 может оставить значительное число женщин без доступа к основным услугам по охране репродуктивного здоровья и негативно отразиться на планировании семьи. По данным [ООН «Женщины мира-2020»](#), во всем мире 77% женщин репродуктивного возраста (15–49 лет) должны были иметь возможность планировать семью с использованием современных методов контрацепции в 2020 году. Однако, учитывая влияние COVID-19, эта доля женщин может сократиться до 71%, что приведет к сокращению пользователей современных контрацептивов примерно на 60 миллионов.

[к содержанию](#)

Занятость и трудоустройство

- Согласно данным экспертно-аналитического ресурса [ООН «Женщины мира-2020»](#), гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе оставался значительным до начала пандемии COVID-

- 19, хотя и немного сократился за последние 25 лет. Пандемия может усугубить гендерное неравенство на рынке труда, а также неравномерное распределение неоплачиваемой работы по дому и по уходу за членами семьи среди женщин и мужчин (в настоящее время он составляет два часа в день).
- В 2020 году в глобальном масштабе пропорция работающих среди мужчин (74%) была значительно выше, чем процент работающих среди женщин (47%). Т.е. глобальный гендерный разрыв в участии в рабочей силе составляет 27 процентных пунктов.
 - По данным ООН, женщины больше, чем мужчины, заняты в наиболее пострадавших от кризиса пандемии сферах экономики, в частности, в общественном питании, гостиничном бизнесе, розничной торговле и индустрии развлечений. Так, по данным Структуры «ООН Женщины», [510 миллионов женщин](#) (40% всех трудоустроенных женщин в мире) работают в наиболее пострадавших от кризиса секторах, в то время как процент трудоустроенных в таких секторах мужчин от всех работающих мужчин составляет только 36,6%.
 - Пандемия по-разному отразилась на компаниях, возглавляемых мужчинами и женщинами, особенно в малом и среднем бизнесе. Компании, возглавляемые женщинами, сообщили о более сильном воздействии COVID-19 на их бизнес. По данным опроса, приведенным в докладе Международного торгового центра: [«Обзор конкурентоспособности МСП-2020. Большой карантин и его влияние на малый бизнес»](#), около 64% фирм, возглавляемых женщинами, заявили, что их бизнес сильно пострадал от кризиса, по сравнению с 52% компаний, возглавляемых мужчинами. По мнению экспертов, это означает, что компании, возглавляемые женщинами, более чувствительны к кризисам или пользуются меньшей поддержкой.
 - Согласно [данным](#) Структуры «ООН Женщины», к 2021 году около 435 млн. женщин и девочек оказались в крайней бедности и вынуждены жить менее чем на 1,9 доллара в день, из них 47 млн. напрямую в результате COVID-19. Закрытие предприятий и другие карантинные меры лишили многих женщин возможности зарабатывать, особенно 740 млн. женщин, занятых в неформальной экономике.
 - По [оценке McKinsey](#), представленной в [исследовании «COVID-19 и гендерное равенство: противодействие регрессивным тенденциям»](#), рабочие места женщин в 1,8 раз более уязвимы к кризису COVID-19, чем рабочие места мужчин (вероятность потери работы для женщин составляет 5,7% против 3,1% для мужчин). Женщины формируют 39% глобальной занятости, но на них приходится 54% общей потери рабочих мест. Одной из причин такой диспропорции является увеличение неоплачиваемого ухода, который ложится бременем на женщин.
 - Срочное принятие мер для продвижения гендерного равенства, по оценке McKinsey, может прибавить 13 трлн. долл. США к мировому ВВП в 2030 году по сравнению с гендерно-регрессивным сценарием.

[к содержанию](#)

Образование

- По [данным ООН](#), во всем мире 743 млн. девочек не посещают школы, закрытые из-за пандемии.
- По [оценкам Международной Организации Труда](#), дополнительная нагрузка на семьи в связи с необходимостью ухода по причине COVID-19 вполне вероятно диспропорционально пагубно скажется на работающих женщинах, учитывая неравномерное распределение домашней работы между мужчинами и женщинами.
- Цифровой гендерный разрыв способен усугубить существующее неравенство по мере того, как государственные услуги и образование переходят на онлайн-платформы.
- По данным ООН, почти половина населения мира по-прежнему не имеет доступа в Интернет, а доступ к цифровым технологиям для девочек и женщин бывает затруднен. Такие цифровые услуги банков как денежные переводы и платежи, реализуемые во время кризиса, недоступны для женщин, не имеющих доступа в Интернет. Девочки не могут завершить учебу в школе, если у них нет доступа в сеть.

[к содержанию](#)

Женское лидерство и участие в принятии решений

- Согласно [данным](#), приведенным в аналитической записке Структуры «ООН Женщины»: [«COVID-19 и лидерство женщин: от действенных мер экстренного реагирования к](#)

[эффективному восстановлению](#)», лишь в 21 стране мира женщины занимают посты глав государств и правительств. При этом их лидерство получило общественное признание за большую эффективность в борьбе с кризисом здравоохранения в результате COVID-19.

- Женщины, возглавляющие правительства Дании, Эфиопии, Финляндии, Германии, Исландии, Новой Зеландии и Словакии, оперативно развернули действия по реагированию на кризис. Эти действия не ограничилась мерами строгого карантина, социального дистанцирования и массового тестирования, а включали также информирование населения о положении дел, проявление эмпатии и заботы о людях.
- В странах под руководством женщин-лидеров зафиксирован более низкий уровень смертности от COVID-19, а избранные ими стратегии противодействия распространению вируса доказали свою результативность.
- Несмотря на то, что в секторе здравоохранения 70% занятых - женщины, во всем мире лишь 24,7% министров здравоохранения – женщины, а в целом в медицинских организациях они занимают всего 25% руководящих постов высокого уровня. При этом, по [данным](#) Структуры «ООН Женщины», разрыв в оплате труда мужчин и женщин в секторе здравоохранения, составляющий 28%, превышает глобальный общий разрыв в оплате труда мужчин и женщин (16%). В то же время 72% руководителей медицинских организаций глобального уровня – мужчины. Привлекает внимание и недостаточное цитирование женщин в средствах массовой информации. При освещении пандемии в СМИ на каждое цитирование женщины приходится по три информационных ссылки на мужчин.
- По [данным исследования](#), проведенного Harvard Business Review на основе опросов сотрудников компаний, женщины-лидеры получили более высокую оценку по 13 из 19 ключевых компетенций, необходимых для эффективного лидерства. Мужчины получили более высокий рейтинг по одной компетенции - техническая / профессиональная квалификация, но разница не была статистически значимой.
- В 2020 году среди корпораций [из списка Fortune 500](#) только в 37 компаниях (7,4%) генеральными директорами были женщины ([ООН «Женщины мира-2020»](#)).
- Согласно опросу Глобального договора ООН о гендерном равенстве в период COVID-19, 89% опрошенных компаний привлекали женщин к выработке решений о реакции компании на COVID-19.

[к содержанию](#)

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

Источник:

совместный доклад [Структуры «ООН Женщины»](#) и [Международной финансовой корпорации: «Сокращая разрыв: усиление ответных мер частного сектора по восстановлению гендерного равенства в условиях COVID-19»](#) (опубликован 10 декабря 2020 г.)

В области благополучия и поддержания психического здоровья:

- организация круглосуточных горячих линий для женщин, испытывающих стресс во время пандемии; тренингов и консультаций с психологами; доступа сотрудников к услугам телемедицины и цифровой самодиагностики; онлайн занятий спортом, фитнесом; программ поддержки благополучия персонала; инклюзивных инициатив по командной работе, в том числе повышающих участие в ней женщин;
- меры по поддержанию баланса «личная жизнь-работа», гарантирующие свободное время в нерабочие часы.

[Кейс](#): Компания Ferring Pharmaceuticals (Мексика) организовала Комитет благополучия персонала (Wellness committee) для реализации мер по улучшению эмоционального и физического состояния сотрудников. Инициативы направлены на развитие эмоционального интеллекта, навыков управления стрессом, организации правильного питания и достаточной физической активности, поддержания

энергетического баланса. Инициативы дополнены гибким графиком работы для сотрудников (выходят на работу в «шахматном» порядке).

[к содержанию](#)

В области гибких условий труда и мер поддержки семьи:

- изменение рабочего графика сотрудников, особенно несущих обязанности по уходу за членами семьи; переход к оценке производительности сотрудников по результату, а не по количеству отработанных часов;
- открытие центров по уходу за детьми и онлайн программ, занимающих детей дома, пока родители работают (в условиях закрытия школ и детских садов);
- определение потребностей и пожеланий сотрудников в отношении соблюдения баланса «семья-работа» с помощью анонимных опросов, формальных или неформальных собеседований;
- разработка корпоративных программ поддержки семьи в период пандемии, поддержки беременных женщин и кормящих матерей.

Кейс: Компания IBM на основании собственного опыта преодоления кризиса выпустила брошюру [«Руководство к действию: как управлять среди хаоса и неопределенности»](#) с полезными советами и лучшими практиками по управлению компанией и персоналом в период пандемии. IBM Argentina запустила локальную версию «Обязательств сотрудников компании о работе из дома» (список обязательств, которым сотрудники обязуются следовать при удаленной работе). Документ предлагает сотрудникам оставаться на связи, при этом относиться с пониманием к тому, что у всех разный опыт удаленной работы и личные обстоятельства; делиться опытом о мерах, которые применяются в отдельных командах для эффективного сотрудничества и сочетания работы с домашними обязанностями. Кроме того, IBM Argentina проводит кампанию в соцсетях #IBMerEnCasa, в которой объясняет правила и этические нормы дистанционной работы, а также выполнения домашних дел при работе из дома.

Кейс: Компания Kidogo (Кения) создала цифровой продукт – постоянный поток информации для детей в игровой форме, поступающий в форме смс и What's App сообщений. Продукт призван облегчить работающим дома родителям уход за детьми во время закрытия школ и детских садов. Также для операторов детских центров Mатаргенеурс компания предоставляет ежемесячные денежные переводы, чтобы удержать бизнес на плаву.

[к содержанию](#)

В области равного доступа к использованию цифровых технологий и платформ:

- применение цифровых инструментов для обеспечения коммуникации внутри компании и создание образовательных материалов для достижения равного уровня комфорта в использовании технологий всеми сотрудниками, независимо от пола; создание мобильных приложений и/или хабов, в которых сотрудники могут общаться и получать полезную информацию о текущей ситуации в компании;
- сбор дифференцированной по полу информации о товарах и услугах, связанных с цифровой торговлей, с целью анализа и последующего сокращения гендерного разрыва;
- разработка инклюзивных онлайн платформ (в том числе, электронной торговли) с обеспечением свободного доступа;
- распространение цифровых финансовых услуг, например, бесконтактных цифровых платежей.

Кейс: Проект азиатской неправительственной организации [BSR HERproject](#) – обучающий цифровой пакет для женщин-сотрудников во время кризиса COVID-19, названный HER essentials. Является мобильным приложением, включает 6 блоков: гигиена и общее здоровье, здоровье семьи, цифровые финансовые услуги, управление финансами, построение гармоничных отношений и управление стрессом. Приложение включает образовательные игры, анимацию и викторины.

Кейс: Страховая компания Coverfox (Индия) перевела свой колл-центр на облачную платформу, что позволило его сотрудникам, включая женщин, работать дома даже без ноутбуков, компьютеров и Wi-Fi, используя только мобильные телефоны. Всего за три дня компания смогла восстановить более 95% работы колл-центра.

[К содержанию](#)

В области равного доступа к финансовым и нефинансовым услугам:

- разработка финансовых продуктов, процессов и программ, основанных на потребностях женщин;
- содействие со стороны банков и финансовых организаций женщинам-предпринимателям, оказавшимся в затруднительном положении в связи с кризисом (пересмотр залогового обеспечения, реструктуризация платежей по кредитам, снижение процентных ставок);
- распространение цифрового банкинга и онлайн платежей с привлечением финтех-компаний, предоставление ММСП актуальных финансовых и нефинансовых ресурсов с учетом их потребностей;
- обучение женщин финансовой грамотности;
- организация выступлений женщин-лидеров, которые могут делиться своими знаниями о преодолении кризиса с другими работающими женщинами и предпринимателями.

Кейс: Banco Santander в Аргентине реализовал программу go-bust для женщин, включающую четыре блока: 1) предоставление онлайн - обучения в целях повышения финансовой грамотности; 2) создание возможностей сетевого взаимодействия; 3) предоставление финансовых продуктов, включая кредиты и страхование; 4) предложение кредитных карт со специальными скидками.

Кейс: Страховая компания InLife Healthcare (Филиппины) расширила охват претензий, связанных с COVID-19, на все свои медицинские продукты, включая предоплаченные карты экстренной медицинской помощи, которые в основном покупают женщины. Для дальнейшей поддержки женщин в рамках программы Sheroes разработаны онлайн рекомендации о том, как поддерживать свое физическое, психологическое и финансовое благополучие в время COVID-19. В целях поддержки женского малого бизнеса в рамках Sheroes также организуются вебинары для содействия в решении финансовых проблем.

Кейс: Международная финансовая корпорация (МФК) ведет совместно с финансовыми учреждениями программы, направленные на поддержку женского бизнеса в условиях пандемии. В рамках программы «Банковское дело для женщин» МФК предоставляет льготы финансовым учреждениям, которые соглашаются выделять не менее 20% своих поступлений по кредитам на оборотный капитал для кредитования клиентов-женщин и предприятий, возглавляемых женщинами.

Кейс: Вьетнамский Акционерный Коммерческий Банк процветания (VPBank), являющийся участником программ МФК, предложил серию виртуальных тренингов для женщин и семейных предприятий о преимуществах платформ электронной коммерции для их бизнеса и о работе в Интернете в условиях пандемии. Академия бизнеса домашних хозяйств охватила более 300 тысяч участников в интернете, из них 60% - женщины. На виртуальных тренингах владельцев малого бизнеса подключали к самым популярным платформам электронной коммерции.

[К содержанию](#)

В области укрепления инклюзивных цепочек поставок и поддержки женского бизнеса:

- разработка и внедрение инклюзивных норм поведения поставщиков в цепочках поставок (inclusive codes of conduct) с учетом потребностей предприятий, принадлежащих женщинам;
- сведение к минимуму шоков для цепочек поставок за счет диверсификации поставщиков и расширения возможностей для предприятий, принадлежащих женщинам;

- сохранение сетей поставщиков путем предоставления МСП ликвидности;
- продвижение программ развития поставщиков (обучение и наставничество, виртуальные встречи по подбору партнеров, сотрудничество между поставщиками) и проработка дифференциации поставок, выявление перспективных поставщиков для удовлетворения текущих и будущих потребностей в закупках.

Кейс: Ответственный ювелирный Совет (RJC, Великобритания) выпустил специальное COVID-руководство по труду и правам человека в целях защиты групп риска в условиях пандемии. RJC активно поддерживает гендерное равенство во всей глобальной цепочке поставок часов и ювелирных изделий путем внедрения Кодекса практики в работу с более чем 1300 партнерами - от горнодобывающей промышленности до розничной торговли.

Кейс: Компания Earth Empower, Гватемала, приняла меры по поддержке женщин-фермеров, которые не могут доставить урожай на заводы из-за остановки общественного транспорта. Earth Empower создала удаленные мини-фабрики в двух общинах рядом с фермерами, чтобы производить закупки, а также расширила потребляемые объемы для обеспечения постоянного дохода фермерам. В результате закупки у женщин-фермеров увеличились на 35% по сравнению с 2019 годом.

[к содержанию](#)

РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Рекомендации Структуры «ООН Женщины» и Международной финансовой корпорации:

Источник:

совместный доклад [Структуры «ООН Женщины»](#) и [Международной финансовой корпорации: «Сокращая разрыв: усиление ответных мер частного сектора по восстановлению гендерного равенства в условиях COVID-19»](#)

- поощрение высшего руководства компаний к устранению гендерных разрывов во всех сферах деятельности компаний;
- принятие компаниями и организациями [Принципов расширения прав и возможностей женщин](#) (Women Empowerment Principles), разработанных Глобальным договором ООН и Структурой «ООН Женщины». Подписание Принципов свидетельствует о принятии компанией обязательств по обеспечению гендерного равенства и расширению экономических прав и возможностей женщин, о разработке политики, стратегий, планов действий и программ поддержки женщин во время пандемии;
- проведение диагностики гендерных разрывов в руководстве, рабочей силе, оплате труда, цепочках поставок; сбор и анализ данных с разбивкой по полу и разработка плана действий по устранению пробелов;
- установление ключевых показателей эффективности (KPI), мониторинг и оценка различных последствий мер, принятых для достижения гендерного равенства в условиях COVID-19; уточнение и реструктуризация политик, инициатив и программ, если они не дают желаемого эффекта;
- сбор и публикация информации о гендерном равенстве в компании, а также обмен передовым опытом обеспечения гендерного равенства в период COVID-19, который может вдохновить другие компании в соответствующих секторах и регионах к принятию мер;
- применение гендерного подхода к операционным процессам, включая управление компанией, продажи, использование информационных технологий, а также оказание поддержки женщинам-сотрудникам компании и клиентам;
- установление целевых показателей гендерного паритета для руководства, рабочей силы, поставщиков и т.д.

[к содержанию](#)

Рекомендации Глобального Договора ООН:

Источник:

статья на сайте Глобального договора ООН [«COVID-19: как бизнес может поддержать женщин во времена кризиса»](#)

- **Вовлечение женщин во все процессы планирования и принятия решений:** исследования показывают, что гендерно сбалансированные команды принимают более качественные и устойчивые решения. В эпоху COVID-19 компании должны применять этот принцип при формировании групп реагирования на кризис и обеспечивать участие как женщин, так и мужчин в процессах, связанных с противодействием влиянию пандемии. Программа Глобального договора ООН [Target Gender Equality](#) поддерживает амбициозные цели компаний в отношении представительства и лидерства женщин во время кризиса и после.
- **Поддержка работающих родителей с учетом, что большая часть неоплачиваемой работы по уходу ложится на женщин:** компании должны предлагать гибкие условия работы, поддерживать безопасные и удобные варианты ухода за детьми, а также оплачиваемый отпуск по болезни, семейный отпуск и отпуск по чрезвычайным ситуациям, предлагать отцовский отпуск. Текущая ситуация дает шанс разрушить гендерные стереотипы и показать, что не только руководство и принятие решений на работе, но и выполнение домашних обязанностей и уход за детьми могут и должны быть разделенными равномерно между мужчинами и женщинами.
- **Помощь в устранении непредвиденных последствий карантинных мер, включая рост домашнего насилия:** компании могут сыграть важную роль, информируя сотрудников о службах помощи (горячие линии по вопросам домашнего насилия).
- **Поддержка женщин по всей производственно-сбытовой цепочке и в бизнес-сообществах;** поставщики, которые в значительной степени полагаются на женский труд, должны получать дополнительную финансовую поддержку, чтобы оставаться на плаву и поддерживать, в свою очередь, персонал. Меры могут также включать в себя налоговую и кредитную амнистию для женщин-предпринимателей, предложение финансовых продуктов и услуг, чтобы спасти их от банкротства, и намеренный выбор в бизнес-партнеры предприятий, принадлежащих женщинам.
- **Партнерство с правительством и другими секторами для борьбы с COVID-19 и поддержки восстановления:** ответственность компании за уважение и поддержку прав женщин не должна ограничиваться рамками деятельности внутри компании.

[к содержанию](#)

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

1. Экспертно-аналитический портал Структуры «ООН Женщины» [ООН «Женщины мира-2020»](#)
2. Совместный доклад Структуры «ООН Женщины» и Международной финансовой корпорации: [«Сокращая разрыв: усиление ответных мер частного сектора по восстановлению гендерного равенства в условиях COVID-19»](#), декабрь 2020 г.
3. Доклад Международного Торгового Центра: [«Обзор конкурентоспособности МСП-2020. Большой карантин и его влияние на малый бизнес»](#), июнь 2020 г.
4. Совместный доклад Структуры «ООН Женщины»: [«От понимания к действиям: гендерное равенство под влиянием COVID-19»](#), сентябрь 2020 г.
5. Аналитическая записка Структуры «ООН Женщины»: [«COVID-19 и женское лидерство: от действенных мер экстренного реагирования к эффективному восстановлению»](#), 2020 г.
6. Доклад Организации Экономического Сотрудничества и Развития: [«Женщины в эпицентре борьбы с кризисом COVID-19»](#), апрель 2020 г.

7. [Принципы расширения прав и возможностей женщин](#) (Women Empowerment Principles), разработаны Глобальным договором ООН и Структурой «ООН Женщины»
8. Доклад Международной Организации Труда, Структуры «ООН Женщины» и организации «Women Count» [«Влияние брака и детей на занятость женщин в контексте реализации Цели устойчивого развития-8»](#), 2020 г.
9. Аналитическая записка ООН [«Влияние COVID-19 на женщин»](#), апрель 2020 г.
10. Исследование McKinsey&Company и Leanin.org: [«Женщины на работе»](#), сентябрь 2020 г.
11. Исследование McKinsey&Company [«COVID-19 и гендерное равенство: противодействие регрессивным тенденциям»](#)
12. Программный документ ЮНЕСКО: [«Действовать без промедления: меры по смягчению негативного воздействия пандемии COVID-19 на объемы затрат, связанных с достижением ЦУР- 4»](#), сентябрь 2020 г.
13. Программа Глобального договора ООН [«Цель – гендерное равенство»](#) (Target Gender Equality)
14. [Глобальный мониторинг мер поддержки женщин в период пандемии COVID-19](#) (организован Программой Развития ООН (ПРООН) и Структурой «ООН Женщины»)
15. Монитор Международной Организации Труда «COVID-19 и рынок труда. Актуальные оценки и анализ». [5-й выпуск](#) (июнь 2020 г.) и [6-й выпуск](#) (сентябрь 2020 г.)
16. Хаб данных ЮНИСЕФ: [«COVID-19 и дети»](#)
17. Доклад Международной Организации Труда: [«Работа дома: от незаметного - к достойному труду»](#), январь 2021 г.
18. Доклад Структуры «ООН Женщины» и организации «Women Count»: [«В центре внимания гендер, COVID-19 и Цели устойчивого развития. Способна ли пандемия уничтожить с трудом достигнутый прогресс в области гендерного равенства?»](#)
19. Аналитическая справка Международной Организации Труда: [«COVID-19 и сектор образования»](#), июнь 2020 г.
20. Всемирный банк: [«Гендер и COVID-19»](#) (информационный ресурс)
21. Исследование Gates Open Research: [«Влияние кризиса, вызванного пандемией COVID-19, на планирование семьи»](#), июль-ноябрь 2020 г.
22. Исследование We connect International: [«О влиянии COVID-19 на женский бизнес. Женщины отвечают на вызовы \(результаты второго этапа исследования\)»](#), июнь 2020 г.
23. Статья на сайте Глобального договора ООН: [«COVID-19: как бизнес может поддержать женщин во времена кризиса»](#)
24. Статья в журнале Fortune: [«Количество женщин – исполнительных директоров в списке Fortune 500 бьет все рекорды»](#), Fortune, Emma Hinchliffe, May 18, 2020