

Т. М. Мельник

**ТВОРЕННЯ СУСПІЛЬСТВА
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ:
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД**

**ЗАКОНИ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН
З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

Друге доповнене видання

Київ, 2010

УДК 316.346.2(1-87)
ББК 60.54(0)
М48



Видання здійснюється в рамках Українсько-канадського проекту судової співпраці за підтримки Канадського агентства з міжнародного розвитку (СІДА)

This book has been published with the assistance of the Canada-Ukraine Judicial Cooperation Project which is funded by the Canadian International Development Agency (CIDA)



Office of the Commissioner for
Federal Judicial Affairs Canada

Commissariat à la
magistrature fédérale Canada

Координатор проекту – *Людмила Чернявська*
Редактор – *Ольга Кузьміна*

Мельник Т. М.

М48 Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Друге доповнене видання. – К.: Стило, 2010. – 440 с.

ISBN 978-966-8009-98-3

Пропонована книга є доповненим і розширеним виданням праці «Міжнародний досвід гендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності», яка вийшла друком у 2004 р. У ній розглянуто міжнародний досвід формування й втілення державної гендерної політики. Зроблено спробу показати напрями й особливості формування й реалізації гендерної політики і гендерного права в різних країнах світу, особливо тих, де вони набули широкого втілення й значного розвитку. Найбільша увага зосереджена на процесах гендерних перетворень в Україні.

В книзі вміщено переклади законів з гендерної рівності країн різних регіонів світу.

Книга розрахована на спеціалістів різних галузей, які цікавляться гендерним підходом до їх аналізу і визначенням перспектив розвитку, практиків, що займаються гендерними перетвореннями в реальному житті, та всіх науковців, які розробляють актуальні проблеми сучасних гендерних знань.

УДК 316.346.2(1-87)
ББК 60.54(0)

ISBN 978-966-8009-98-3

© Українсько-канадський проект
судової співпраці, 2010
© Мельник Т.М., текст, 2010
© «Стило», видання, 2010
© «Гештальт Консалтинг Груп», 2010

ЗМІСТ

Передмова	5
Вступ. РОЛЬ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ З ҐЕНДЕРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ	8
Розділ 1. РОЗВИТОК ПРОЦЕСУ СВІТОВОЇ КОНСОЛІДАЦІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	13
1. Чинники нагальності ґендерних перетворень у ХХ–ХХІ століттях	13
2. Ґендер у міжнародних документах на зламі тисячоліть як надбання світового досвіду ґендерних перетворень	21
3. Особливості формування європейського підходу до ґендерних перетворень та його втілення	50
4. Концептуальне бачення ґендерної рівності	69
Розділ 2. МІЖНАРОДНІ ҐЕНДЕРНІ СТРАТЕГІЇ ТА МЕХАНІЗМИ ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	75
1. Становлення суспільства ґендерної рівності як світова стратегія.....	75
2. Світові тенденції утвердження ґендеру.....	75
3. Ґендерні трансформації глобального масштабу	76
4. Міжнародні механізми забезпечення ґендерної рівності	78
Розділ 3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ У ЗАКОНОДАВСТВІ НАЦІОНАЛЬНИХ СУСПІЛЬСТВ	96
1. Ґендерне законодавство як нагальна потреба	96
2. Конституційне забезпечення рівних прав та можливостей у національних суспільствах	101
3. Спеціальні цільові закони з рівних прав і можливостей: цілеспрямованість та розширення сфер дії	110
4. Ґендерно-правова експертиза законодавства	132
Розділ 4. НАЦІОНАЛЬНІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ	141
1. До питання про «національний» і «державний» механізм забезпечення ґендерної рівності.....	141
2. Державний механізм забезпечення ґендерної рівності	143
а. Президент: роль у забезпеченні ґендерної рівності	148
б. Парламент: забезпечення ґендерних перетворень.....	151
в. Посада омбудсмена з рівних прав і можливостей	186
г. Урядові структури з питань забезпечення ґендерної рівності	192

3. Місцеві структури забезпечення гендерної рівності	218
4. Національні плани дій та державні програми з питань гендерного розвитку.....	222
5. Гендерне бюджетування	236
Розділ 5. ЗАКОНИ З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ УКРАЇНИ І ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН	239
Україна	240
Норвегія	249
Швеція.....	254
Ісландія	262
Литовська Республіка	269
Німеччина.....	275
Японія	288
Словенія	294
Боснія і Герцеговина	303
Республіка Киргизія	311
Розділ 6. КАНАДА. ДОПОВІДЬ УРЯДУ КАНАДИ. ПЛАТФОРМА ДІЙ НА НОВЕ СТОРІЧЧЯ: ФЕДЕРАЛЬНИЙ ПЛАН З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	318
Розділ 7. ЗАКОНОПРОЕКТИ З РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ, ВНЕСЕНІ ДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ СУБ'ЕКТАМИ ЗАКОНОДАВЧОЇ ІНІЦІАТИВИ ПРОТЯГОМ 1999–2005 РОКІВ	379

ПЕРЕДМОВА

Упродовж останніх десятиліть у світі активізувались гендерна думка й діяльність, спрямовані на гендерні перетворення. Вони ламають життєві стереотипи людства, що склалися упродовж століть. Це відбувається в контексті зростання динаміки інновацій у всіх сферах життєдіяльності людини. Такий процес, зумовлений соціальними потребами, не проходить легко, без суперечностей, він супроводжується складнощами і навіть певною протидією традиційно вихованих і звернених у минуле сил. Проте прогресивна думка і дія мають таку силу енергетики, що, попри все, вони займають своє гідне місце в історичному поступі.

Гендерна думка знаменує новий підхід і нове бачення світових перетворень. Без них неможливо забезпечити прогрес, утвердити свободу, справедливість, толерантність. Утвердження рівності статей є логічним продовженням і значною мірою й суттєвим змістом утвердження рівності націй, класів, держав, політичних партій, громадських об'єднань.

Гендерна рівність – це умова розквіту і розвитку демократії. Творення нового суспільства, побудованого на принципах справедливості й розвитку, можливе за підходу до місця і ролі особистості жінки і чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках, можливостях, шансах, відповідальності та результативності діяльності. Такий підхід покладено в основу діяльності світових і європейських структур, орієнтованих на узгодженість взаємозв'язків і спільних дій, пошук активних комунікативних технологій на довготривалій період і розвиток комунікативних практик.

Сьогодні творення національного суспільства неможливе поза світовим і європейським співтовариством. А щоб увійти до світових структур і діяти відповідно до потреб часу, необхідно мати якості їх рівня, сповідувати їхні принципи і запровадити їхні стандарти. Саме це є основою підходу до вибору теми й підготовки та написання цієї книги.

Вивчення й узагальнення світового досвіду утвердження гендеру через діяльність міжнародних структур як форм колективної діяльності, меж його юридичного забезпечення в різних країнах світу ставились за мету під час її написання. Авторка прагнула донести до читача все, що вважає закономірним, особливим й індивідуальним в утвердженні гендеру на тому чи іншому територіальному просторі.

Міжнародний досвід сьогодення з гендерної рівності дає широкий спектр гендерного законодавства, прийнятого вже більшістю країн світу. Завдання полягає не в акцентах (або не стільки в акцентах), не в зосередженні уваги на його недоліках чи слабкостях. Навпаки, головне прагнення – сконцентруватись на позитиві, оригінальності, особливостях структури й змісту ухвалених законодавчих актів, на їхніх цікавих аспектах і сучасних орієнтаціях на прогрес. Ухвалені в багатьох країнах Європи і світу цільові закони з рівності прав і можливостей становлять інтерес у ракурсі як своєчасного відображення в них міжнародного законодавства, міжнародного досвіду країн світу стосовно

законодавчого регулювання ґендеру, так і національного, іманентно притаманного даній країні або регіону.

Визначений напрям аналізу зумовлює й структуру книги. Оскільки аналіз стосується як загальних, спільних для всіх країн світу ґендерних проблем, так і особливостей країнового, регіонального їх відображення, то й було прагнення узагальнити стан наявного ґендерного законодавства як відображення накопиченого й узагальненого міжнародного досвіду, а також виокремити особливості його в ряді країн, виражені в законах із проблем ґендеру.

Задум проаналізувати напрацьоване в країнах світу законодавство з ґендерної рівності виявився заманливою, але складною в реалізації справою. Ця складність полягала передусім у тому, що, по-перше, виявилось почасти нелегко отримати власне тексти законів з ґендерної рівності багатьох країн; по-друге, не всі наявні переклади ґендерного законодавства є ідентичними, оскільки часто їх перекладали не юристи, що спричиняє неточності у змісті, його спрощення або взагалі незрозумілості. При аналізі ґендерних процесів доводилося виходити з можливості ознайомлення з законами щодо ґендерної рівності країн, які найбільше відображають ситуацію в регіонах, і тими законами, які мають офіційний переклад. Наше головне завдання – аналіз стану і зосередження уваги на особливостях процесу ґендерного розвитку, що відбувається в світі, регіоні й національних суспільствах, зокрема в Україні.

Авторка усвідомлює, що в рамках однієї книги неможливо узагальнити увесь світовий, регіональний і національний досвід, особливо тоді, коли він ще й не скрізь досить чітко викристалізувався. Та все ж, здається, певні узагальнення зробити вдалося. Точніше, вдалося розпочати певне узагальнення усього напрацьованого міжнародною практикою з ґендерної проблематики.

Перші спроби узагальнення міжнародного досвіду ґендерних перетворень авторкою були зроблені в праці «Міжнародний досвід ґендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з ґендерної рівності»¹, що вийшла друком 2004 року за допомогою Канадсько-Українського ґендерного фонду. Та з кожним роком розширюється можливість ширшого ознайомлення з міжнародною практикою у ґендерній сфері, а також спектр самого досвіду, подальшого розвитку набула ґендерна думка. У цьому виданні зроблена спроба використання більш широкого обсягу теоретичного і практичного матеріалу.

Написанням і можливістю нового видання цієї книги під назвою «Творення суспільства ґендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з ґендерної рівності» авторка завдячує Українсько-Канадському проекту судової співпраці Канадського агентства з міжнародного розвитку (СІДА), в якого викликала зацікавленість обрана проблема. У всі програми діяльності Українсько-Канадського проекту судової співпраці інтегрована

¹ Мельник Т.М. Міжнародний досвід ґендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з ґендерної рівності. – К.: Логос, 2004. – 320 с.

Стратегія ґендерної рівності, узгоджена із затвердженою у 1999 р. політикою Канадського агентства з міжнародного розвитку щодо ґендерної рівності. Даний проект реалізується з метою сприяння утвердженню верховенства права, демократичного розвитку та ефективного управління в Україні через фахову й незалежну судову систему та ефективну і прозору діяльність судів. Завдання проекту у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків полягає у визначенні та дослідженні шляхів, за допомогою яких судова система й законодавство можуть стати більш ґендерно збалансованими.

Сподіваюся, книжка викличе інтерес у спеціалістів з питань ґендеру, політиків, державних діячів та службовців, активістів громадських організацій, особливо жіночих, та всіх, хто цікавиться сучасними процесами ґендерних перетворень.

Вступ

РОЛЬ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ З ҐЕНДЕРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

На межі тисячоліть світ усвідомив необхідність переосмислення всіх процесів соціального розвитку. Такого переосмислення потребує як світовий рівень організації суспільства, так і європейський та національний.

Забезпечення рівної участі жінок і чоловіків, переломність історичного періоду полягає також у тому, що Україна, як і всі країни, що були у складі СРСР, переходить від тоталітаризму до ліберально-демократичних форм суспільного життя, в умовах яких особистісне самотворення Людини є основною умовою творення суспільного прогресу. Через здатність особистості до самоорганізації власного життя, самоуправління процесом реалізації визначеної життєвої програми, самоосмислення особистих і суспільних інтересів та потреб на рівні сучасного їх змісту й готовності до пошуку шляхів їх задоволення, саморегуляції своєї діяльності й узгодженості її з загальносуспільними процесами, із змінами в державній перебудові, у громадській активності суспільства відбувається новотворення в країні, її соціальному середовищі.

Демократичне суспільство – це суспільство, відкрите для самовираження й моделювання особистістю свого життя відповідно до кращих традицій минулого, напрацьованих національних проєктів, визначених перспектив, а також за перейнятими взірцями, накопиченим досвідом інших країн і народів.

Процес національного новотворення українського суспільства відбувається в умовах світових ґендерних перетворень. 1980–1990-ті роки характеризуються переосмисленням шляхів розв'язання проблеми рівності статей. У світовій і національній свідомості замість концепції поліпшення становища жінок утверджується концепція ґендерного забезпечення розвитку, прогресу і справедливості. Вона спрямована не на дії в системі життєдіяльності лише однієї статі, зміни в її якісних характеристиках, набуття певних нових рис, створення особливих умов і забезпечення можливостей, розвиток фемінних рис тощо, а на додання ґендерної нерівності в усіх сферах суспільного розвитку, ліквідацію всіх форм дискримінації щодо будь-якої статі, наповнення ґендерним компонентом усієї системи суспільної й державної життєдіяльності, ґендерним підходом до оцінки її планів та результатів, визначення ґендерної перспективи.

Ґендерна концепція суспільного розвитку й соціальних перетворень передбачає суспільний і державний погляд на життя обох статей як рівних, збалансованість можливостей їх розвитку, додання всіх форм історичної несправедливості щодо ставлення до них і оцінки результатів їхньої діяльності, забезпечення умов для самотворення і самовираження Жінки й Чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках та відповідальності.

Україна підписала міжнародні документи, в яких закріплено такий підхід, і цим самим визнала його як найбільш доцільний для визначення пла-

нів, програм і перспектив національних перетворень, зобов'язалася забезпечувати Рівність, Розвиток і Справедливість у країні, регіоні й світі, керуючись ґендерними ідеями соціальної рівності.

Виконання взятих зобов'язань щодо утвердження ґендерної рівності потребує осмислення національних можливостей їх реалізації з урахуванням історично набутої практики суспільного життя чоловіка і жінки, національних традицій їх взаємовідносин, досягнень і рівня соціальної культури та її складової – ґендерної культури, ґендерної мобільності людей, оптимальної діяльності організаційних структур і місця в ній ґендерного підходу, наявності механізму та злагодженості участі чоловіка і жінки як рівних у його функціонуванні. Сучасне осмислення передбачає вивчення напрацьованих світової культури ґендерних перетворень, виокремлення в них форм і методів, що історично виправдали себе, й утілення в національну практику, уникнення помилок і глухих кутів.

Вивчення міжнародного досвіду становлення і розвитку теоретичної думки та практики ґендерних перетворень виконує ряд рольових функцій, таких як орієнтаційна, акумулятивно-прогресивна, організаційна, ідеологічна, аксіологічна, просвітницька, стимулююча, мобілізаційна, прогностична. Визначимось щодо кожної з них.

1. Орієнтаційна. Інтелектуальний прорив жінок у всі сфери суспільного життя, їх участь у всіх революційних трансформаціях світу та всебічне обговорення їхньої діяльності як суб'єкта політики в наукових дослідженнях потребує правильно обраної орієнтації ґендерного розвитку. Це найбільш результативно на основі порівняльного аналізу творення національних суспільств ґендерної рівності. Міжнародний досвід у його науковому узагальненні визначає орієнтаційні напрями становлення ґендерної рівності: забезпечення де-юре і де-факто рівних прав і можливостей як однієї з умов вільної особистості жінки і чоловіка; розвиток демократичного суспільства можливий, поряд з іншими принципами, на основі рівності статей; встановлення упорядкованості в суспільстві передбачає як складову забезпечення ґендерного порядку, що ґрунтується на паритетних принципах взаємовідносин; формування соціальної, правової, демократичної держави включає її діяльність щодо забезпечення соціальних партнерських відносин чоловіка і жінки; творення ґендерного права; розвиток ґендерної демократії. Правильна орієнтація здійснення ґендерних перетворень потребує забезпечення акумулювання міжнародного досвіду. Унікальна база напрацьованих світовим співтовариством документів з ґендерної рівності, які поряд з іншими новаціями зробили ґендерні перетворення предметом законної турботи держав, визначає орієнтацію на процес творення такого вільного суспільства, в якому забезпечується рівність статей.

Аналіз стану ґендерних відносин має як історичне, так і перспективне значення. Новий і новаторський за своїм характером антидискримінаційний порядок денний є суттєвим елементом глобального діалогу з питання: як викоринити ґендерну дискримінацію в усьому світі.

2. Акумулятивно-прогресивна. Акумуляція міжнародного ґендерного досвіду дає можливість визначити лінію прогресу. Тільки на основі світового узагальнення результатів ґендерних перетворень на всіх рівнях – світовому, регіональному і національному – можливе грамотне й ефективне регулювання прогресу розвитку, творення та змін ґендерної тканини суспільства.

Міжнародні документи з питань ґендеру ухвалюються на основі колективного наукового узагальнення насамперед світових ґендерних процесів і визначення лінії їх прогресу. Оптимальність національного застосування і втілення цих документів залежить від рівня цивілізаційного розвитку національного суспільства, ґендерних можливостей його управлінської системи, суспільного історичного досвіду відносин та активності чоловіків і жінок. Реалізація міжнародних документів та міжнародної ґендерної практики в національному житті – ознака готовності національних територій до сприйняття світової колективної ґендерної думки та готовності входження їх у міжнародний простір як активної ґендерно організованої соціальної сили.

3. Організаційна. Вивчення міжнародного досвіду ґендерних перетворень як процесу їх організації та організаційних структур як форми управління цим процесом можливе через систему міжнародних актів. Систематичність їх прийняття як ознака об'єктивного соціального замовлення суспільства та системність їх практичного втілення засвідчує про деконструкцію традиційних ґендерних відносин і нові конструкції сучасної ґендерної упорядкованості суспільства через нові форми організації та управління. А це відкриває шлях до організаційних форм розвитку міжнародного ґендерного і жіночого руху, оновлення діяльності його організаційних структур, творення нових організацій, органів і рухів, вироблення ними сучасного рівня міжнародних правових актів та різного роду рекомендацій. Уся міжнародна організаційна громадська і державна діяльність у сфері ґендеру базується на певній системі основоположних ґендерних ідей. У міжнародних документах знаходить вираження узагальнення і розвиток таких ідей через найбільш оптимальне осмислення всього світового ґендерного процесу.

4. Ідеологічна. Формування ґендерної ідеології можливе на основі узагальнення світових прогресивних ґендерних ідей, а також міжнародного досвіду перевірки їх у повсякденній практиці. Міжнародні документи є формою такого ідеологічного узагальнення ґендерних ідей і досвіду практики їх втілення.

Світова ґендерна ідеологія викристалізовується на основі наукових узагальнень ґендерних досліджень, вироблення ґендерної концепції, ґендерної доктрини, що знаходить втілення у міжнародних актах. В основі ґендерної ідеології лежать узагальнені на міжнародному рівні ідеї свободи, рівності й розвитку та обґрунтування необхідності й змісту ґендерної демократії, ґендерної рівності, справедливості функціонального включення жінки і чоловіка як рівних у зону політичної, економічної і соціальної свободи, забезпечення ґендерного розвитку і розгляд його з позиції ґендерної перспективи. Усві-

домлення цих ідей сприяє розширенню світоглядних можливостей жінок і чоловіків, включаючи право на свободу думки, совісті, релігії та переконань. Це у свою чергу сприяє задоволенню моральних, етичних, духовних та інтелектуальних потреб жінок і чоловіків, певною мірою гарантує їм можливість самореалізації власного інтелектуального потенціалу в суспільстві відповідно до своїх сподівань та цінностей.

5. Аксиологічна. Ґендер у міжнародних документах і світовій ґендерній практиці завжди узгоджується з такими цінностями, як свобода, справедливість, толерантність, мир, екологічна безпека, розвиток. Ці цінності роблять сам ґендер культурною цінністю для світового співтовариства і національних суспільств. Тому вивчення і аналіз міжнародних актів розкриває світовий процес становлення ґендерних цінностей як на світовому рівні, так і регіональному та національному. Кожна країна як учасниця договірною процесу розкривається через цінності, якими вона керується, беручи участь у створенні документів, їх формуванні, прийнятті та втіленні в реальну практику національних перетворень. Така участь значною мірою визначається інтелектуальною підготовкою та готовністю донести зміст міжнародних актів до широких мас населення. Ознайомлення їх з документами світового значення формує планетарне мислення, без якого в сучасних умовах не може успішно розвиватися національне суспільство.

6. Просвітницька. Міжнародний досвід практичної діяльності щодо ґендерних перетворень і формування на його основі узагальнення й аналізу міжнародно-правових актів та інших документів є ґрунтом для формування ґендерного світогляду. Досвід є джерелом знань і на їх основі – формування ґендерної свідомості, ґендерних переконань. Завдяки їм формуються й усвідомлюються ґендерні інтереси й потреби. Узагальнення їх і практичної ґендерної діяльності дає систему ґендерної картини світу. Поширення й засвоєння знань про неї формує ґендерно освічене середовище.

Тільки таке середовище може стати базовим у формуванні ґендерної культури і на її основі ґендерної демократії. Без знання міжнародних актів, розуміння їх впливу на світові процеси та ролі у забезпеченні прогресу неможливо сформувати ґендерне планетарне мислення, яке є необхідною складовою сучасної глобалізації відносин та активізації ґендерних перетворень у національних суспільствах. Освоєння світової ґендерної думки, втіленої в нормативно-правових актах міжнародного рівня, вивчення через них та безпосередньо ґендерної практики стимулює до нових дій у творенні суспільства ґендерної рівності.

7. Стимулююча. Міжнародний досвід, його вивчення й узагальнення стимулюють до перегляду існуючої міжнародної, регіональної і національної політики, прийняття нових стратегій і нових законів, удосконалення чинного законодавства, запровадження нових стандартів, створення інституційних механізмів для забезпечення ґендерної рівності.

Інтеграція країн до Європейського Союзу, адаптація до його вимог стимулювали внесення змін і прийняття національного законодавства згідно з його

ґендерними стратегіями, вимогами імплементувати принципи ґендерної рівності в усі сфери суспільного життя й у всі галузі законодавства.

8. Мобілізаційна. Міжнародні документи щодо ґендерної рівності, які надають широку панораму бачення ґендерної проблематики й оцінки втілення її в реальну практику, є методологією постановки й підходів до розв'язання ґендерних проблем як на регіональному, так і на країновому рівнях. Вони виникли не на основі довільної уяви політиків і науковців, а ґрунтовані на великій практиці, її узагальненні, аналізі результатів ґендерної діяльності у країнах, які розв'язання проблеми поліпшення становища жінок ув'язували не лише з діяльністю стосовно однієї жіночої статі і не лише в середовищі однієї статі, а з перетвореннями ширшого масштабу, а саме – змінами в загальносуспільному середовищі – жінок і чоловіків. Така діяльність виявилася найбільш результативною й ефективною. Більше того, такий підхід став реально можливою формою впливу на ґендерні зміни і з меншими затратами політичного часу. Щодо цього міжнародні документи з проблематики ґендерних перетворень є значним мобілізаційним чинником, який сприяє прискоренню ґендерної діяльності, здійсненню системи дій щодо ґендерних перетворень, визначенню певних координат такої діяльності, що сприяє спресуванню політичного часу в соціальному поступі.

9. Прогностична. Міжнародні документи щодо ґендерної рівності, даючи аналіз сучасного стану, втілюючи норми та рекомендації щодо його перетворень, закладають напрями і механізми прогресивного розвитку ґендерного процесу. Вони допомагають визначити ймовірність здійснення запропонованих змін, обрати найвірогідніші шляхи розв'язання ґендерних проблем, передбачити найсприятливіші для цього методи і форми. Міжнародні документи розв'язання багатьох питань узалежнюють від ґендерної перспективи. Ретроспективний і перспективний, тобто прогностичний, аналіз щодо оцінки значення та результативності ґендерної політики дає уявлення про її важливість і ефективність. Ґендерні перетворення як процес є складовою розуміння можливих напрямів розвитку до ефективніших суспільств².

Усі рольові функції, які виконує узагальнений міжнародний досвід у його концептуальному вигляді або навіть наміри й спроби його узагальнення, засвідчують значення ґендерної проблематики як планетарно осмисленої практики, науково обґрунтованої теорії й гуманістично сповненої перспективи.

Міжнародний досвід утвердження ґендеру є як для України, так і для кожної країни світу багатющим інформаційним матеріалом про ґендерне оновлення, прогрес і розвиток сучасного суспільства.

² Гаврилишин Б. До ефективних суспільств. Дорогокази в майбутнє: Доповідь Римському Клубові /Б.Гаврилишин. – К.: Пульсари, 2009. – С. 16.

Розділ 1

РОЗВИТОК ПРОЦЕСУ СВІТОВОЇ КОНСОЛІДАЦІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1. Чинники нагальності ґендерних перетворень у ХХ–ХХІ століттях

Друга половина ХХ – початок ХХІ століття характеризується надзвичайною актуалізацією ґендерних перетворень у національних суспільствах, Європі й у всьому світі. Вони зумовлені багатьма чинниками, основними з-поміж яких є соціально-політичні й теоретичні.

Соціальна природа людини зумовлює всі відносини між людьми, в яких ґендерні відносини посідають особливе місце. Вони є базовими і дають уявлення про справедливість у суспільстві. Важливою детермінантою соціальної справедливості є ґендерні відносини. З розширенням системи суспільних відносин дедалі більшої актуальності набуватиме проблема справедливого забезпечення ґендерної рівності. Таке забезпечення зумовлене інкорпорацією принципу рівних прав і можливостей у всіх сферах суспільного буття, у розбудову та функціонування державності, соціальну практику, повсякденну життєдіяльність чоловіка і жінки, у формування ґендерної культури особистості та суспільства в цілому, у спосіб виробництва індивідуального та суспільного життя.

Останні століття характеризуються появою і розвитком нових форм соціального і культурного життя жінок і чоловіків, серед яких, зокрема, широке включення жінок у всі сфери трудової діяльності, зростання освіченості жінок і чоловіків, звернення до регулювання дітонароджуваності та ін.

Ґендер став одним із викликів суспільного розвитку сучасності. Коли йдеться про права людини, то їх забезпечення Комітет ООН з прав людини пов'язує з потребою визначення пріоритетів у сучасній діяльності. Ґендер поставлений поряд з такими сучасними пріоритетами, як екологія, додання бідності, демографія і мир.

У документах, підписаних у 2000 р. президентами країн світу, – Цілях Тисячоліття – серед світових стратегій визначено сім пріоритетних сфер і напрямів політики, а саме: рівність жінок і чоловіків, навколишнє середовище, розвиток сільських районів, розвиток міст, система охорони здоров'я, освіта і наука, технічна та інноваційна діяльність. Серед фундаментальних цінностей, викладених у Цілях Тисячоліття, визначені Свобода, Справедливість, Рівність, Толерантність.

Характерним для сучасності стало дедалі ширше відображення рівності статей у політичних стратегіях державних та громадсько-політичних структур – партій, державних організацій, а також громадських об'єднань. Ґендерний вимір стає складовою державної ґендерної політики. Він розглядається в структурі оцінки діяльності політичних партій з погляду прогресу. Так, на засіданні Парламентської Асамблеї Ради Європи у 2009 р. відзначалась найбільш виражена ґендерна чутливість, висловлена на Асамблеї

Соціалістичної партії Португалії, проявлена в діяльності Лейбористської партії Великої Британії та Соціалістичної партії Швеції.

Дедалі активнішим стає процес розширення й поглиблення правового забезпечення рівності жінок і чоловіків у міжнародному й національних законодавствах. Норма недискримінації вже є усталеним основоположним принципом міжнародного права. Водночас факт збереження ґендерної дискримінації є реальністю. Отже, залишається нагальним пошук нових шляхів розв'язання проблеми. Знання міжнародних актів та міжнародного досвіду допомагає зосередити увагу на ефективних формах, галузях, способах формування справедливих та рівноправних суспільств, що досягли на сьогодні можливих вершин позбавлення від ґендерної дискримінації. Світ консолідується у досягненні необхідності ухвалення спільних дій для подолання ґендерної дискримінації. Набуває розвитку ґендерне законодавство як активний регулятор ґендерних відносин.

З погляду ряду авторів формується ґендерне право. Ґендерно-правовий компонент стає обов'язковою складовою правової політики, а ґендерний вимір – складовою державних стратегій у всіх сферах суспільного життя. Це забезпечує умови для розвитку ґендерної демократії на світовому, європейському рівнях та в національних суспільствах, сприяє глобалізації регулювання ґендерними процесами, гуманізації суспільного і державного життя, критичному осмисленню місця та ролі в ньому жінок і чоловіків.

У результаті глобалізації відбулося розширення масштабів міжрегіональної та внутрішньорегіональної міграції. Політика регулювання такої міграції потребує врахування ґендерного чинника й має будуватися на основі ґендерного підходу. Глобалізація відкриває великі можливості глобальних зв'язків, активізації культурного обміну, реалізації права особистості жінки і чоловіка на такий соціальний і міжнародний порядок, в умовах якого можуть повною мірою бути реалізовані всі права людини без будь-якої дискримінації. Та глобалізація несе в собі й негативні наслідки, які можуть погіршити становище, особливо жінок, зокрема, це бідність, низький рівень розвитку, маргіналізація, соціальне відчуження, економічна нерівність та ін. І тут держави зобов'язані захищати й заохочувати права людини й основні свободи, враховувати ґендерну перспективу, визнаючи наявність множинних форм дискримінації, з якими стикаються жінки та чоловіки.

Історично склалося нове концептуальне бачення ґендерної рівності, яка справляє дедалі більший вплив на творення нової політичної будови світу.

Всі ці перетворення, зумовлені історичним часом, наповнені ґендерним змістом. У структурі цих перетворень очевидними є реальні проблеми соціально-економічного характеру, що потребують їх нагального розв'язання на світовому, регіональному і національному рівнях. Розглянемо їх, постійно звертаючись при цьому до прикладу України.

1. Ґендерна дискримінація як реальність

Поняття «дискримінація» походить від латинського слова «discriminatio», що означає відмінність, неоднаковість, розрізнення, поділення, розподілення.

Це поняття лягло в основу і певним чином було модифіковане в сучасне розуміння дискримінації як обмеження або звуження в правах для будь-якої держави, установи, етносу, меншини, особистості.

До кінця ХХ століття світ переймався, розв'язував і досяг певного успіху в утвердженні рівності, принаймні юридичної, між державами, народами, націями, соціальними групами, різного роду організаційними структурами громадського і державного характеру. Вже не одне століття ведеться мова і на практиці втілюються в життя ідеї поділу влади, існування форм власності як рівно значущих, ідеологій як рівно впливових та ін. Актуалізувався принцип плюралізму, характерний для демократичних суспільств. Більше того, він розглядається як умова розвитку всіх форм демократії – політичної, економічної, соціальної, правової та ін.

Напередодні третього тисячоліття світове співтовариство підійшло до осмислення принципу недискримінації статей, до подолання такого явища, як дискримінація щодо будь-якої статі. Ґендерна дискримінація, тобто дії, спрямовані на звуження у правах і свободах, обмеження в можливостях однієї із статей або будь-якої з їх вікових та інших груп, є реальністю сучасного суспільства в усіх сферах життя.

Майже всі країни світу, зокрема Україна, підписали всі міжнародні документи, в яких визнається ґендерна дискримінація щодо статей як реальність, і беруть зобов'язання про необхідність її подолання та забезпечення рівності між жінками і чоловіками. Ґендерна відкрита дискримінація, що прямо вказує на статеву належність, поступово долається. Майже подолана вона в Україні. Заборона дискримінації є основою юридичного механізму сприяння досягненню ґендерної рівності в країні. Та прихована ґендерна дискримінація, що не вказує відкрито на статеву належність і здійснюється у прихованій формі, реально існує. Така ґендерна дискримінація виражається у:

- звуженні у правах;
- обмеженні у свободах;
- відсутності відповідальності за насильницькі дії;
- відмові у можливостях;
- обмеженні у шансах,
- нехтуванні аналізу результативності прийнятих рішень і відповідно до них дій та ін.

Існування прихованої ґендерної дискримінації зумовлює пошук можливих шляхів її подолання та здійснення певних форм діяльності, а саме: узгодження національного законодавства з міжнародним з питань рівності жінок і чоловіків; реформування національного законодавства в напрямі юридичного гарантування рівноправності статей; розробки ґендерного законодавства в усіх сферах життєдіяльності суспільства; проведення ґендерної експертизи чинного законодавства; проведення ґендерної експертизи діяльності державних структур; вироблення державно-правових механізмів практичного творення та застосування ґендерного законодавства та інших

нормативно-правових актів з питань рівності статей; створення державної структури з відстеження процесів долання ґендерної дискримінації в системі творення, функціонування та гарантування законодавчої, виконавчої та судової влади у їх взаємозалежності та ін.

У системі ґендерної дискримінації історично найбільш масштабно виділяється дискримінація жінок. Вона існує у всіх сферах життя суспільства. Співвідношення статей виступає певним індикатором ґендерної дискримінації. Така дискримінація в першу чергу стосується можливостей для жінки самовиражатися й самостверджуватися нарівні з чоловіком.

Так, загальносвітовий середній показник представленості жінок у національних парламентах світу становить 18,7%, а в країнах Європейського Союзу жінки посідають близько 30% парламентських місць. Жінки становлять більшу частку з-поміж 1,5 млрд людей, які мають дохід 1 долар і менше на день. У глобальному масштабі вони в середньому заробляють трохи більше 50% заробітку чоловіків. Це явище отримало назву «фемінізація бідності». В Україні у політичній сфері – у законодавчій владі жінки становлять 8%, у вищих органах апаратів виконавчої влади – 7%; в економічній – серед найбільших власників країни жінки становлять 2%, серед середніх і дрібних власників – близько 20%; заробітна плата жінок майже на третину менша від чоловічої; жіноче безробіття переважає чоловіче; у соціальній – пенсія жінок, за прогнозами вчених, через 20–30 років у середньому становитиме 40–45% чоловічої та ін.

Долання дискримінації жінки у порівнянні з дискримінаційним становищем чоловіка має свої особливості. Вони пов'язані з історичним розвитком суспільства. Сучасний історичний момент оновлення суспільного життя потребує врахування такого чинника, як спресування соціального часу щодо досягнення планки ґендерної рівності, досягнутої в ряді європейських і не лише європейських країн. З метою долання віддаленості статей, забезпечення практичного вжиття законодавчих заходів принципового значення набуває звернення державних структур до недискримінаційних тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення утвердження фактичної рівності між чоловіками і жінками, тобто запровадження квотування, яке набуло досить значного поширення у світовій практиці.

2. Ґендерна нерівновага статей

Ґендерна нерівновага – це реально існуючий дисбаланс у соціально-статевому розвитку суспільства, що визначає відмінність у становищі жінок і чоловіків; система соціально-статевих відносин у суспільстві, за якої жінки і чоловіки мають нерівні можливості самореалізації й де свідомо (чи несвідомо) віддається перевага ролі однієї із статей.

Ґендерна нерівновага, як і ґендерна рівність, пов'язана з культурним розвитком суспільства. Їх чинники, індивідуальний та соціальний вимір зумовлені історичним часом та історичним простором, а також економічними і політичними чинниками.

Сучасна ґендерна нерівновага значною мірою пов'язана з історичним утвердженням у суспільстві ієрархії статей. Відповідно до такої ієрархії чоловіки розглядалися як істоти, вищі за своїм значенням порівняно з жінками. Вищими за своїм значенням розглядалися й чоловічі цінності, проголошені ними ідеї, встановлені норми й принципи соціально-статевих відносин. Усе це, створене чоловіками, політично закріплювалось у загальнозначущих для всього суспільства документах.

Ґендерна нерівновага зумовлена також відсутністю або недосконалістю ґендерної політики, наслідком чого в галузях з низькою оплатою праці задіяні переважно жінки (освіта, культура, харчова промисловість, сфера обслуговування та ін.), а на посадах і в галузях з високою оплатою праці – чоловіки (керівні посади, дипломатична сфера та ін.).

Отже, для ґендерної нерівноваги в країнах світу, зокрема й для України, характерні ознаки, які потребують подолання:

- наявність ієрархії статей, відсутність сталих відносин партнерства між жінками і чоловіками;
- поширеність традиційних стратегій вирішення «жіночого питання», традиційних видів політики в галузі захисту рівності між жінками і чоловіками;
- недостатня репрезентативність жінок, ґендерна незбалансованість у владних структурах;
- усунення жінок від розподілу ресурсів, участі у прийнятті загальнодержавних рішень;
- домінування способу життя, ідеологічних основ та інтересів, властивих чоловікам;
- панування в суспільстві цінностей і пріоритетів, сформованих чоловіками;
- значна економічна залежність жінки від чоловіка;
- = поширення в суспільстві замахів на свободу й гідність жінок (насильство проти них, торгівля жінками, проституція);
- відсутність гармонізованого суміщення фахової діяльності й сімейного життя як для чоловіків, так і для жінок;
- відсутність розвиненого законодавства, спрямованого на додання ґендерної нерівноваги, а також забезпечення реального механізму його застосування;
- зосередження розв'язання проблеми нерівності становища жінок у руках самих жінок, відсутність у цьому процесі послідовної участі чоловіків.

Проблема ґендерної нерівноваги, її додання, як і утвердження ґендерної рівності, потребує комплексного підходу до її розв'язання, наявності професійних інституційних механізмів, сучасних методів і технологій. Ґендерна рівновага передбачає забезпечення рівності у статусі, становищі, умовах, можливостях і шансах представленості в різних сферах.

3. Ґендерна віддаленість як чинник уповільнення і стримання соціального розвитку

Ґендерна віддаленість у людському розвитку – відмінність у становищі жінок і чоловіків у різних галузях, регіонах, країнах, континентах, Півночі

і Півдня. Доляння ґендерної віддаленості – це питання соціальної справедливості, вирішення якого необхідне для стійкого людського розвитку. Оскільки суспільство складається з жінок і чоловіків, то неможливо досягти сталого його розвитку без ґендерного аналізу реальних умов життєдіяльності статей. Викорінення віддаленості у реальному становищі жінок і чоловіків – ознака найбільшої результативності та ефективності державного забезпечення у творенні інтелектуального капіталу та його використання на благо суспільства. Доляння ґендерної віддаленості з боку держави та права є знаряддям соціального прогресу, що сприяє усуненню соціального дисбалансу, розв'язанню соціальних проблем і суперечностей. Держава і право є ефективним регулятором скорочення й усунення ґендерної віддаленості. Через міжнародні структури вони є важливою формою ефективного впливу на світові ґендерні процеси і становлення ґендерної світової збалансованості.

4. Ґендерний розрив

Ґендерний розрив соціально, економічно і культурно зумовлює відмінності інтересів, цілей, цінностей та ін. у жінок і чоловіків, можливості у їх доступі до ресурсів, розпорядженні ними у сферах економіки та влади. Втрати від ґендерного розриву пронизують усе суспільство, завдаючи шкоди кожному його членові. Найбільших втрат від ґендерного розриву зазнають жінки й дівчатка.

Ґендерні розриви вимірюються кількісно, найяскравіше вони помітні у цифрах. Вони характеризують усі національні суспільства, проте виражені по-різному залежно від досягнень суспільного розвитку та активного впливу держави та права на сферу ґендерних відносин.

В Україні ґендерні розриви наявні в усіх сферах життя, що зумовлює необхідність їх усунення:

– **участь у владних структурах:** у системі законодавчої влади жінок обрано в 19 разів менше, ніж чоловіків; у системі виконавчої влади на вищих керівних посадах чоловіків працює в понад 13 разів більше, ніж жінок; у системі судової влади: у Конституційному Суді співвідношення чоловіків і жінок 1 : 6, у складі судових палат Верховного Суду таке співвідношення становило 1 : 3,7 станом на лютий 2007 року;

– **право:** існує розрив між юридичною і фактичною рівністю жінок і чоловіків;

– **у системі власності:** легітимація приватної власності поряд з державною, створення в країні недержавного сектору економіки відкрили для всіх нові економічні можливості. Проте найбільше ґендерна віддаленість виражена в системі великої власності, яка майже стовідсотково належить чоловікам. Жінки в системі малого і середнього бізнесу становлять приблизно п'яту частину. Це зумовлює нерівновагу в доступі до ресурсів та їх розподілі;

– **оплата праці:** в Україні залишається «вертикальна» професійна сегрегація, завдяки якій жінки здебільшого зосереджені на посадах з нижчою заробітною платою. Про це свідчить стійкий зв'язок між ґендерним розривом в рівні доходів та соціально-економічним статусом населення. За даними обстежень умов життя домогосподарств України, більший ґендерний розрив в оплаті праці спостерігається серед роботодавців (середні доходи відповідної категорії жінок становлять лише 50,7% чоловічого аналогу), в той час як серед на-

селення, що працює за наймом, це співвідношення зростає до 79,3%, а серед самозайнятих – до 97,5%;

– **тривалість життя:** ґендерний розрив в середній тривалості життя населення сягає 12 років (середня очікувана тривалість життя при народженні становить 74 роки у жінок проти 62 років у чоловіків). Середня тривалість життя українських жінок за роки незалежності скоротилась з 75 до 72 років. 40% чоловіків не доживають до пенсійного віку;

– **дітонароджуваність:** в Україні спостерігається зниження рівня народжуваності. Якщо у 1999 р. на одну жінку дітородного віку в середньому припадало 2 дітей, то на 2008 рік було 1,2. Дещо зросла ця кількість у 2009 р. Скорочення дітонароджуваності спричинено значною мірою зuboжінням населення, особливо його жіночої частини, за якого жінки не можуть дозволити собі мати більше однієї дитини;

– **смертність:** чоловіків 28–47 років помирає в 3,5 раза більше, ніж жінок. Основна складова частина цього розриву формується за рахунок втрати населення найбільш продуктивного віку, а саме – надвисокої смертності чоловіків у працездатному віці. За розрахунками демографів, станом на 2008 рік ймовірність не дожити до віку 60 років становить 39% для хлопців, що досягли 16 років, проти 14,5% дівчат цього ж віку.

Ґендерний розрив існує в заробітній платні, пенсійному забезпеченні, затратах фізичних сил і часу в домашньому господарстві, наявності вільного часу, девіантній поведінці та ін.

5. Ґендерні невідповідності в правах та можливостях їх реалізації: вплив на розвитковий процес

Ґендерні невідповідності – розбіжності в ґендерній рівності, які реально існують у регіонах та окремих територіях країни, а також в абсолютному ґендерному статусі жінки і чоловіка.

В Україні існують ґендерні розбіжності щодо рівності перед законом, рівності можливостей в отриманні винагороди за працю, рівності доступу до інформації, рівності у можливості висловити свою думку, заявити про свій інтерес, скористатися результатами людської праці за вибором та ін. Проте обсяг їх різний залежно від історичної ситуації в минулому і сьогодні, соціально-економічного і культурного становища, ступеня розвитку демократії. Ґендерні невідповідності охопили численні сфери життя незалежно від ґендерних перетворень у напрямі досягнення ґендерної рівності.

Ґендерні невідповідності характеризують доступ чоловіків і жінок до людських ресурсів та користування його плодами.

Людський політичний ресурс має яскраві ознаки статі. Будучи включеною до системи і структури влади як панівна сила, чоловіча складова парламенту впливає на те, як ця влада розподіляється, як нею розпоряджаються при доступі та використанні людських, інтелектуальних, матеріальних та духовних ресурсів, контролює всі зміни, які відбуваються, і корелює їх залежно від чоловічого світогляду, встановлює форми домінування та підкорення, владарювання та залежності, зразків і негативного, міру збалансованості статей у відсотках, обсяг прав і навіть можливостей, особливо в умовах нерозвинутого українського громадянського суспільства.

Віддаленість жіночого соціуму від політики є недовикористанням суспільного ресурсу (в Україні жінок – 54% серед тих, хто має вищу освіту), непропорційного та нерівномірного його розподілу, відсутність бачення гендерної перспективи національного розвитку, європейської та світової спільноти.

Поза полем зору політики – великий пласт соціальної тканини, яка не дає зворотних імпульсів. Це веде до творення гендерного компоненту в системі політичних ризиків. Участь жінок і чоловіків у прийнятті політичних рішень сприяє інформаційному виявленню стану внутрішньої напруженості в суспільстві, зняттю політичних та інших соціальних ризиків, дає уявлення про ступінь функціонування права як важливого інструменту державної діяльності.

Кожна стаття гендерно чутлива до політичних рішень, якщо вони стосуються її життя, й залишається гендерно нейтральною у разі індиферентності до них. Відсутність гендерного компоненту в політичних рішеннях породжує політичну індиферентність, яка блокує зв'язок статі з політикою, формує пасивне ставлення до неї або взагалі її несприйняття. Результатом цього є в остаточному підсумку нежиттєздатність такої політики або ворожість до неї, невиконання законів та інших нормативно-правових актів. Відкритість політики для індивідів, урахування їхніх гендерних інтересів відкриває шлях до реалізації індивідуальних можливостей, зняття конфліктності між статями та конфліктів особистості з соціальним середовищем.

Гендерна невідповідність у доступі до виробничих ресурсів, володінні та можливості розпоряджатися ними стримує ефективність їх використання. Проблемою оптимального використання є праця жінок і чоловіків у складі ринкової робочої сили.

Майже виключно жіночою є неоплачувана «домашня» репродуктивна праця. Державне відсторонення від оцінки та аналізу великого масиву приватного життя, домашньої сфери, упорядкованості відносин жінок і чоловіків не дає підстави для системного бачення суспільства, процесів та змін, що в ньому відбуваються, його соціальних норм та стандартів, цінностей та форм життя. Частина реальності, в якій перебуває жінка, робить її не лише «другою», іншою статтю, а й другим та іншим її соціальним світом, незваним простором, існуючим поза параметрами окресленого державою свого територіального і впливового простору та політичного часу. Уявлення держави про соціальну систему, а отже, й політичну, економічну та інші системи є неповним.

У ХХІ столітті утвердження гендерної рівності стає центральним моментом розвитку. Одним із ключових елементів цього в Україні є долання гендерної невідповідності у всіх сферах життя шляхом їх ефективного розвитку.

6. Гендерна нейтральність

Досить поширеною у світі є гендерна нейтральність як характеристика діяльності у будь-якій сфері, що не враховує чи цілеспрямовано ігнорує спеці-

альний підхід або чітко визначену політику щодо вирівнювання можливостей самореалізації різних груп жінок і чоловіків. Така ґендерна нейтральність присутня і в Україні. Ґендерно нейтральні закони або національні програми спричиняють абсолютно різні наслідки для чоловіків і жінок і можуть погіршити становище однієї із груп. Ґендерно нейтральні закони, нормативні акти, програми, що оминають увагою ґендерні питання, як правило, діють на користь чоловіків.

Ґендер повинен бути критичним аспектом у всіх сферах діяльності держави, особливо в управлінні, в якому традиційно продовжує домінувати чоловіче бачення проблем. Пояснюється це тим, що політичні, соціальні і економічні інститути у світі створюються переважно чоловіками, представниками середнього класу. Це означає, що більшість різних груп населення, включаючи жінок, молодь, а також членів соціальних меншин, наприклад інвалідів, намагаються пристосуватися до цих інститутів, які, як правило, недостатньо повно уявляють реальність їхнього життя.

Міжнародні експерти з питань ґендерної рівності стверджують, що ґендерно нейтральний закон, нормативний акт, програма працюють на користь чоловіків. Якщо на рівні вироблення політики спостерігається недостатня увага до ґендерних питань, то вже на рівні її реалізації приводиться в дію механізм заперечення.

Зазначені реально поширені ґендерні проблеми поряд з іншими проблемами поставили перед світом, Європою, національними суспільствами необхідність створення міжнародного рівня структур, спрямованих на розв'язання історично поставлених завдань, серед яких – забезпечення ґендерної рівності.

2. Ґендер у міжнародних документах на зламі тисячоліть як надбання світового досвіду ґендерних перетворень

У нормах і рекомендаціях міжнародних документів втілений узагальнений і вивірений практикою світовий досвід держав та громадськості щодо ґендерних перетворень. Для України, як і для всіх країн світу, така практика становить інтерес в умовах, коли поряд з прогресивним поступом реально існують сильні тенденції минулого патріархального життя. Вони заважають утвердженню найбільш прогресивних ідей світового рівня, які формувалися історично на фоні ключових подій соціального часу і в процесі накопичення сучасного соціального капіталу. А саме, починаючи з 1960-х років активно розгорнулися соціальні рухи за демократичні перетворення, серед яких – національно-визвольний, антивоєнний і жіночий. Серед багатьох ідей, висунутих цими рухами, були захист і турбота про ті, що з різних причин опинилися на суспільній периферії – стать, раса, фізичний стан, сексуальна орієнтація та ін. Оскільки жінка була замкнutoю в сімейній сфері, а в господарському житті їй відводилася підпорядкована роль, залежна від волевиявлення чоловіка, то вона функціонально була виключена зі сфери політичної, економічної і соціальної свободи і перебувала в категорії «дру-

гої» статі. У таких умовах відбувались трансформаційні процеси, пов'язані з утвердженням ґендерної політики на світовому рівні.

При цьому необхідно підкреслити важливе значення також демократичних рухів за права людини. Зауважимо, що перші офіційні юридичні документи з прав людини з'явилися ще наприкінці XVIII століття, серед яких насамперед Конституція США (1787 р.) і Декларація прав людини і громадянина (Франція, 1789 р.). Рівноправність уперше юридично була закріплена у французькій Декларації прав людини і громадянина 1789 року, яка проголошувала: «Люди народжуються і залишаються вільними і рівними в правах». Ці акти заклали основи світової концепції прав людини. Проте повна реалізація принципу рівноправності відбулася набагато пізніше завдяки міжнародному праву.

Створення в середині XX століття міжнародної організації – Організації Об'єднаних Націй – і сам факт, і весь процес її діяльності спрямовані на утвердження демократії, складовою якої є ґендерна демократія. У найбільш оформленому вигляді комплексний підхід до ґендерних демократичних перетворень виражено в 90-х роках XX століття і на початку століття XXI.

Ретроспективне бачення ґендерної складової в ухвалених міжнародним співтовариством актах планетарного значення розкриває процес формування ґендерної політики та здійснення ґендерних перетворень. Документи, прийняті ООН, є актами обов'язкового й рекомендаційного характеру. Будучи підписаними Україною, вони потребують національного осмислення й прийняття до виконання з урахуванням місцевих особливостей і можливостей їх реалізації. У міжнародних документах і в діяльності міжнародних структур знайшли найбільш яскраве вираження основні контури ґендерного поступу.

При цьому насамперед зауважимо, що концептуально принцип рівності статей знайшов своє політичне й юридичне закріплення й політико-правову орієнтацію на практичне утвердження, вже починаючи з перших документів, ухвалених Організацією Об'єднаних Націй. А тому навряд чи можна погодитися з думкою про те, що тільки під час Пекінської конференції (1995 р.) «уперше на світовому рівні було усвідомлено потребу (виділено нами) у перенесенні основної уваги з самих жінок на концепцію статей, визнано необхідність переоцінки всієї структури суспільства та відносин між жінками та чоловіками та підтверджено, що досягнення ґендерної рівності – це спільна, а не лише жіноча проблема, від розв'язання якої «виграють» усі члени суспільства»³. Таку думку можна почути у виступах окремих учасників різного роду конференцій та круглих столів.

Що стосується думки про «уперше усвідомлене перенесення основної уваги з самих жінок на концепцію статей», то вона найменш стосується державно-правового підходу до проблеми рівності статей, ґендерних прав людини і громадянина в історичний час другої половини XX століття. Така наведена формула справедливо відповідає оцінці підходу до проблеми забезпечення ґен-

³ Христова Г.О. Основи ґендерно-правового аналізу законодавства України / Г.О.Христова. – Харків: Райдер, 2008. – С. 37.

дерної рівності з погляду світового жіночого руху. Недопущення жінок протягом століть до публічного життя й владних сфер мало наслідком практично повне ігнорування їх у політичних дослідженнях, а отже, й оцінки їх реального впливу на різні процеси творення демократії. На практиці саме в цей період у жіночому русі дедалі зрозумілішим стає, що ідея рівності статей, висунута самими жінками, для жінок і здійснювана жінками, є справою безнадійною, що потрібно змінювати підходи у подоланні дискримінації жінок і утвердженні ґендерної рівності. Особливо це було акцентовано саме на конференції в Пекіні. Утім, варто підкреслити, що навіть «Жіноча конвенція», ініційована світовим жіночим рухом, концептуально побудована на принципах забезпечення рівності між обома статтями – жінками і чоловіками. Політичний акцент на жіночій проблематиці вже в самій назві – Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок – зумовлений украй дискримінованим становищем жінок у світовому просторі, а не можливістю розгляду його поза становищем чоловіків.

Спробуємо показати, що міжнародний державно-правовий досвід ґендерних перетворень з самого початку формувався і здійснювався концептуально вивіреними теорією і життям щодо забезпечення рівності обох статей. Реальні проблеми теоретичного і практичного характеру щодо забезпечення демократичних основ ґендерного розвитку існують і сьогодні. Розв'язання їх потребує соціального і політичного часу. Щоб оптимально ефективно використати цей час, треба мати аналіз минулого, уміти бачити майбутнє і планувати його з погляду ґендерної перспективи. Для переконливості у справедливості своїх оцінок розглянемо міжнародний державно-правовий досвід забезпечення рівності жінок і чоловіків у ретроспективі.

ООН як організація суверенних націй, офіційною датою створення якої вважається 24 жовтня 1945 р., має своїми членами до 200 країн, тобто майже всі країни світу. В преамбулі до Статуту Організації Об'єднаних Націй говориться про рівноправність чоловіків і жінок.

Преамбула до Статуту ООН:

«Ми, народи Об'єднаних націй, виповнені рішучості позбавити наступні покоління від страждань війни, яка двічі в нашому житті принесла людству невимовне лихо, та затвердити віру в головні права людини, в людську гідність та цінність людської особистості, рівність прав чоловіків і жінок та рівність прав великих та малих націй, та створити умови, за яких можуть дотримуватись справедливість та повага обов'язків, що впливають з договорів та інших джерел міжнародного права, та сприяти соціальному прогресу та поліпшенню життя за умов більшої свободи, та в цих цілях виявляти терплячість та жити разом у згоді один з одним, як добрі сусіди, та об'єднати наші зусилля для підтримки міжнародного миру та безпеки, та забезпечити прийняттям принципів і встановленням методів, щоб збройні сили використовувалися не інакше, як у спільних інтересах, та використовувати міжнародний апарат для сприяння економічному та соціальному прогресу всіх народів, вирішили об'єднати наші зусилля для досягнення цих цілей.

Згідно з цим наші відповідні уряди через представників, що зібралися в місті Сан-Франциско та представили свої повноваження, знайдені в необхідній формі, погодилися з цим Статутом Організації Об'єднаних Націй і цим заснують організацію під назвою «Об'єднані Нації».

26 червня 1945 року

ООН у Статуті заявляє про віру в утвердження рівності чоловіків і жінок у системі прав і свобод людини, націй, держав, розглядає цю проблему поряд з питаннями миру і безпеки, прогресу й розвитку. Цим визначається державна орієнтація країн, що добровільно сприйняли цей принцип ґендерної рівності як керівний у своїй діяльності, ставши членом організації. Україна є однією з держав, що підтримала створення ООН і сприйняла її принципи як основоположні.

Важливим напрямом діяльності ООН є прогресивний розвиток міжнародного права і його кодифікація. Понад 500 конвенцій, договорів і норм – результат такої роботи. Понад 100 з них – присвячені правам людини. Вони забезпечують основу для зміцнення міжнародного миру й безпеки, розвиток дружніх відносин між націями, здійснення міжнародного співробітництва у розв'язанні міжнародних проблем і в підтримці поваги до прав людини, сприяють соціально-економічному розвитку. В останні півстоліття міжнародно-правові акти поповнились конвенціями, які юридично спрямовані на утвердження ґендерної рівності. Отже, законодавство віддзеркалює розвиток суспільства і стає привабливим у регулюванні прогресу щодо відносин між жінками і чоловіками. Прагнучи задовольнити інтереси якомога більшої кількості людей, міжнародне законодавство стосовно молодих демократій або країн, які прагнуть демократичних змін, інколи йде попереду суспільств й стає для них орієнтиром у ґендерних перетвореннях. Ґендерна проблематика поступово стає складовою законодавчої політики.

Характерною особливістю міжнародного правозахисного законодавства є те, що воно має державну основу, а саме – формується шляхом досягнення угод між державами. Обов'язок кожної держави, яка підписала документ, – забезпечити, щоб усі особи, які перебувають під її юрисдикцією, мали можливість реалізувати свої права. Держави, які ратифікували конвенції, юридично зобов'язані їх виконувати. Значний обсяг таких зобов'язань стосується забезпечення рівності жінок і чоловіків.

З 90-х років ООН відносить ґендерні проблеми до першорядних. Вона розглядає ґендерні принципи й ґендерний підхід серед основоположних при розв'язанні всіх проблем світового співтовариства. Серед комплексу міжнародних стратегій, стандартів і програм у цей період ООН визначає як пріоритетне забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, утвердження якого передбачає ухвалення ґендерного законодавства, впровадження міжнародних ґендерних стандартів, створення національних механізмів забезпечення ґендерної рівності, збирання й аналіз ґендерної статистики, сприяння розвитку ґендерного руху, допомога жіночим організаціям, проведення ґендерних досліджень та ін.

Важливим інструментарієм для регіональних і національних ґендерних перетворень є утвердження й розширення міжнародно-правових норм та рекомендацій ООН з питань ґендеру. Основоположним документом, що проголосив рівність прав жінок і чоловіків, була **Загальна декларація прав людини**, ухвалена і проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. І хоча цей документ є декларацією, а не обов'язковим юридичним актом міжнародного права, все ж він має надзвичайно велике значення й сприймається як обов'язковий для виконання.

Загальна декларація прав людини складається з преамбули і 30 статей. Нею визнається кілька аспектів прав для всіх людей. Право на рівність серед прав і свобод людини – на першому місці.

Уже в преамбулі Декларації рівноправність статей розглядається як вихідна позиція у прийнятті документа, а саме: «...беручи до уваги, що народи Об'єднаних Націй підтвердили в Статуті свою віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особистості і в рівноправність чоловіків і жінок й вирішили сприяти соціальному прогресу та поліпшенню умов життя при більшій свободі».

На розвиток ст. 1 Загальної декларації прав людини про те, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах, ст. 2, поряд з іншим, наголошує на статі, а саме: «Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, віросповідання, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, майнового, соціального або іншого становища». Отже, рівність статей Декларація розглядає як основне право людини. Вона вперше поставила питання про права жінок як невід'ємну складову прав людини.

На основі Загальної декларації прав людини були ухвалені численні міжнародно-правові акти, які забороняють порушення принципу рівноправності. 50–60-ті роки характеризуються розширенням сфер суспільних відносин щодо правового забезпечення жінці рівного становища з чоловіком. Серед міжнародно-правових документів щодо рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності, прийнятих Генеральною Асамблеєю ООН, зокрема, такі як: Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і експлуатацією проституції третіми особами (2 грудня 1949 р.), Конвенція про політичні права жінок (1952 р.), Конвенція про громадянство одруженої жінки (29 січня 1957 р.), Конвенція про боротьбу проти дискримінації в галузі освіти (1960 р.), Конвенція про згоду на вступ до шлюбу, шлюбний вік та реєстрацію шлюбів (7 листопада 1962 р.) та ін.

Розвиток і поширення освіти серед жінок у ХХ столітті, реконструкція професіональної картини світу особистості, поява так званих нових жінок і становлення «нового образу жінки» формували світогляд на роль жінки в такій сфері, як політика. Юридичне закріплення можливості входження жінки в політику як активного суб'єкта ставало фактом реальної її самореалізації в політичній і правовій сферах.

Конвенція про політичні права жінок визначає напрями соціальних зрушень, які мають привести до забезпечення рівності жінок і чоловіків: «Стаття I. Жінкам належить право голосувати на всіх виборах, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації»; «Стаття II (2). Жінки можуть обиратися, на рівних з чоловіками умовах без будь-якої дискримінації, до всіх встановлених національними законами установ, що публічно обираються»; «Стаття III. Жінкам належить, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації, право обіймати посади на громадсько-державній службі і виконувати всі громадсько-державні функції, встановлені національним законодавством».

Документ був прийнятий у період, коли ще був відчутний порох «гарячої» Другої світової війни і водночас у світовому просторі відчувалися відгуки «холодної війни». Найбільш враженою частиною населення в періоди збройних конфліктів та в надзвичайних ситуаціях опинялись жінки і діти.

У наступних документах ООН проголошений у Загальній декларації принцип рівності статей був покладений в їх основу. Так, в обох Міжнародних пактах про права людини (Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р.) закріплена як вихідна норма про рівноправність статей.

Держави, що брали участь у цих пактах, зобов'язувалися гарантувати проголошені в документах права без будь-якої дискримінації щодо статі поряд з іншими обставинами (ст. 2 обох пактів). Недискримінація, нарівні з рівністю перед законом і правом на рівний захист закону без будь-якої дискримінації, становить основоположний і загальний принцип щодо захисту прав людини. У ст. 3 обох пактів позитивно виписані зобов'язання держав забезпечувати рівність жінок і чоловіків щодо користування всіма громадянськими, політичними, економічними, соціальними і культурними правами. Статті 2 і 3 вимагали від держав-учасниць вжиття всіх необхідних заходів, включаючи заборону дискримінації за ознакою статі, з тим, щоб покінчити як в державному, так і приватному секторі з дискримінаційними проявами, та заважали рівному здійсненню прав. Отже, пакти закріпили принцип рівноправності статей у формі юридичного зобов'язання і розглядають рівність жінок та чоловіків ширше, ніж просте декларування їх загальної рівності перед законом.

Ухвалені документи були політичними і юридичними кроками в утвердженні рівності статей. Однак політика залишалась тим світом, в якому правили й мали голос переважно чоловіки.

Як соціальний виклик у 1960–1970-х роках відбувається зростання жіночого руху в Європі і Північній Америці з вимогами участі жінок у публічному житті. 1975 рік ООН проголосила Міжнародним роком жінок. Цього ж року в Мехіко відбулася Перша Всесвітня конференція зі становища жінок. Саме на ній було ухвалено рішення про необхідність розробки й прийняття Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Вона ухвалила Всесвітній План дій у рамках Десятиліття жінки ООН: рівність, розви-

ток і мир (1976–1985 рр.). У ньому йшлося про глобальне усвідомлення цілеспрямованого перетворення в усіх сферах життя з метою поліпшення становища жінок. Програма спрямована на зміцнення всеохоплюючої й ефективної стратегії подолання нерівності, перешкод і обмежень для повної та рівноправної участі жінок у процесі розвитку, включаючи заходи щодо розв'язання проблем відсталості й соціально-економічних структур, які ставлять жінку в підлегле становище, й посилення їх вкладу у зміцнення міжнародного миру. Жіночі проблеми стали невід'ємними в офіційній міжнародній політиці.

Конференція розглядала питання, виходячи з витоків пригнічення жінок та визначення історичної перспективи розв'язання проблеми розвитку й рівності участі жінок й чоловіків у розвитку.

На Конференції була ухвалена Мексиканська декларація 1975 року про рівність жінок та їхній внесок у розвиток і мир. У ній зазначалося, що розв'язання проблем жінок тісно пов'язане з розв'язанням багатьох проблем сучасності. Конференція закликала чоловіків і жінок об'єднати зусилля з метою створення демократичного суспільства, де пануватимуть повага, гідність, свобода і процвітання.

Об'єктивно стає необхідність інкорпорувати демократичні ідеали в наукову теорію. Під впливом жіночої активності привертається увага науковців до важливості постановки питань, пов'язаних з репрезентацією жіночих інтересів. У цей час активізується наукова думка, а саме:

- кинуто виклик конвенційним визначенням політики, дедалі активніше висловлюється вимога включення до визначення політики жіночої участі в публічному житті;
- концептуалізується категорія гендеру (Кейт Міллетт) у сфері інтересів суспільних наук, розширюється проблематика, присвячена політичній участі жінок;
- поставлене по-новому питання, яким чином гендер конструює жіночий політичний досвід і як раса, етнічність, класовий інтерес в поєднанні з гендерною належністю впливають на політичні дії та політичну свідомість;
- почали досліджуватися як взаємопов'язані соціальні відносини жінок у сім'ї, на виробництві, в об'єднаннях, їх вплив на формування форм протесту і угод;
- зроблені намагання втілити дії громадських організацій (grassroots activism) у контекст більш широкого політичного й економічного процесу;
- почала аналізуватися взаємозалежність між жіночою політичною практикою і політичною теорією⁴ та ін.

Надаючи питанню рівності статей особливого значення і враховуючи вимоги міжнародного жіночого руху щодо подолання дискримінаційного становища, в якому перебуває жінка, 7 листопада 1967 р. Генеральна Асамблея ООН ухвалює Декларацію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Принцип рівноправності має бути проведений у життя у

⁴ Чикалова И. Женщины в политической теории / И.Чикалова. – Режим доступа: <http://tchikalova.iatp.by/curriculumvitae.htm>.

всіх державах відповідно до принципів Статуту ООН і Загальної декларації прав людини (ст. 11). Проведення цього принципу Декларація рекомендує всім державам, неурядовим організаціям і приватним особам.

У документі дискримінація кваліфікується як злочин проти людської гідності. Уже в ст. 1 проголошується: «Дискримінація щодо жінок, що веде до заперечення або обмеження їх рівноправності з чоловіками, є несправедливістю в своїй основі і являє собою злочин проти людської гідності». А тому документ вимагає вжиття всіх заходів для анулювання існуючих законів, звичаїв, постанов і практики, що є дискримінаційними щодо жінок, і встановлення належного юридичного захисту рівноправності чоловіків і жінок. До таких необхідних заходів щодо юридичного захисту Декларація насамперед відносить:

а) принцип рівності для чоловіків і жінок має бути включений до Конституції або іншим чином гарантований законом;

б) міжнародні акти Організації Об'єднаних Націй і спеціалізованих установ, які стосуються дискримінації щодо жінок, мають бути ратифіковані, або до них мають приєднатися, чи вони повністю повинні бути втілені в життя в найкоротший строк.

У Декларації ставиться вимога до урядів гарантувати за допомогою законодавства забезпечення жінкам рівних прав з чоловіками без будь-якої дискримінації, а саме: право голосувати на виборах і бути обраними; право брати участь у всіх референдумах; право обіймати офіційні посади й виконувати всі громадські функції; право набуття, зміни і збереження свого громадянства.

Крім політичної сфери, Декларація охоплює ряд інших сфер, де є потреба в захисті рівноправності жінки і чоловіка. При підході до сім'ї як основного осередка кожного суспільства у Декларації ставиться особливий акцент на законодавчих заходах щодо забезпечення заміжнім і незаміжнім жінкам рівних з чоловіками прав у галузі цивільного права, зокрема:

- право набуття та успадкування власності, а також володіння, користування і розпорядження нею, включаючи власність, набуту в період шлюбу;
- право на рівну правоздатність;
- рівність з чоловіками прав на пересування;
- рівність з чоловіками у праві вибирати подружжя і вступати до шлюбу тільки за своєю вільною і повною згодою;
- рівність прав жінок і чоловіків у шлюбі і при його розірванні;
- рівність прав і обов'язків чоловіка і жінки як батьків стосовно своїх дітей.

У Декларації говориться про право жінок на захист від насильства та про зобов'язання урядів здійснювати заходи для заборони насильства над жінками, про забезпечення рівності прав і можливостей статей у різних сферах життя. Усі положення кримінального законодавства, що мають дискримінаційний характер, мають бути скасовані.

Декларація формулює рекомендовані заходи на всіх рівнях для забезпечення можливостей для дівчат та заміжніх і незаміжніх жінок мати рівні права з чоловіками в галузі освіти. Об'єктивно жінка розглядається як інтелектуальний капітал, а надані права – як його формування й ефективне використання. До таких заходів належать:

- рівні умови доступу до навчання у навчальних закладах усіх типів;
- рівність умов у освоєнні навчальних програм, при складанні іспитів, підборі викладацького складу однакової кваліфікації, навчальних приміщень і обладнання однакової якості;
- рівні можливості отримання стипендій та інших дотацій для навчання;
- рівні можливості у доступі до програм щодо подальшого навчання, включаючи програми забезпечення грамотності дорослим;
- доступ до матеріалів освітнього характеру з метою сприяння здоров'ю та облаштуванню сімей.

Визначаючи права рівності статей в економічній сфері, Декларація відобразила світові процеси входження жінки в систему масштабного суспільного виробництва, активного виходу її за межі домашнього господарства. До таких прав віднесені:

- незалежно від соціального стану або інших ознак мати право на професійну підготовку, працю, вільний вибір професії і заняття, професійного вдосконалення;
- право на рівну з чоловіками плату і рівну винагороду за однакову працю;
- право на оплачувану відпустку, пенсійне забезпечення і матеріальне забезпечення на випадок безробіття, хвороби, старості та в інших випадках втрати працездатності тощо.

У 60–70-х роках ХХ століття сплеск міжнародного жіночого руху дедалі більше активізує питання забезпечення рівності жінок і чоловіків. Як реакція на нього, а також як відображення потреби часу є постійне акцентування уваги міжнародного співтовариства на утвердженні рівності статей. Це свідчить також про те, що така проблема є: глобальною у світовому просторі; масштабною за своїм змістом, оскільки стосується усього населення світу; наскрізною проблемою, що пронизує всі інші права і свободи та залежить від них у своєму вирішенні; потребує концептуального осмислення щодо вирішення її у часі і просторі; пов'язана у своєму розв'язанні з усіма іншими проблемами, що також потребують нагального вирішення; проблема, яка має глибинний характер і не завжди лежить на поверхні, а тому складна з погляду ґендерної перспективи її бачення і розв'язання.

Виходячи з важливості проблеми рівності статей, як і всіх інших прав людини, для огляду і аналізу роботи, що була здійснена протягом двадцяти років з часу прийняття Загальної декларації прав людини і складання програми на майбутнє, в Тегерані 13 травня 1968 р. відбулася Міжнародна конференція з прав людини. У Зверненні Тегеранської конференції настійно підкреслювалася необхідність виконання членами міжнародного співтовариства зобов'язань щодо забезпечення здійснення основних прав і свобод для всіх незалежно від статі та інших особливостей людини. Наголос був зроблений на

нерівноправному становищі жінок, що суперечить основним міжнародним документам. Для прогресу людства, підкреслювалося у Зверненні, необхідне повне втілення в життя Декларації ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок. Згодом цей документ було перероблено в однойменну конвенцію.

Під впливом прийняття більшістю країн міжнародних документів ООН у 1970–80-х роках у світі відбувається реструктуризація ґендерних відносин. Концептуально переосмислюються соціальна реальність, традиційні підходи до вирішення жіночих питань, триває пошук нового бачення проблеми. Активізується діяльність ООН.

18 грудня 1979 р. Генеральна Асамблея ООН ухвалила Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, або «Жіноча конвенція»), яка набула чинності 3 вересня 1981 р. Україна ратифікувала цю Конвенцію 19 грудня 1980 р. На сьогодні майже всі країни світу ратифікували Конвенцію або приєдналися до неї, і цим фактично планетарно визнано принцип ґендерної рівності як основоположний. У становленні ґендеру цей правозахисний документ відіграв особливу роль.

Це перша Конвенція, яка юридично пов'язана з жіночими людськими правами. Вона вперше поставила питання про права жінок як невід'ємну складову прав людини. І хоча до цього часу ніхто не вдавався до формули, що жіночі права не людські, все ж зазвичай вживали формулу через «і», а саме «права людини і права жінок», коли йшлося про становище жінки. Зауважимо, що ніхто ніколи не вдавався до ствердження формули у такий спосіб: «Права людини і чоловічі права». Цим самим і в першій, і в другій формулах прихований підтекст полягає у ставленні до жінки як до особи другої, менш значущої статі.

У преамбулі до Конвенції заявлено, що просування рівності між жінками і чоловіками та ліквідація дискримінації стосовно жінок є центральним принципом ООН і становить предмет зобов'язань держав. У ній констатується, що дискримінація щодо жінок «порушує принципи рівноправності й поваги до людської гідності» і є перешкодою на шляху жіночої участі на рівних умовах з чоловіками в політичному, економічному, соціальному й культурному житті своїх країн. У Конвенції роз'яснюється значення ґендерної рівності й шляхи її досягнення.

Конвенція є першим міжнародним юридичним документом, в якому забороняється дискримінація жінок. Вона має особливе значення для характеристики можливостей, які надаються міжнародним правом державам для ґендерного реформування суспільства.

Одне з найважливіших положень Конвенції – юридичне визначення дискримінації щодо жінок: «Поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яку відмінність, виняток або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на послаблення або зводить нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій сферах».

На відміну від інших договорів «Жіноча конвенція» передбачає ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, а не просте усунення її за ознакою статі. Інакше кажучи, замість вимоги ґендерної нейтральності, тобто рівного поводження з жінками і чоловіками, Конвенція забороняє будь-яку діяльність, що сприяє збереженню нерівності жінок. Так, відповідно до її ст. 3, держави, які підписали цей документ, зобов'язалися забезпечити всебічний розвиток і прогрес жінок із тим, щоб гарантувати їм здійснення й користування правами людини й основними свободами на основі рівності з чоловіками. Таке зобов'язання разом з іншими державами взяла на себе й Україна.

Згідно з «Жіночою конвенцією» держави взяли на себе зобов'язання досягти результатів і домогтися з цією метою використання всіх засобів. Відповідно до ст. 2 вони зобов'язалися:

- включити принцип рівноправності чоловіків і жінок до своїх національних конституцій або іншого відповідного законодавства й забезпечити за допомогою закону практичне здійснення цього принципу;

- вживати відповідні законодавчі та інші заходи, включаючи санкції, з метою заборони будь-якої дискримінації щодо жінок;

- встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками й забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;

- утримуватися від здійснення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;

- вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, для зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, які містять дискримінацію щодо жінок;

- скасувати всі положення свого кримінального законодавства, що є дискримінаційними щодо жінок.

Перелік зобов'язань, що взяли на себе держави, містить широкий спектр юридичного змісту. Зазначимо, що саме 70-ті роки стали тим часом, коли національні держави почали приймати «відповідне законодавство» із забезпечення рівних прав і можливостей, тобто цільові спеціальні закони.

У Конвенції конкретизуються дії в інтересах забезпечення рівності статей. Виходячи з аналізу стану ґендерної віддаленості статей, у ній особливо виділяються три аспекти становища жінок: громадянські права і правовий статус жінок; відтворення населення; вплив культурних чинників на відносини між статями. Серед проблем, які особливо виділяються в документі, – ліквідація дискримінації у сфері зайнятості, зокрема при наймі на роботу, забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності, а також заборона на звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами або на дискримінацію щодо звільнення у зв'язку з сімейними обставинами.

З метою долання віддаленості статей у політиці й успішного просування жінок у політику, фактичного вирівнювання статусу жінок і чоловіків, спресування соціального часу щодо досягнення їх рівності Конвенція закріпила позитивні й негативні обов'язки держав, пропонуючи в національному законодавстві використання особливих заходів і процедур.

Позитивні (вживати заходів) – забезпечити практичне здійснення принципу рівноправності (п. а ст. 2); вживати законодавчих заходів (п. б ст. 2); встановлювати юридичний захист (п. с ст. 2).

Негативні (утримуватися від дій) – утримуватися від здійснення будь-яких дискримінаційних актів (п. d ст. 2).

Конвенція говорить про обов'язок держав щодо реформування національного законодавства в напрямі юридичного гарантування рівноправності статей. При цьому вважається можливим для держав вдаватися в законодавчій практиці до позитивної дискримінації як тимчасового заходу (ст. 4).

Принципове значення для діяльності з досягнення ґендерної рівності має ст. 4. Вона розглядає як **недискримінаційні тимчасові спеціальні заходи**, спрямовані державами-учасницями на прискорення утвердження фактичної рівності між чоловіками і жінками, до яких належать квоти.

Відповідно до Конвенції для контролю за реалізацією її положень спеціальною нормою створюється спеціальний міжнародний орган – Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, визначаються його склад, порядок формування і характер функціонування та компетенція.

Додатковий імпульс реальному втіленню цього документа дав **Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок**, схвалений на 54-й сесії Генеральної Асамблеї ООН 6 жовтня 1999 р. Він набув чинності 22 грудня 2000 р. Знаменною подією назвав його у Річній доповіді про роботу ООН (2001 р.) Кофі А. Аннан, на той час Генеральний секретар ООН. Україна ратифікувала Факультативний протокол у вересні 2003 р.

Протокол спрямований на забезпечення гарантій ґендерної рівності. У ньому виписана процедура направлення повідомлень, заяв жінок, які стали жертвами порушення державою-учасницею будь-якого із гарантованих Конвенцією прав, і процедура проведення розслідування, що дає змогу Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок ініціювати розслідування фактів серйозних або систематичних порушень прав жінок.

За Протоколом, допускається право осіб, груп осіб або від їх імені письмово направляти до Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок індивідуальні скарги про зазнання ними збитків або про те, що вони в іншій формі постраждали в результаті порушення державою-учасницею будь-якого з прав, викладених у Конвенції. При цьому у ст. 4 Факультативного протоколу зазначається, що «Комітет не розглядає повідомлення, поки він не пересвідчиться в тому, що всі доступні внутрішні засоби правового захисту були вичерпані, за винятком випадків, коли застосування таких засобів не виправдано затягується або навряд чи принесе очікуваний результат».

При ратифікації Україною цього Факультативного протоколу взята до уваги вимога частини четвертої ст. 55 Конституції України, за якою «кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасницею яких є Україна».

Протокол відкритий для підписання 10 грудня 1999 р. для всіх держав, що підписали Конвенцію, ратифікували її або приєдналися до неї. У 2003 р. Україна ратифікувала Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Відповідно до рекомендацій цієї Конвенції та рекомендацій Ради Європи до Конституції України була внесена самостійна ст. 24, що проголошує фундаментальний принцип рівності жінок і чоловіків.

1980–1990-ті роки – період розгортання світового жіночого руху. Реакцією на поставлені ним проблеми щодо дискримінації жінок і забезпечення ґендерної рівності було проведення під егідою ООН Всесвітніх конференцій зі становища жінок (*табл. 1*). Вони засвідчили, що спільним для всіх держав світу є забезпечення соціостатевої рівності людей на всіх рівнях – планетарному, регіональному і національному.

З метою огляду й оцінки прогресу, досягнутого у здійсненні рекомендацій Всесвітньої конференції в рамках Міжнародного року жінки, що відбулася 1975 р. в Мехіко, і коригування програми на другу половину Десятиліття у світлі наявних нових даних і досліджень, за рішенням Генеральної Асамблеї ООН від 29 січня 1979 р. в Копенгагені 14–30 липня 1980 р. відбулася Друга Всесвітня конференція в рамках Десятиліття жінки Організації Об'єднаних Націй «Рівність, Розвиток і Мир». На конференції ухвалена Програма дій на другу половину Десятиліття жінки Організації Об'єднаних Націй: рівність, розвиток і мир.

Процес переростання суто жіночого руху за рівноправність у загальносвітовий рух за рівність, мир і злагоду знайшов найбільше відображення в Найробіських перспективних стратегіях жіночого розвитку – «Далекоглядна стратегія жіночого прогресу на період до 2000 р.», прийнятих на Третій Всесвітній конференції з проблем жінок (Найробі, Кенія, 1985 р.). Вони являють собою розробку плану подальшого глобального руху за перетворення.

У Перспективних стратегіях вказувалося на обов'язок держав щодо розв'язання «жіночих проблем», розглядалися становище та права жінок як глобальна проблема, вирішення якої стосується як жінок, так і чоловіків. Загальною стратегічною метою визначалося досягнення повної рівноправності у громадській і політичній сферах. У громадському житті до 2000 р. передбачалося ліквідувати нерівність, використовуючи зусилля неурядових організацій, навчальних закладів, засобів масової інформації; у політичному житті – домагатися рівного становища жінок і чоловіків у законодавчих та управлінських структурах, прийнятті рішень, діяльності політичних партій і рухів.

Всесвітні конференції жінок під егідою ООН⁵

Дата проведення	Місце проведення	Тема конференцій	Кількість країн, що взяли участь	Кількість делегатів і учасників
1975 р. 19 червня – 2 липня	Мексика, м. Мехіко	Декларація про рівність жінок та їхній внесок у розвиток і мир. Всесвітній План дій у рамках Десятиліття жінки ООН: рівність, розвиток і мир (1976–1985 рр.)	133	1200 делегатів Трибуна неурядових організацій 6000 (4000) учасників
1980 р. 14–30 липня	Данія, м. Копенгаген	Програма дій на другу половину Десятиліття жінки Організації Об'єднаних Націй: рівність, розвиток і мир	145	2000 делегатів, Форум неурядових організацій, близько 6000–7000 учасників
1985 р. 15–26 липня	Кенія, м. Найробі	Підбиття підсумків виконання Плану дій у рамках Десятиліття жінки ООН: рівність, розвиток і мир. Прийняття Найробіських перспективних стратегій жіночого розвитку – Далекоглядна стратегія жіночого прогресу на 1986–2000 роки	157	Форум неурядових організацій, близько 16 000 учасників і запрошених
1995 р. 4–15 вересня	Китай, м. Пекін	Пекінська Платформа дій задля рівності, розвитку і миру; Пекінська декларація	189	17 000 делегатів і спостерігачів; 35000 (40000) учасників

Акцентуючи увагу на рівності жінок і чоловіків, Найробіські стратегії уточнюють саме поняття «рівність» у такій формулі: «Рівність є і метою, і засобом, за допомогою якого окремим особам забезпечується рівний правовий режим і рівні можливості користуватися своїми правами, розвивати свої потенційні можливості, виробляти зміння і навички з тим, щоб ці особи могли брати участь у політичному, економічному, соціальному і культурному розвитку й користуватися його досягненнями. Зокрема, для жінок рівність означає здійснення прав, яких вони позбавлені внаслідок дискримінації, що існує у сфері культури, в організаційній структурі, нормах поведінки, а також щодо чоловіків і жінок. Рівність має велике значення для розвитку і миру, оскільки національна і глобальна нерівність увічнює несправедливість і загострює конфлікти всіх видів».

Зауважимо, що конференція акцентує також увагу на розвитку. Саме поняття «розвиток» включає в себе постійне підвищення добробуту людей. Роз-

⁵ *The Unfinished Story of Women and the United Nations* by Hilikka Pietild. United Nations. – New York and Geneva, 2007. – S. 53.

виток проголошувався не просто як мета, а й як засіб для досягнення рівності, яка має бути повною й всеохопною. Жінки, підкреслювалося на Конференції, мали брати безпосередню участь у плануванні подальшого людського розвитку.

У Перспективних стратегіях проголошувалися не лише загальні принципи, а й містилися конкретні практичні рекомендації й окреслені заходи щодо недискримінації жінок, а саме:

- втілення рівноправності у законодавстві;
- вжиття конкретних заходів національними урядами щодо розвитку жінок;
- сприяння змінам несправедливої соціально-економічної структури;
- забезпечення рівних можливостей при наймі на роботу, винагороді за неї, соціальному забезпеченні, охороні здоров'я, освіті;
- пропаганда рівноправності;
- створення державних механізмів щодо поліпшення становища жінок;
- вдосконалення статистики щодо становища жінок;
- заохочення спільної праці в сім'ї.

Найробійські перспективні стратегії являють собою процес переростання суто жіночого руху за рівноправність у загальносвітовий рух за рівність, мир і злагоду. Вони окреслюють план подальшого глобального руху за ґендерні перетворення. Найробійські стратегії були ухвалені 157 державами.

Важливою віхою в забезпеченні ґендерної рівності як завдання планетарного значення була Всесвітня конференція з прав людини під егідою ООН (Відень, 1993 р.). Конференція ставила за мету переоцінку прав людини. В ухвалених на ній документах – Декларації і Програмі дій – стверджується, що права людини є універсальними та незмінними.

Віденська декларація вперше в історії людства проголосила, що «права людини, жінок і дівчаток є невід'ємною і неподільною складовою загальних прав людини». Тому «повна й рівна участь жінок у політичному, громадянському, економічному, громадському і культурному житті на національному, регіональному і міжнародному рівнях, а також ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі є першочерговими цілями міжнародного співтовариства». Такий підхід до розгляду прав жінки в контексті прав людини є проявом фактичного визнання реально пониженого становища жінки в масштабах світового простору, витіснення її з багатьох сфер суспільного і державного життя.

У документах конференції насильство над жінками визнане порушенням утвердження принципу «жіночих прав як прав людини». В них підкреслюється важливість діяльності міжнародного співтовариства «щодо запобігання насильству стосовно жінок у громадському і приватному житті, ліквідації всіх форм сексуальних домагань, проти експлуатації і незаконної торгівлі жінками, ліквідації дискримінації за ознакою статі при здійсненні правосуддя».

Це сприяло трансформації всіх концепцій, програм, завдань, розробок стратегій щодо захисту прав жінок. Ідея людських прав жінок активізувала правозахисну діяльність жінок. Вона викликала до життя нові підходи, поглибила їх змістовність через ґендерне бачення розв'язання проблем становища жінки. Світовий розвиток жіночої активності наблизив її до практичного визначення найбільш результативних стратегій захисту прав жінок, а саме – у співробітництві з чоловіками, через взаємодоповнюваність розв'язання статевої проблематики.

Ґендерні підходи, ґендерна проблематика народжувалися всередині самого буття по перетворенню всієї сукупності форм суспільного й індивідуального способу самоутвердження. Цьому процесу сприяла прийнята на Всесвітній зустрічі на найвищому рівні в інтересах соціального розвитку Декларація ООН про соціальний прогрес (Копенгаген, 1995 р.). Вона ухвалена напередодні 50-річчя Організації Об'єднаних Націй. У Декларації в п. 9 уряди взяли на себе зобов'язання активізувати соціальний розвиток у всьому світі з тим, щоб «чоловіки й жінки, особливо ті, хто живе в умовах злиднів, могли здійснювати свої права, використовувати ресурси й брати участь у виконанні зобов'язань, які дали б їм змогу жити повноцінним життям». У Декларації витриманий ґендерний підхід, коли говориться про забезпечення повноцінного життя чоловіків і жінок.

Декларація проголосила 10 зобов'язань, узятих на себе державами-учасницями. Серед них і такі, що повністю стосуються забезпечення ґендерного паритету, а саме:

- сприяти змінам у поглядах, структурах, політиці, законодавстві та практиці з тим, щоб усунути всі перешкоди на шляху до людської гідності, рівності та справедливості в сім'ї та суспільстві, а також сприяти всебічній рівній участі міських та сільських жінок і жінок-інвалідів у соціальному, економічному і політичному житті;
- створити структури, розробити політику і конкретні показники для забезпечення справедливого представництва чоловіків і жінок у процесі прийняття рішень на всіх рівнях;
- вжити належних заходів для забезпечення на основі рівності чоловіків і жінок загального доступу до широкого спектра медичних послуг, у тому числі щодо забезпечення репродуктивного здоров'я, відповідно до Програми дій Міжнародної конференції з народонаселення і розвитку;
- усунути обмеження стосовно прав жінок щодо володіння землею, наслідкування власності або отримання кредиту та забезпечувати жінкам рівні права на роботу;
- розробляти належні засоби, що дають змогу повною мірою визнавати і висвітлювати масштаби праці жінок та їхнього сукупного внеску у працю, що не оплачується, а саме роботу в домашніх умовах.

Копенгагенська декларація акцентувала увагу на сприянні повному розвитку людських ресурсів і соціальної сфери, загальному й справедливому доступі до якісної освіти, досягненні найвищого рівня фізичного і психічного здоров'я та доступі усіх людей до первинних медико-санітарних послуг без

розрізнення за статтю та іншими ознаками. Для цього на національному рівні сторони взяли на себе зобов'язання, серед яких:

- скоротити ґендерний розрив у галузі початкової, середньої, професійної та вищої освіти;

- розробити конкретну політику в галузі освіти з урахуванням ґендерної перспективи;

- забезпечити для дівчат і жінок повний та рівний доступ до освіти, визнаючи той факт, що інвестування в освіту жінок є ключовим елементом у досягненні соціальної рівності, більш високого рівня продуктивності праці та охорони здоров'я, зниження дитячої смертності;

- створювати або зміцнювати як на шкільній, так і на громадській основі програми санітарно-гігієнічної просвіти для дітей, підлітків і дорослих, з приділенням особливої уваги дівчаткам та жінкам з усім комплексом питань турботи про здоров'я як однієї з основних попередніх умов соціального розвитку та ін.

Серед подій 90-х років, де найбільш масштабно концептуально була визначена ґендерна позиція при розв'язанні проблеми рівності статей, – Четверта Всесвітня конференція ООН зі становища жінок (вересень 1995 р., Пекін). Їй передували п'ять регіональних підготовчих нарад, що відбулися в Австрії, Аргентині, Індонезії, Йорданії, Сенегалі. Це була одна з найбільших всесвітніх конференцій в історії, яка зібрала близько 17 тис. учасників. Серед них – 6 тис. делегатів з 189 країн, понад 4 тис. представників акредитованих неурядових організацій, велика група міжнародних цивільних службовців та близько 4 тис. представників засобів масової інформації. Понад 30 тис. осіб також взяли участь у Форумі неурядових жіночих організацій, що відбувався паралельно з офіційною конференцією. Через своїх делегатів жіночі організації брали участь у роботі конференції: Підкреслюючи значення пекінського імпульсу і необхідності переведення його в площину конкретних дій, Бутрос Бутрос-Галі – на той час Генеральний секретар ООН, наголосив: «Ми повинні забезпечити, щоб прийняті в Пекіні рішення змінили світ... Рух за рівність чоловіків і жінок у всьому світі є одним із визначальних факторів нашого часу... Рівність можливостей для всіх людей має ключове значення у побудові справедливих і демократичних суспільств у ХХІ столітті»⁶.

На конференції були прийняті фундаментальні історичні документи – Пекінська декларація і Платформа дій, у яких чітко викладена стратегічна програма утвердження ґендерної рівності як основного вектора розвитку світового співтовариства у ХХІ столітті.

В основному документі Пекінської конференції «Доповідь Четвертій Всесвітньої конференції зі становища жінок (Пекін, 4–15 вересня 1995 р.)» поліпшення становища жінок і забезпечення рівноправності чоловіків і жінок розглядалися як питання прав людини й одна з умов забезпечення соціальної справедливості. У ньому підкреслювалося, що *поліпшення становища жінок*

⁶ Пекинская декларация и Платформа действий и Пекин+5: Политическая декларация и Итоговый документ. ООН. – Нью-Йорк, 2002. – С. 7, 8.

не повинно розглядатися ізолювано як одне з питань, що стосується тільки жінок. Це єдиний спосіб побудови стійкого, справедливого й розвинутого суспільства. Така побудова можлива за долання проблемних сфер, де надто часто ігнорується внесок жінок та їхні інтереси: «економічні структури, такі, як фінансові ринки та установи, ринки праці, економіка як академічна дисципліна, економічна і соціальна інфраструктура, оподаткування і система соціального страхування, а також у сім'ї і в домашньому господарстві. У результаті цього багато напрямів політики й програми можуть, як і досі, сприяти закріпленню нерівності між чоловіками і жінками. Там, де враховуються ґендерні аспекти, підвищується й ефективність програм і політики».

Пекінська Платформа дій концептуально розглядає розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівності між жінками і чоловіками. Такий підхід становить передумову для досягнення політичної, соціальної, економічної, культурної безпеки у відносинах між народами.

Огляд прогресу, досягнутого після проведення Третьої Всесвітньої конференції з проблем жінок у Найробі (Кенія, 1985 р.), дав підстави для Пекіна визначити найбільш пріоритетні сфери щодо вжиття заходів і сформулювати стратегічні цілі. Виконання 12 визначених стратегічних цілей узяли на себе уряди, які підписали документи конференції, міжнародне співтовариство й громадянське суспільство, включаючи й неурядові організації та приватний сектор. Україна приєдналася до підписання, а отже, й до виконання документів Пекінської конференції.

Платформа дій конкретизує дії урядів і громадських структур щодо рівноправності, вводить поняття ґендерної рівності. У Платформі дій визначено 12 стратегічних пріоритетних напрямів, кожен з яких завершувався основним підсумковим ґендерним висновком⁷:

А. Жінки і злиденність. «57. Успіх політики і заходів, спрямованих на підтримку й зміцнення рівності між чоловіками й жінками та поліпшення становища жінок, повинен ґрунтуватися на врахуванні ґендерної проблематики в загальній політиці, що охоплює всі сфери суспільства, а також на здійсненні позитивних заходів за відповідної організаційної та фінансової підтримки на всіх рівнях».

В. Освіта і професійна підготовка жінок. «79. При розв'язанні проблеми нерівного доступу до освіти й неадекватних можливостей щодо її отримання урядам та іншим суб'єктам слід сприяти проведенню активної та цілеспрямованої політики *врахування жіночої проблематики в основних напрямках* діяльності в рамках усіх стратегій і програм з тим, щоб до прийняття рішень проводився аналіз наслідків відповідно для жінок і чоловіків».

С. Жінки і охорона здоров'я. «105. Розглядаючи питання про нерівне ставлення до стану здоров'я та про нерівний доступ до послуг охорони здоров'я і

⁷ Виділення в тексті належать авторці.

їх неадекватності щодо жінок і чоловіків, *уряди та інші суб'єкти повинні сприяти проведенню активної та відчутної політики врахування ґендерної проблематики в усіх стратегіях і програмах* з тим, щоб *аналіз відповідних наслідків для чоловіків і жінок* проводився до прийняття рішень».

Д. Насильство щодо жінок. «123. При розв'язанні проблеми насильства щодо жінок урядам та іншим суб'єктам слід сприяти проведенню активної і такої, що має резонанс, *політики врахування ґендерної проблематики в основних напрямках усіх стратегій і програм* з тим, щоб до прийняття рішень можна було провести аналіз *їх впливу на чоловіків і жінок, відповідно*».

Е. Жінки і збройні конфлікти. «31. У процесі *урегулювання воєнних та інших конфліктів* слід заохочувати проведення активної і помітної *політики врахування ґендерної проблематики в рамках будь-якої політики і програм* з тим, щоб до прийняття рішень проводився аналіз наслідків відповідно для жінок і чоловіків».

ґ. Жінки і економіка. «164. При розгляді питання про економічний потенціал і економічну незалежність жінок урядам та іншим учасникам процесу необхідно сприяти *розробці активної й зримої політики врахування ґендерної проблематики в усіх своїх стратегіях і програмах* з тим, щоб до прийняття рішень проводився *аналіз їх наслідків, відповідно для жінок і чоловіків*».

Г. Участь жінок у роботі директивних органів і в процесі прийняття рішень. «189. Займаючись проблемою нерівності між чоловіками і жінками у сфері розподілу влади і прийняття рішень на всіх рівнях, урядам та іншим суб'єктам слід заохочувати активну й зриму політику *врахування ґендерної проблематики в усіх стратегіях і програмах* так, щоб до прийняття рішень проводився *аналіз їх наслідків відповідно для жінок і чоловіків*».

Н. Інституційні механізми поліпшення становища жінок. «201. *Національний механізм з питань поліпшення становища жінок є центральним підрозділом з координації політики в рамках уряду. Його основне завдання полягає в тому, щоб надавати уряду в цілому підтримку у справі врахування ґендерної проблематики в усіх сферах політики. До умов, що необхідні для ефективного функціонування таких національних механізмів, належать:*

а) *підлеглість* такого механізму посадовій особі максимально високого рівня в уряді, *міністрові – членові кабінету;*

в) забезпечення *інституціональних механізмів або процесів*, які сприяють, коли це необхідно, децентралізованому плануванню, здійсненню та контролю з метою залучення неурядових і обцинних організацій з низового рівня й вище;

с) наявність *достатнього обсягу бюджетних і кадрових ресурсів;*

д) можливість впливати на *розробку різних напрямів урядової політики.*

При використанні механізмів сприяння поліпшенню становища жінок уряди та інші активні учасники повинні сприяти проведенню активної й діючої політики, спрямованої *на включення питань про досягнення рівності між статями в усі стратегії і програми*. Перед прийняттям рішень необхідно *провести аналіз очікуваних наслідків впливу цих рішень на проблему рівності*».

І. Права людини жінок. «229. З питань здійснення прав людини уряди та інші сторони повинні сприяти здійсненню активної й зримої політики врахування ґендерної проблематики в усі основні стратегії і програми з тим, щоб прийняттю будь-яких рішень *передував аналіз їх наслідків як для жінок, так і для чоловіків*».

Ж. Жінки і засоби масової інформації. «238. При розгляді питань про мобілізацію засобів масової інформації уряди та інші учасники цього процесу повинні сприяти розробці активної й відкритої політики включення ґендерної проблематики в основне русло політики і програм».

К. Жінки і навколишнє середовище. «252. При вирішенні питання про недостатнє визнання й підтримку внеску жінок у діяльність у галузі зберігання природних ресурсів і управління ними та охорону навколишнього середовища уряди та інші учасники повинні проводити активну й зриму політику, спрямовану *на врахування ґендерної проблематики як центрального елементу всіх стратегій і програм*, у тому числі в разі необхідності забезпечувати, щоб прийняттю рішень *передував аналіз їх наслідків відповідно для жінок та чоловіків*».

Л. Дівчатка. «273. При вирішенні питань, що стосуються дітей і молоді, уряди повинні сприяти проведенню активної і чітко визначеної політики врахування ґендерної проблематики в усіх стратегіях і програмах з тим, щоб до прийняття рішень *проводився аналіз наслідків стосовно дівчаток і хлопчиків*».

Пекінська конференція підкреслила, що з метою забезпечення ефективного здійснення Платформи дій і розширення діяльності, спрямованої на забезпечення рівності для жінок і чоловіків на національному, регіональному і міжнародному рівнях, *уряди, система ООН та всі інші відповідні організації зобов'язалися сприяти активній і реальній політиці включення ґендерного питання до основної діяльності*, зокрема, це стосується контролю за всіма напрямками політики, змісту прийнятих програм та їх оцінки. У Пекінській декларації держави-учасниці заявили: «Ми, як уряди, зобов'язуємося виконувати Платформу дій, слідкуючи за тим, щоб *ґендерні аспекти знаходили відображення у всіх наших стратегіях і програмах*».

Пекінська Програма дій відкрила нові перспективи у використанні реально існуючих інституційних механізмів поліпшення становища жінок. Суть цих перспектив полягала в наповненні їх ґендерним змістом, а саме: *інституційні механізми переключаються з боротьби за поліпшення становища жінок на забезпечення ґендерної рівності, тобто на діяльність в інтересах як жінок, так і чоловіків*.

На Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок була підтримана концепція комплексного підходу. Саме поняття комплексного підходу до проблеми рівності жінок і чоловіків з'явилося уперше в міжнародних документах після проведення Третьої Всесвітньої конференції ООН з питань жінок (Найробі, 1985 р.).

Концепція комплексного підходу до проблеми рівності жінок і чоловіків (*gender-mainstreaming*) як система поглядів на стан, зміни, розвиток, оцінку становища та відносин між чоловіками і жінками в контексті всього суспільства, його формування, організації та перетворень сформована в середині 90-х років ХХ століття і набула свого розвитку. Комплексний підхід був викликаний суспільною потребою долання ґендерної віддаленості, пошуком розв'язання проблеми реально існуючої нерівності жінок і чоловіків.

Ще у 1986 р. була прийнята Резолюція про роботу Комісії ООН зі становища жінок, відповідно до якої було вирішено питання включення перспективних стратегій у всі програми соціально-економічного розвитку. Виходячи з цього, у 1995 р. Рада Європи створила Групу спеціалістів з питань комплексного підходу до проблеми рівності статей. На основі аналізу позитивного досвіду становлення паритетності, збалансованості статей та зближення статусів жінок і чоловіків у країнах, які найбільш просунулися в становленні ґендерної демократії, – Швеції, Нідерландах, Данії, Португалії, Новій Зеландії та ін. – вона розробила його концептуальні основи, методологію й методикку. Своє оформлення концепція знайшла в підсумковій доповіді про діяльність групи спеціалістів з питання про комплексний підхід до проблеми рівності жінки і чоловіка під назвою «Комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків. Концептуальні рамки, методологія й ознайомлення з позитивним досвідом» (Страсбург, 1998 р.)⁸.

В основу концепції покладено комплексний підхід до розуміння рівності статей. Вихідними при цьому розглядалися ідеї: 1) врахування поряд з іншими критерію рівності між жінками і чоловіками при оцінці формування й функціонування системи суспільної організації соціального життя, демократичного управління ним; 2) зумовленість утвердження рівності між жінками і чоловіками наявністю політичної волі, сформованістю громадських і державних організаційних механізмів, національного усвідомлення необхідності інкорпорувати ґендерну проблематику в усі сфери життєдіяльності суспільства та держави.

У 2001 р. Рада Європи створила Групу спеціалістів з питань комплексного підходу до проблеми рівності статей у школі, яка підготувала Доповідь про способи застосування стратегії комплексного підходу в школі, в якій говорилося про ґендерну підготовку й перепідготовку вчителів (учительок), упро-

⁸ *Комплексний підход к проблеме равенства женщин и мужчин. Концептуальные рамки, методология и ознакомление с позитивным опытом. Заключительный доклад о деятельности Группы специалистов по вопросу о комплексном подходе к проблеме равенства женщин и мужчин (EG-S-MS).* – Страсбург, май 1998 г.

вадження нових методів навчання, створення нових умов навчання, перегляд шкільних програм, навчальних посібників, узагальнення прикладів позитивного досвіду та ін. Група підготувала рекомендації державам-членам, у яких виклала основоположні принципи ґендерної політики та відповідні заходи забезпечення ґендерної рівності у галузі освіти.

Комплексний підхід до проблеми рівності чоловіків і жінок – це узагальнення застосування всієї сукупності різноманітних методик та інструментів у організації (реорганізації), поліпшенні, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які головним чином залучені до здійснення політики, із тим, щоб *інкорпорувати проблематику рівності між жінками і чоловіками в усі галузі життєдіяльності суспільства і на всіх рівнях управління ними*. Саме так визначається комплексний підхід у Програмі дій, прийнятій на Пекінській конференції, й підкреслюється, що *«уряди та інші учасники державно-громадського життя повинні сприяти активній і зримій політиці, що ставить за мету інтегрувати дії, спрямовані на зміцнення рівності між статями, в усі політичні стратегії і програми, аналізуючи за необхідності до прийняття будь-якого рішення їх можливі наслідки відповідно для жінок і чоловіків»*.

Комплексний підхід – нова фундаментальна планетарна стратегія досягнення рівності між статями. Як найзріліший із усіх підходів, він передбачає проведення цілісної ґендерної політики з урахуванням ґендерної перспективи, на основі ґендерного аналізу, планування та інституціонального забезпечення рівності жінок і чоловіків. Це потребує підвищення ґендерної чутливості, розвитку наукових знань про жінок та чоловіків і їх взаємини та введення ґендерної статистики.

Матеріали Пекінської конференції щодо ґендеру надзвичайно активізували ґендерну активність у діяльності світових структур і в національних суспільствах. Ця активність вимагала підсумкового аналізу. П'ять років після Пекіна потребували систематизації ідей, заходів, перевірки стратегій, планів та результатів їх втілення. Генеральна Асамблея ООН у своїй Резолюції від 17 грудня 1999 р. закликала всі регіональні економічні комісії та інші регіональні міжурядові організації для підготовки до спеціальної сесії провести підготовчі регіональні наради, на яких обговорити стан упровадження пекінських документів, визначити перспективи їх реалізації та окреслити подальші дії й ініціативи. Були проведені такі регіональні наради:

– Регіональна нарада Економічної і соціальної комісії для Азії і Тихого океану (м. Бангкок, 26–29 жовтня 1999 р.) – визначила 49 стратегій і рекомендацій щодо подальшого виконання Пекінської платформи дій;

– Регіональна нарада Економічної комісії для Африки (м. Аддіс-Абеба, 22–26 листопада 1999 р.) – прийняла декларацію, яка підтверджує зобов'язання країн у Пекіні і Дакарської платформи дій;

– Регіональна нарада Економічної і соціальної комісії для Західної Азії (м. Бейрут 12–15 грудня 1999 р.) – висловила своє бачення рівності між чоловіками і жінками в регіоні в новому тисячолітті;

– Регіональна нарада Європейської економічної комісії (м. Женева, 19–21 січня 2000 р.) – ухвалила узгоджені висновки щодо подальших дій з метою повного втілення Пекінської платформи дій;

– Регіональна нарада Економічної комісії для Латинської Америки і Карибського басейну (м. Ліма, 8–10 лютого 2000 р.) – прийняла три резолюції, консенсус, у якому були враховані Порт-оф-Спейн декларації і викладено 25 заходів (жовтень 1999 р.), а також підтвердила прихильність справі Пекінської платформи дій.

Ця велика робота на всіх континентах засвідчує, яке велике значення ООН надає проблемі гендеру. Шляхом консолідації зусиль триває пошук шляхів оптимального розв'язання наявних гендерних проблем.

Підсумки такої гендерно спрямованої діяльності на світовому рівні були проаналізовані на спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН з порядком денним «Жінки у 2000 р.: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті» (червень 2000 р.). До Нью-Йорка прибули близько 10 000 представників урядів і громадянського суспільства з тим, щоб проаналізувати хід здійснення Пекінської платформи й підтвердити основні ідеали Статуту Організації Об'єднаних Націй, у якому проголошуються рівні права для чоловіків і жінок.

На спеціальній сесії були підтверджені зобов'язання забезпечити рівність між жінками і чоловіками. Сесія стала форумом для обміну досвідом і його порівняння. При цьому головна увага приділялась прикладам передової практики, позитивних дій та здобутків.

Мета спеціальної сесії – огляд і оцінка прогресу, якого досягнуто в галузі поліпшення становища жінок і гендерних досягнень за п'ять років, що минули після прийняття Пекінської платформи дій, а також розгляд подальших ініціатив. Підсумком її роботи стало ухвалення низки таких документів, як: Політична декларація та Підсумковий документ «Подальші заходи й ініціативи щодо здійснення Пекінської декларації і Платформи дій» (спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН, Нью-Йорк, 5–9 червня 2000 р.). У документах підкреслюється нерозривна взаємопов'язаність *рівності чоловіків і жінок з оцінкою соціального прогресу, розвитку і миру*. Оцінка досягнень і проблем за п'ять років зроблена на основі гендерного підходу і комплексного аналізу.

У Підсумковому документі особливого значення надається «політичній прихильності рівності між чоловіками і жінками на всіх рівнях» (п. 34), вказується як на перепони, так і на можливості посилення гендерної нерівності, що несе в собі глобалізація. Та, попри все це, у ньому підкреслюється основна тенденція: *«Зміна умов, у яких складаються відносини між чоловіками і жінками, а також обговорення питань рівності чоловіків і жінок дедалі частіше ведуть до перегляду ролі представників різних статей. Це також сприяє обговоренню ролей і обов'язків жінок у справі забезпечення рівності статей на основі спільних зусиль і необхідності змін цих стереотипів і традиційних уявлень щодо ролей, які обмежують повну реалізацію потенціалу жінок»* (п. 47).

У документі визначено курс на здійснення подальших дій та ініціатив для досягнення рівності статей. У ньому висловлена основна ідея, що визначає *прогрес ґендерної діяльності*: «Для досягнення рівності статей і розширення прав та можливостей жінок необхідно подолати нерівність між чоловіками і жінками, дівчатками і хлопчиками й забезпечити їх рівність у правах, обов'язках, можливостях та шансах. Рівність статей передбачає, що потреби, інтереси, проблеми, досвід і пріоритети як чоловіків, так і жінок є невід'ємним елементом діяльності із розробки, здійснення, національного моніторингу, відстеження й оцінки, у тому числі на міжнародному рівні, усіх заходів у всіх галузях» (п. 52). Для забезпечення врахування ґендерного аспекту при ухваленні й реалізації стратегій, що є всеохопними і мають практичну спрямованість у всіх галузях, *важливе значення на всіх рівнях мають політична воля і рішучість* (п. 58).

Створення ефективних національних механізмів сприяння рівності статей і поліпшення становища жінок вимагає виявлення політичної волі на найвищому рівні й залучення всіх необхідних людських і фінансових ресурсів, щоб ініціювати, рекомендувати й полегшити розробку, прийняття і контроль виконання політики, законів, програм і заходів щодо створення потенціалу для розширення прав і можливостей жінок і виступати в ролі каталізатора, який сприяє *відкритому публічному діалогу з проблеми рівності статей як одного із суспільних завдань* (п. 61).

Неодмінною умовою досягнення цілей забезпечення рівності жінок і чоловіків, розвитку і миру є виділення необхідних людських, фінансових і матеріальних ресурсів на конкретні й цільові види діяльності для забезпечення рівності жінок і чоловіків на місцевому, регіональному й міжнародному рівнях, а також *розширення міжнародного співробітництва*. Особливе значення має конкретне надання уваги цим цілям у всіх *бюджетних процесах* на національному, регіональному й міжнародному рівнях (п. 65). Отже, розширення міжнародного співробітництва на всіх рівнях розглядається як важлива умова досягнення рівності статей. Примноження форм такого співробітництва урізноманітнить національну діяльність у сфері ґендеру, розширюватиме її ідеологічну, організаційну, нормативну діяльність.

У Підсумковому документі визначається низка нових важливих галузей, які вийшли на перший план після Пекінської конференції. Серед них – необхідність розв'язання ґендерних проблем у гуманітарних кризових ситуаціях; доступ жінок до процесу прийняття рішень у сфері миротворчості й підтримки миру; насильство щодо жінок, зокрема наслідки збройних конфліктів для жінок; економічні наслідки глобалізації для жінок; торгівля жінками і дівчатками; доступ жінок до нових інформаційно-комунікаційних технологій; наслідки глобальної критичної ситуації, зумовленої ВІЛ/СНІДом, для жінок та їх вирішальна роль у боротьбі з цією пандемією.

Сам Підсумковий документ є джерелом міжнародного досвіду ґендерних перетворень уже тим, що детально конкретизує заходи, яких потрібно вжити на національному рівні урядам, приватному сектору, неурядовим організа-

ціям та іншим структурам громадянського суспільства, а також заходи міжнародного рівня, які має прийняти Організація Об'єднаних Націй або, у разі необхідності, міжнародні й регіональні організації. Під впливом Пекіна ООН спрямувала діяльність на вжиття конкретних, результативних заходів з таких проблем, як:

- захист і підтримка прав людини жінок і дівчаток як невід'ємної складової загальних прав людини;
- викорінення злиденності, яка неминуче лягає дедалі більшим тягарем на плечі жінок;
- усунення перепон на шляху всебічної участі жінок у державному житті та прийнятті рішень на всіх рівнях, у тому числі на рівні сім'ї;
- ліквідація всіх форм насильства щодо жінок;
- забезпечення рівного доступу дівчаток та жінок до освіти та медичного обслуговування;
- підтримка економічної самостійності жінок та забезпечення їх доступу до виробничих ресурсів;
- підтримка справедливого розподілу сімейних обов'язків⁹.

Гендерні ідеї Пекінської конференції стали предметом розгляду на регіональних конференціях і конкретизовані в їхніх документах. Серед таких конференцій – спеціальна конференція «До партнерства між чоловіками і жінками в політиці» (м. Нью-Делі, 1997 р.). Делійська Конференція скликана Парламентським Союзом (Всесвітньою організацією парламентів суверенних держав) як відповідь на реалізацію Декларації і Платформи дій, вироблених Четвертою Всесвітньою конференцією зі становища жінок. У складі 78 делегацій, що взяли участь у конференції, серед парламентаріїв були 121 чоловік і 119 жінок.

На конференції обговорювалися питання місця та ролі жінок і чоловіків у політиці та інших сферах життя, розриву між де-юре і де-факто у сфері гендерної рівності, необхідності інтеграції жінок у політику, додання стереотипів у свідомості жінок і чоловіків та ін. Це давало можливість учасникам конференції зробити порівняльний аналіз гендерної ситуації в різних країнах і регіонах, а також тієї гендерної діяльності, яку здійснюють державні, зокрема владні, структури, характеру прийнятого ними гендерного законодавства і бачення перспектив гендерного розвитку.

У квітні 1997 року у м. Сеулі за підсумками цієї спеціальної конференції Міжпарламентський Союз прийняв Резолюцію, в якій зазначалося, що в сучасних умовах існує «драматичний дисбаланс участі чоловіків і жінок у політичному житті», що розвиток країн і демократії в них залежить від стану представництва жінок і чоловіків у парламентах. У ній також вказувалося на необхідність досягнення представництва жінок у парламенті на рівні «критичної маси», яка дорівнювала б 30%.

⁹ Пекинская декларация и Платформа действий и Пекин+5: Политическая декларация и Итоговый документ. – С .9.

Реґіональна конференція «Пе́кін + 5: підсумки і перспективи» відбулася також у м. Алмати (Казахстан) 13–15 грудня 1999 р. В конференції взяли участь понад 70 представників з 10 країн Співдружності Незалежних Держав, а також з Туреччини та Монголії. Вони представляли державні й недержавні організації. На конференції були підбиті підсумки п'ятирічної діяльності з виконання документів, прийнятих на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок (Пе́кін, 1995 р.). Аналіз міжнародного досвіду у сфері ґендеру засвідчив: проголошена ґендерна рівність де-юре далеко не завжди реалізується де-факто; недосконалість національної ґендерної політики, механізмів її реалізації; поширеність стійких стереотипів про традиційну роль жінки і чоловіка в суспільстві, зокрема в політиці; низька ґендерна свідомість у суспільстві та ін. На основі такого аналізу й узагальнення міжнародного досвіду щодо ґендерних перетворень конференція виробила конкретні рекомендації. Серед них: формування міжурядової реґіональної групи країн з перехідною економікою по просуванню питань ґендерної рівності; створення спеціального комітету країн СНД з ґендерної проблематики в межах Міжпарламентського Союзу; створення реґіональної ради глав державних структур, відповідальних за питання поліпшення становища жінок у країнах. Вироблені рекомендації направлено до Європейської комісії ООН та до міністерств закордонних справ країн – учасниць конференції.

Ґендер як пріоритетна проблема розгляду міжнародних структур дедалі частіше стає у центрі уваги глав держав і урядів на самітах. Ґендерні ідеї пронизують матеріали Всесвітнього Саміту Тисячоліття, який відбувся 6–9 вересня 2000 р. Акти, прийняті на глобальному рівні й підписані країнами-учасницями, вносили свої корективи у формування ґендерних перспектив і планування щодо їх досягнення. На сесії Генеральної Асамблеї ООН затверджена головами 191 держави світу Декларація Тисячоліття ООН. Вона започаткувала процес досягнення світовою спільнотою визначених до 2015 р. результатів у тих сферах, де нерівномірність глобального людського розвитку виявилася найгостріше.

Особливий наголос зроблений на ролі ґендерної проблеми у вирішенні соціально-економічних питань, а саме: «Сприяти рівності чоловіків і жінок та розширенню прав і можливостей жінок як ефективного засобу боротьби із злиденністю, голодом і хворобами та стимулювання розвитку, що має справді стійкий характер». Ці питання пов'язані з розвитком демократії та забезпеченням правопорядку, захистом прав усіх громадян як рівних. Такий підхід спрямований на розвиток ґендерної демократії, яка є системою волевиявлення обох статей – жінок і чоловіків – у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені у політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням ґендерних інтересів і потреб.

Декларація визначає 6 цілей та 13 конкретних завдань на довгострокову перспективу. Дві цілі і чотири завдання прямо орієнтовані на сприяння рівності статей і розширення прав і можливостей жінок, а саме:

«Ціль 4. Поліпшення здоров'я матерів та зменшення дитячої смертності

Завдання 8: зменшити на 17% рівень материнської смертності.

Завдання 9: зменшити на 17% рівень смертності серед дітей віком до 5 років...

Ціль 6. Забезпечення ґендерної рівності

Завдання 12: забезпечити ґендерне співвідношення обох статей на рівні не менше 30% до 70% у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади.

Завдання 13: скоротити наполовину розрив у доходах жінок та чоловіків».

Решта цілей і завдань, що містяться в Декларації, глибинно майже всі спрямовані на розв'язання проблем щодо ліквідації всіх форм дискримінації жіноцтва і забезпечення ґендерної рівності або стосуються становища та взаємовідносин жінок і чоловіків.

Так, завдання 1 і 2 передбачають зменшення на третину частки бідного населення (згідно з показниками, визначеними національною межею бідності) та вдвічі кількість населення, вартість добового споживання якого не перевищує 4,3 долара США за паритетом купівельної спроможності порівняно з 2001 р. Формулюванням цих завдань на рівні саміту підкреслювалась нагальність докладання зусиль, у тому числі й забезпечення сприятливого управління, для вивільнення на землі більш як мільярда чоловіків, жінок і дітей від крайньої злиденності, що принижує їхню людську гідність, перетворення права на розвиток у реальність для всіх. З цієї метою держави зобов'язалися зменшити удвічі до 2015 р. частку населення земної кулі, що має дохід менше одного долара на день, і частку населення, що страждає від голоду. Серед населення, яке є бідним і потерпає від злиднів, основну масу становлять жінки.

Розв'язанню ґендерних проблем у різних сферах суспільного життя сприятимуть досягнення цілей щодо забезпечення доступу до якісної освіти впродовж життя, забезпечення сталого розвитку довкілля, обмеження поширення ВІЛ/СНІДу і туберкульозу та ін.

У Декларації, прийнятій на саміті, вказується на *глобальність ґендерного підходу*, коли говориться про визнання главами держав і урядів індивідуальної і несення колективної відповідальності за *«утвердження принципів людської гідності, справедливості й рівності на глобальному рівні»* і підтвердження своїх обов'язків підтримувати зусилля, спрямовані на забезпечення поряд з іншими зазначеними напрямками діяльності поваги до прав людини і основних свобод; *дотримання рівних прав для всіх незалежно від раси, статі, мови і релігії»*.

У Декларації глави держав і урядів вказали на суттєво важливе значення у міжнародних відносинах у XXI столітті *низки фундаментальних цінностей*: свободи, рівності, солідарності, терпимості, збереження природи, загальних зобов'язань.

Визначаючи на першому місці значення свободи, Декларація надає зміст ґендерної сутності цієї цінності: *«Свобода. Чоловіки і жінки мають право жити й*

ростити своїх дітей у гідних людини умовах, вільних від голоду й страху насильства, пригноблення й несправедливості. Найкращою гарантією цих прав є демократична форма правління, заснована на широкій участі й волі народу».

Очевидним є ґендерний зміст цінності «рівність», а саме: «Рівність. Жодна людина і жодна країна не повинні позбавлятися можливості користуватися благами розвитку. Має бути гарантована рівність прав і можливостей чоловіків і жінок».

Ґендерний підхід утілений при визначенні цінності «солідарність»: «Солідарність. Глобальні проблеми мають розв'язуватися за справедливого розподілу витрат і тягара відповідно до фундаментальних принципів рівності й соціальної справедливості. Ті, хто страждає або перебуває в найменш сприятливому становищі, заслуговують на допомогу тих, хто знаходиться в сприятливіших умовах».

Повага до ґендерних відмінностей втілена у змісті такої цінності, як «терпимість»: «Терпимість. За всієї різноманітності віросповідань, культур і мов люди мають поважати один одного. Відмінності в рамках суспільств і між суспільствами не повинні ні лякати, ні слугувати приводом для переслідувань, а повинні плекатися як найцінніше надбання людства. Слід активно заохочувати культуру миру й діалог між усіма цивілізаціями».

Глави держав і урядів сповнені рішучості «продовжувати зміцнювати співробітництво між Організацією Об'єднаних Націй і національними парламентами через їх світову організацію – Міжпарламентський союз – у різних галузях, включаючи мир і безпеку, економічний і соціальний розвиток, міжнародне право й права людини, демократію і ґендерні питання». Як свідчить перелік, *ґендерне питання поставлено на рівень питань світового значення і світового масштабу розв'язання*. Це одне із найважливіших питань третього тисячоліття.

На сьогодні найбільш повним і глобальним стратегічним документом найвищого рівня є Пакт «Цілі Розвитку Тисячоліття» (англ. Millennium Development Goals), схвалений Декларацією. Лідери країн, які підписали цей документ, узяли розвиток за основу глобального плану дій. Варто зауважити, що в ньому йдеться не лише про зміни, зростання, розширення, накопичення чи інші параметри, а саме про розвиток. Перспективи, що визначалися в цьому документі, окреслені в часовому просторі, а саме – до 2015 р. Серед восьми Цілей Розвитку Тисячоліття, сформульованих у Пакті, третьою ціллю визначено: «Розвивати ґендерну рівність та надавати повноваження жінкам». Крім цілей, у Пакті поставлено 18 завдань розвитку і визначено 48 індикаторів для кількісної оцінки прогресу на шляху досягнення цілей. Важливим у документі є положення: «Усі країни, що прийняли цей Пакт Розвитку Тисячоліття, мають підтвердити свої зобов'язання стосовно Цілей Розвитку Тисячоліття, а також свою готовність до прийняття відповідальності, яка супроводжує ці зобов'язання»¹⁰. Пізніше, у 2005 р., Генеральна Асамблея

¹⁰ Пакт Розвитку Тисячоліття. Millennium Project, 2004. – С. 20.

ООН рекомендувала державам-членам ООН розробляти національні стратегії розвитку з урахуванням Цілей Розвитку Тисячоліття та врахуванням специфіки національного розвитку (англ. MDG-based Development Strategy).

2000 р., що є рубіжним між другим і третім тисячоліттями, був ознаменований і таким важливим документом, як **Доповідь про розвиток людини за 2000 рік**, що підготовлена Програмою розвитку ООН. У документі особливо зацентрований правовий конструкт гендерної проблематики. Суспільний розвиток, утвердження сучасної цивілізації, її прогрес ООН пов'язує зі ставленням до гідності й свободи людини. Як гарантію вільного і гідного життя жінки і чоловіки мають вимагати належних соціальних умов і юридичних їх гарантій. Саме гарантування свободи, добробуту й гідності людей усього світу закладено як загальну ідею в основу принципу прав людини і розвитку людини. Цей принцип не спрямований лише на одну, тобто чоловічу частину людства. Це є загальний принцип, що втілює загальну ідею. Він не містить ніякого обмеження щодо будь-якої статі. Більше того, рівність статей закладена в основу всіх свобод людини.

У Доповіді про розвиток людини за 2000 рік особливо підкреслюється роль семи основних свобод:

- свобода від дискримінації – за ознакою статі, расової, етнічної, національної належності або релігійних переконань;
- свобода від злиденності: право на гідний рівень життя;
- свобода розвитку і реалізації людського потенціалу;
- свобода від страху – від погроз, особистої небезпеки, від катувань, свавільних арештів та інших актів насильства;
- свобода від несправедливості й порушення законності;
- свобода думки, слова, участі в процесі прийняття рішень і формування асоціацій;
- свобода гідно працювати, без експлуатації.

Послідовність викладу основних свобод засвідчує важливість гендерного чинника для сучасного цивілізаційного прогресу. Перелік загальних основних свобод починається зі свободи від дискримінації – за ознакою статі. Серед основних свобод визначається також свобода від несправедливості й порушення законності, свобода від насильства тощо. Забезпечення свобод можливе за умов його гарантування, насамперед з боку держави і права. Законодавство є одним із найважливіших інструментів формування, функціонування і прогресу гендерних відносин, утвердження паритетної демократії.

Перше десятиліття XXI століття характеризується подальшим аналізом гендерних перетворень. Відбулися наради і конференції «Пекін+10», «Пекін+15», на яких підбивалися підсумки досягнень щодо впровадження в реальне життя пекінських стратегій.

У цей період виникає все більша зацікавленість до прогнозування процесів розвитку в різних сферах і відповідного планування дій. З'являється інтерес у різних структурах ООН до такої форми планів на перспективу, як

складання «дорожніх карт», тобто своєрідного путівника, дороговказу перетворень. Суть дорожнього картування становить складання етапів розвитку певного об'єкта, яким може бути будь-яке явище. Таке картування включає бачення суті явища, його еволюцію, сценарій та стратегічні напрями розвитку, основні кроки їх здійснення з найменшими затратами та економічною ефективністю. Дорожні карти стали розроблятися у сфері ґендеру або з урахуванням ґендерних аспектів у дорожніх картах щодо перетворень в інших сферах. У сфері ґендеру дорожнє картування спрямовувалося на інформаційну підтримку та обґрунтування прийняття управлінських рішень щодо забезпечення ґендерної рівності.

Світове співтовариство у своєму ґендерному розвитку увійшло в третє тисячоліття надзвичайно різноманітним. Різні регіони, національні суспільства мають різну підготовленість, зрілість до ґендерних перетворень. Своїми регіональними досягненнями щодо успіхів у сфері ґендеру особливо вирізняється Європейський регіон і країни Північної Америки.

3. Особливості формування європейського підходу до ґендерних перетворень та його втілення

Європейський регіон охоплює всі держави, розташовані на території Європи. До нього при проведенні заходів включаються і ті держави, що перебувають на пострадянському просторі. У структурі Європейського регіону виділяються групи країн, що отримали назву «північні країни», а також країни Центральної і Східної Європи та Співдружності Незалежних Держав (СНД).

Запит і потреба європейського суспільства на ґендерні перетворення сьогодні – це реальність. Проте, незважаючи на високий суспільний розвиток європейських країн, існує і громадський пасив у прискоренні ґендерних перетворень. Реальні потреби випереджають визрівання громадянського суспільства. У таких умовах значну роль відіграють загальноєвропейські структури, діяльність яких, поряд з іншим, здатна до аналізу реалій і прийняття таких рішень, що спрямовані на забезпечення ґендерного прогресу, його відстеження і контролю.

У сучасних умовах на Європейському континенті відбувається творення нової політичної будови, а саме – відбувається рух до творення спільної влади на наднаціональному рівні: прямим голосуванням обрано новий наднаціональний парламент і президента. Здійснюється робота щодо узгодження законодавства. Формується усвідомлення того, що сучасна дійсність виходить за межі державних кордонів, – це низка основних проблем людського існування, зокрема енергетичних, виснаження ресурсів, проблеми монетарної політики, торгівлі та екології, які вже не можна повністю розв'язати на рівні націй-держав. Досвід Європи може визначати певні дороговкази у майбутнє і сприяти створенню проекту перебудови світового ладу¹¹. Такий підхід зу-

¹¹ Гаврилишин Б. До ефективних суспільств. Дороговкази в майбутнє: доповідь Римському Клубу. – С. 173.

мовлений поглибленням демократизації суспільств, підвищенням рівнів освіти, вільним переміщенням капіталу, товарів і робочої сили та ін. Проблемою, що має значення в межах кордонів кожної держави, а також набуває міжнародного значення, дедалі більше стає гендерна.

Ухвалення більшістю країн положень міжнародних програм, що були ініційовані ООН, сприяло тому, що у 1970–80-х роках у світі відбулася кардинальна реструктуризація гендерних відносин. У цей період у західних країнах жінка дедалі більше включається як активний суб'єкт у всі сфери життя суспільства, відповідно зростає незадоволеність традиційними підходами до вирішення жіночого питання, починається процес концептуального осмислення соціальної реальності, зокрема становища чоловіка і жінки та взаємовідносин між ними.

Водночас 1990-ті роки – початок ХХІ століття характеризуються зростанням гендерної активності в Європейському регіоні. Вона є складовою творення нової політичної будови Європи. Загальним результатом досвіду гендерної діяльності в національних суспільствах, особливо північних країн, активного впливу феміністичних та гендерних рухів попередніх десятиліть є розв'язання питань рівності жінок і чоловіків, гендерної спрямованості в діяльності міжнародних структур Європи.

Оцінюючи соціальні зміни за останнє десятиліття кінця ХХ століття у країнах – членах Ради Європи, професор суспільних наук Вільного Брюссельського університету, фахівець з державної політики Алісон Е. Вудвард справедливо акцентує: «У гендерних відносинах у Європі відбулася найбільш революційна трансформація суспільних відносин за всю історію людства»¹². Змістом такої трансформації поряд з іншими процесами стало утвердження рівності між статями. Зауважимо, що така рівність не заперечує відмінностей, а протистоїть нерівності у становищі, незалежності, відповідальності й участі жінки і чоловіка в усіх сферах громадського і приватного життя. Йдеться про рівність, що має за мету захист і забезпечення прав і свобод людини, не допускаючи й викорінюючи реально існуючу дискримінацію на основі статевої належності, яка об'єднує зусилля чоловіків і жінок для спільних дій у творенні гендерно збалансованого і соціально справедливого суспільства.

Досягненню успіхів щодо утвердження гендерної рівності, змін у правовому статусі жінок країн Європи сприяла діяльність європейських структур щодо узагальнення національного досвіду гендерних перетворень та вироблення гендерних стратегій і перспектив.

Створена у 1949 р. Рада Європи від самого початку проголосила основні принципи політики з питань рівноправності жінки і чоловіка й поклала їх в основу всієї діяльності. Вони знайшли розгорнуте втілення в усіх прийнятих документах. Стратегія гендерної політики концептуально не зводилася до турботи про поліпшення становища однієї із статей. Її масштабність ґрунтувалася

¹² Алісон Е. Вудвард. На шляху до гендерної рівноваги: пер. з англ. / Алісон Е. Вудвард. – К., 2002. – С.15.

на аналізі комплексного бачення ґендерної сфери суспільного розвитку, а турбота про жіночий соціум завжди розглядалась як складова широкомасштабних перетворень у напрямі забезпечення рівності жінок і чоловіків.

Країни – члени Ради Європи, у тому числі Україна, погодилися взяти на себе зобов'язання щодо посилення ґендерної рівноправності, що підтверджується міжнародними, регіональними та національними угодами. В них підкреслюється, що ґендерна рівноправність пов'язана з фундаментальними уявленнями про соціальну справедливість, права людини та природу демократії. Крім того, залучення обох статей до формування політики дає змогу формувати її більш ефективною, такою, що більше відповідає потребам структурованого громадянського суспільства.

На розвиток і перетворення ґендерної системи країн, регіонів, європейського співтовариства в цілому спрямовані всі документи, прийняті Радою Європи і європейськими органами. Відповідно до задекларованих ООН загальних ідей щодо прав людини 4 листопада 1950 р. в Римі прийнята Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Її дія поширюється на країни Європейського континенту, які входять до Ради Європи. Тільки ставши незалежною державою і приєднавшись у 1996 р. до Ради Європи, Україна ратифікувала Європейську конвенцію з прав людини, підтвердивши цим сприйняття європейських ґендерних стандартів. Обов'язковість Конвенції для України визнана Законом України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17 липня 1997 р. № 475/97¹³.

У Конвенції в ст. 14 закріплено принцип рівноправності жінок і чоловіків. У ній зазначається, що «користування правами та свободами... забезпечується без дискримінації за ознакою статі...». Отже, стаття заборонила будь-яку дискримінацію на підставі статевої належності. Протокол № 7 до Конвенції включив принцип рівності до прав і обов'язків подружжя при їх спільному житті. А Протокол № 12 гарантував, що ніхто ні з якого мотиву не повинен підлягати дискримінації у будь-якій формі з боку органів державної влади.

Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод містить ефективний механізм міжнародно-правового захисту й реалізації прав людини – жінок і чоловіків¹⁴. Величезне практичне значення Європейської конвенції полягає в тому, що сформульовані в ній права набули конкретного вигляду в рішеннях Європейського суду з прав людини. Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» (ст. 17) практику Суду визнано джерелом права України. Це означає визнання Україною прецедентного права Європейського суду, у тому числі з питань щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Авторкою ви-

¹³ Зміни і доповнення до цього закону вносилися законами України від 24 березня 1999 р. №551-IV, від 3 лютого 2004 р. №1420-IV, від 9 лютого 2006 р. № 3436-IV.

¹⁴ Див.: Буроменський М.В. Міжнародне право: ґендерна експертиза / М.В.Буроменський. – К., 2001. – 40 с.

словлювалася думка¹⁵ на підтримку європейського судового права, зокрема англосаксонської системи права, що діє у Великій Британії, США, Канаді. Конституційна норма про рівність статей отримала б у судах захист як безпосереднє основне право шляхом наповнення його моральним змістом. Необхідність використання відповідних рішень Європейського суду з прав людини існує при здійсненні ґендерно-правової експертизи чинного законодавства України та проєктів нормативно-правових актів. Таке визнання прецедентного права в практиці Європейського суду законом України справедливо юристами називається «революційною подією для України»¹⁶. Щодо цього Європейська конвенція з прав людини є стандартом для всіх країн – членів Ради Європи, і в цьому – втілення ґендерних потреб і консолідація інтересів багатьох країн Європи.

Рада Європи відіграла велику роль у розробленні засад ґендерної політики. Розвитку ґендерної активності у Європі сприяло створення організаційних структур з питань забезпечення рівності статей. Так, після трьох десятиліть існування Ради Європи як перший інституційний механізм щодо ґендерної рівності був створений Комітет зі статусу жінок (1979–1981 рр.). У 1981 р. Комітетові було дано назву Комітет з питань рівності жінок та чоловіків (1981–1986 рр.). Нині у складі Ради Європи діє Керівний комітет з питань рівності між жінками та чоловіками.

Керівний комітет – орган, створений у 1970 р. для аналізу, вивчення та оцінки діяльності, визначення стратегій та політичних заходів, напрацювання юридичних документів з питань рівноважного представництва жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, сприяння рівноправності між статями, боротьби з насильством над жінками, викорінення торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації. Кожні чотири роки або один раз на п'ять років комітет організовує європейські конференції міністрів з питань рівності між жінками і чоловіками; формулює зауваження до річної доповіді Генерального секретаря про забезпечення рівності в рамках Секретаріату й Ради Європи. До нього входить по одному експерту (чоловік або жінка) від кожної держави-члена. Деякі держави, що не є членами Ради Європи, – Канада, Японія і Ватикан – мають статус спостерігача.

З 1992 р. комітет працює у системі Директорату з прав людини. Він має свій секретаріат, діяльність якого спрямована на втілення в життя політики Ради Європи, у тому числі й щодо забезпечення ґендерної рівності.

Керівний комітет може створювати підлеглі структури на два–п'ять років (робочі групи, групи спеціалістів, комітети експертів та ін.) з різних питань. Серед них – Група спеціалістів з питання про перетворення в життя й контроль за втіленням Рекомендацій Комітету Міністрів Рес (2002) 5 про захист жінок від насильства [EG-S-MV (2002–2004)]; Група спеціалістів з питання про застосування комплексного підходу до проблеми рівності статей у школі [EG-S-GS (2001–2002)].

¹⁵ Див.: *Ґендерний аналіз українського суспільства*. Наук. ред. Т. Мельник. ПРООН. – К., 1999. – С. 42.

¹⁶ *Христова Г.О.* Основи ґендерно-правового аналізу законодавства України. – С. 36.

Європейська думка веде пошук шляхів прискорення розв'язання проблем ґендерної нерівності і здійснення ґендерних перетворень. Однією з причин уповільнення темпів ґендерних змін є існуючий ґендерний дисбаланс у системі влади. А тому у структурі ґендерної проблематики з кінця 80-х років минулого століття на перший план вийшли питання інтеграції жінок до структур влади.

У 1986 р. прийнята резолюція Європейського Парламенту про насильство щодо жінок і вироблення шляхів його подолання, у 1988 р. – Декларація Комітету Міністрів Ради Європи про рівноправність жінок і чоловіків, у 1991 р. – Декларація Ради Європи про застосування рекомендацій Комісії із захисту гідності жінок і чоловіків на робочому місці, включаючи Кодекс практичних дій щодо боротьби проти сексуальних домагань та ін. документи.

Серед документів Ради Європи ґендерно знаковою є прийнята Комітетом Міністрів Декларація про рівноправність жінок і чоловіків (1988 р.), яка проголосила основними саме ґендерні ідеї.

У ній наголошується, що рівноправність жінок і чоловіків належить до основних прав людини, що людство може збагачуватись і розвиватись, якщо враховуватимуться прагнення, інтереси і таланти кожної статі. Принцип рівноправності жінок і чоловіків розглядається як основна умова демократії та вимога соціальної справедливості. Прояви переваги однієї статі над іншою призводять до вкорінення ідеї про вищість або підлеглість однієї статі стосовно протилежної та виправдовують верховенство чи панування однієї статі над іншою. Недовикористання суспільством людських ресурсів є результатом ставлення та дій противників рівноправності статей.

Аналіз досвіду розв'язання питань ґендерної рівності у Європі на той час дав можливість визначити в Декларації узагальнений перелік напрямів діяльності для утвердження рівного статусу чоловіків і жінок. Серед них такі:

- захист особистих прав;
- участь у політичному, економічному, соціальному та культурному житті;
- доступ до державних посад усіх рівнів;
- доступ до освіти і свобода у виборі початкової та подальшої загальноосвітньої і професійної підготовки;
- права у подружньому житті;
- викорінення насильства в сім'ї та суспільстві;
- права та обов'язки стосовно дітей;
- доступ до всіх професій, зайнятість роботою та заробітна плата;
- сприяння економічній незалежності;
- доступ до інформації та ін.

Особлива увага акцентується на наданні жінці й чоловікові однакової правоздатності та однакових можливостей щодо її реалізації, розвитку індивідуальних здібностей та таланту.

Рада Європи розглядає правове забезпечення соціальної справедливості як одну з корінних вимог у галузі досягнення гендерної рівності. Суть такого підходу полягає в оптимальному використанні юридичних способів ліквідації всіх форм гендерної дискримінації.

З метою гендерного навчання, обміну досвідом Рада Європи періодично проводить семінари з гендерних проблем. Гендерна проблематика в її діяльності стає пріоритетною.

Комітет Міністрів як керівний орган Ради Європи, до складу якого входять міністри закордонних справ, у системі своєї компетенції спрямовує діяльність на вироблення гендерних критеріїв демократії, визначення багатогалузевих стратегій дій, спрямованих на забезпечення рівності чоловіків і жінок у гендерній перспективі. Він, узагальнюючи тенденції і процеси гендерних перетворень, виробив важливі документи, в яких окреслені гендерні досягнення й визначені напрями дій. Рішення Комітету Міністрів приймаються у формі європейських конвенцій або угод, рекомендацій і передаються урядам країн – членів Ради Європи. Розроблено понад 200 конвенцій та угод, спрямованих на втілення принципів демократії та верховенства права, на уніфікацію правового поля. Серед багатьох документів такі, як:

- Рекомендація про юридичний захист у випадках дискримінації за ознакою статі (1985 р.);
- Рекомендація про насильство в сім'ї (1985 р.);
- Рекомендація про усунення гендерної дискримінації в мові (1990 р.);
- Рекомендація про соціальні заходи проти насильства в сім'ї (1990 р.);
- Рекомендація про урегулювання праці й сімейного життя (1996 р.);
- Рекомендація Комітету Міністрів держав-членів про впровадження комплексного підходу до проблеми рівності між жінками і чоловіками (1998 р.);
- Доповіді про комплексний підхід до проблеми рівності між жінками і чоловіками (1998 р.) і про заходи у галузі рівності (2000 р.) та ін.;
- Рекомендація Комітету Міністрів про дії, спрямовані проти торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації (2000 р.);
- Рекомендація Комітету Міністрів про захист жінок від насильства (2002 р.);
- Рекомендація Парламентської Асамблеї про проведення кампанії проти торгівлі жінками (2002 р.);
- Рекомендації Комітету Міністрів про правовий статус неурядових організацій у Європі (2007 р.) та ін.

У цих та інших документах в динаміці узагальнюється позитивний досвід гендерних перетворень у країнах Європи.

Питання гендерної рівності, встановлення у Європі стандартів самого права рівності жінок і чоловіків спрямовані на переосмислення багатьох положень у законодавстві національних суспільств. Вони стали складовими в обговоренні питань на зустрічах найвищого рівня.

Вираженням потреб світового й національного осмислення і втілення прав людини – жінки й чоловіка – є прийняття Радою Європи у 1961 р. Європейської соціальної хартії й у 1999 р. – Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Україна підписала Хартію. У ній регламентуються стандарти прав, а також містяться гарантії забезпечення прав як системи організаційно-правових, економічних та інших заходів. Концептуально всі права людини співвідносяться з ідеєю гендерної рівності. Серед основних прав визначаються такі, які безпосередньо стосуються рівності між чоловіками і жінками.

Хартія передбачає інші права, в яких спеціально наголошується на дотриманні гендерної рівності: право працівників – чоловіків і жінок – на рівну оплату за працю рівної цінності (п. 3 ст. 3); право працівника на захист своєї гідності на роботі, зокрема, сторони мають право на рівні можливості та на рівне ставлення у сфері зайнятості без дискримінації за ознакою статі (ст. 20). Серед них – право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення (ст. 27).

Сторони також узяли на себе зобов'язання щодо сприяння подоланню сексуальних домагань на робочому місці й ужиття необхідних заходів щодо захисту працівників від таких домагань (п. 1 ст. 26); спеціально передбачили підвищений соціальний захист жінок; права жінок, які працюють, на охорону материнства (ст. 8).

Хартія містить спеціальну статтю, якою встановлюється рівність статей у сфері праці. Їм мають надаватися рівні можливості. З цією метою мають вживатися заходи для здійснення принципу рівності стосовно зайнятості, заробітної плати, умов праці, соціального захисту, освіти, професійного навчання і професійної кар'єри. Також мають вживатися заходи, що дають змогу жінкам і чоловікам поєднувати їхню трудову діяльність та сімейні обов'язки (ст. 16). Усі соціальні права мають гендерний зміст.

Європейська соціальна хартія (переглянута) ратифікована парламентом України 14 вересня 2006 р. Вона побудована на сучасних підходах до гендерного вирішення питань соціальної сфери і соціального захисту гендерного забезпечення всіх сфер життя суспільства.

Гендерна проблематика перебуває в центрі уваги Парламентської Асамблеї Ради Європи. У своїй діяльності вона враховує реально існуючу віддаленість соціальних статей у становищі, реалізації соціального статусу, зокрема жінки. Цьому підпорядкована низка ухвалених резолюцій та рекомендацій. Це передусім такі резолюції Парламентської Асамблеї, як:

- Резолюція про рівність між жінками і чоловіками (1986 р.);
- Резолюція про рівноправність жінок і чоловіків (1994 р.);
- Резолюція про діяльність за результатами Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (Пекін, 1995 р.);
- Резолюція про збільшення кількості жінок, представлених у Раді Парламентської Асамблеї Європи (1996 р.);
- Резолюція про дискримінацію жінок у спорті й особливо щодо участі в Олімпійських іграх (1996 р.);

– Резолюція про розширення демократії в роботі національних парламентів (1998 р.);

– Резолюція про насильство під час збройних конфліктів (2000 р.) та ін.

На основі аналізу стану ґендерної ситуації на європейському просторі Парламентська Асамблея приймає рекомендації країнам – членам Ради Європи, серед яких:

– Рекомендація про участь жінок у політиці (1985 р.);

– Рекомендація про рівні можливості і рівне становище жінок і чоловіків на ринку праці (1991 р.);

– Рекомендація про становище жінок-мігрантів у Європі (1995 р.);

– Рекомендація про реальне просування прав жінок (1995 р.);

– Рекомендація про рівність статей у сфері освіти (1995 р.);

– Рекомендація про поліпшення становища жінок у сільських районах (1997 р.);

– Рекомендація про торгівлю жінками і примусову проституцію в державах-членах Ради Європи (1997 р.);

– Рекомендація про дискримінацію чоловіків і жінок при виборі прізвища і при передачі батьками прізвища дітям (1998 р.);

– Рекомендація про становище жінок-біженців у Європі (1998 р.);

– Рекомендація про рівне представництво в політиці (1999 р.);

– Рекомендація про насильство над жінками у Європі (2000 р.);

– Рекомендація про становище матерів і малюків у тюрмах (2000 р.);

– Рекомендація про кампанію проти торгівлі жінками (2002 р.) та ін.

У 1990-х роках Рада Європи поглиблює діяльність щодо ґендеру. Це роки, коли були ухвалені знакові рішення з питань ґендеру. У жовтні 1994 р., напередодні Пекінської конференції, відбулася регіональна нарада у Відні, де розглядалися питання, пов'язані зі становищем жінок у Європі. Особлива увага була приділена обговоренню нової концепції «паритетної демократії», розробленої Комітетом з рівності між чоловіками і жінками, Департаментом з прав рівності між чоловіками і жінками та Департаментом з прав людини, що діють у структурі Ради Європи. Саме в Раді Європи виникло поняття «паритетної демократії».

Комітет і Департаменти узагальнили ідеї жіночих організацій західноєвропейських країн про необхідність представленості жінок і чоловіків у структурах влади за формулою 50/50 та їхні вимоги і пропозиції до урядів та структур Європейського співтовариства щодо реального утвердження такого підходу. Тільки так, на їх погляд, може бути створена умова для стійкого розвитку суспільства. Розробники концепції паритетної демократії передбачали, що вона стане предметом обговорення на Пекінській конференції. Однак цього не сталося. Організатори конференції, зваживши на думку ісламських країн, Святійшого престолу (Ватикан), вирішили, що пропозиція обговорення такої концепції на Всесвітній конференції є передчасною¹⁷. У Пекінській дек-

¹⁷ Айвазова С. Гендерное равенство в контексте прав человека / С.Айвазова. – М., 2001. – Режим доступу: www.owl.ru/win/books/gender/index.

ларації і Платформі дій, прийнятих Четвертою Всесвітньою конференцією зі становища жінок, були поставлені акценти на принципи забезпечення рівності статей, внесення ґендерного змісту в усі стратегії і програми світового співтовариства і національних суспільств.

Важливим документом, що став методологічною і методичною допомогою під час розробки законів та державних програм з ґендерної рівності, є документ Ради Європи «Комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків», розроблений групою спеціалістів спільно з Департаментом з прав рівності між жінками і чоловіками. Головним завданням комплексного підходу автори вважають залучення людей у саму серцевину формування політики, а саму політику базувати й оцінювати, виходячи з її впливу на реальне становище індивідів і соціальних груп, незалежно від того, чоловіки це чи жінки. Комплексний підхід вніс нову гуманну оцінку в підході до людини, її життя, замінивши традиційні економічні й ідеологічні показники іншими, а саме мірою благополуччя й комфорту громадян. Він акцентував увагу на якості життя чоловіків і жінок, їхніх потребах та інтересах.

Ці та інші акти визначають для країн Європи напрями й можливості забезпечення ґендерної рівності, розкривають ґендерний компонент у законодавстві, ґендерний підхід до правотворчості, правозастосування та правозахисту. Вони закладають основи правових можливостей ґендерних перетворень, управління ґендерними процесами в різних сферах життя. Впровадження ґендерних підходів до аналізу й ґендерної рівності в різних сферах життєдіяльності суспільства й держави формує самостійну ґендерну сферу, її внутрішню стратегічну визначеність і політику регулювання ґендерних процесів, створення механізмів такого регулювання. До таких механізмів належать і механізми забезпечення ґендерної рівності.

Особливістю набуття й формування міжнародного досвіду в Європі характеризується групуванням країн за подібністю вирішення питань. Це зумовлено, зокрема, близькістю історичних процесів їх розвитку, спільними підходами до організації суспільного і державного життя. Таке групування відображається й на розв'язанні ґендерних проблем.

Так, Данія, Швеція, Норвегія, Фінляндія й Ісландія – країни Північного регіону, або, як їх іменують, «північні країни»; тут найоптимальніше на сьогодні вирішені ґендерні питання. У 1952 р. вони створили Північну раду. Рада міністрів північних країн послідовно й цілеспрямовано проводить роботу з формування та впровадження політики ґендерної рівності.

Програма розвитку ООН у 1995 р. створила Регіональне бюро по країнах Європи і СНД для координації співробітництва з країнами регіону, який був названий регіоном Східної і Центральної Європи та Співдружності Незалежних Держав (СНД). Цю групу країн ще називають «країни РБЕС»¹⁸. За всіх особливостей і відмінностей країн цього регіону вони мають багато спільного у політичному та соціальному розвитку. Часто це спільне досить суперечливе.

¹⁸ РБЕС – Регіональне бюро по країнах Європи і СНД.

Наприклад, країни цього регіону мають доволі високі показники освітнього рівня жінок і чоловіків, але законодавчі органи – переважно чоловічого складу; конституції і законодавство цих країн формально забороняють дискримінацію за ознакою статі, але де-юре не узгоджені з де-факто; більшість країн ухвалила закони з рівності прав і можливостей, але судова система не стоїть на їх захисті, у судах відсутні позови з ґендерних порушень; проголошення заборони дискримінації за ознакою статі в законодавстві не узгоджене з широкою системою дій щодо викорінення прихованої дискримінації; всі найменші за кількістю населення й економічного потенціалу країни прийняли закони про рівні права і можливості чоловіків і жінок, тоді як найбільша країна – Росія, де проживає майже 150 млн населення, такого закону до цього часу не має тощо¹⁹.

Це великою мірою сприяє зближенню законодавства з рівних прав і можливостей, прийнятого в цих країнах. Вивчення взаємного досвіду у прийнятті законодавчих актів з питань ґендеру, формуванні ґендерної політики, виробленні форм ґендерної діяльності, узагальненні практики ґендерних перетворень, введення квотування та інших спеціальних заходів щодо забезпечення рівноваги статей та ін. сприяє формуванню і зближенню ґендерних систем скандинавських країн і ґендерної культури їхніх народів.

Активізація діяльності щодо ґендерних перетворень у сучасній Європі характеризується як тенденція. Потреба в такій діяльності відповідає характеру глобалізації всіх соціальних процесів, яка охоплює й систему управління, вироблення його спільного інструментарію, необхідного для регулювання ґендерних відносин. Цим та іншими чинниками зумовлена необхідність спілкування політиків. Важливу роль у формуванні ґендерної політики на європейському рівні відіграють зустрічі перших осіб держав та конференції, які проводяться Радою Європи на рівні міністрів з різних аспектів ґендерної проблематики.

Так, питанню збалансованого представництва жінок і чоловіків у всіх сферах суспільства, включаючи політичне життя, була приділена значна увага на зустрічі глав держав і урядів держав – членів Ради Європи, яка відбулася 10–11 жовтня 1997 р. у Страсбурзі. На ній прийнята Заключна декларація другого саміту глав держав і урядів Ради Європи.

У Європі відбулося вже сім європейських міністерських конференцій з рівноправності між жінками і чоловіками. Слід зауважити, що міністри, які приїждять на такі конференції, очолюють структури, тобто міністерства або інші центральні органи, до компетенції яких належать, крім питань ґендеру, також питання жінок, сім'ї, молоді, соціальної, аграрної політики та ін. У багатьох країнах ще не створені спеціально уповноважені центральні органи з питань ґендерної політики. Проте Рада Європи скликає керівників центральних органів, які займаються питаннями ґендеру, міністрів з рівності між жінками і чо-

¹⁹ Див.: *Законодательство, построенное с учётом гендерных принципов, в странах Центральной и Восточной Европы и СНГ: руководство по продвижению и защите гендерного равенства посредством закона.* – Изд. Регионального бюро по странам Европы и СНГ ПРООН, 2003.

ловіками. Це ознака її орієнтації на створення таких міністерств, логічного переходу до ґендерної проблематики як всеохопної, бачення становлення сфери ґендеру і притаманних їй форм управління ґендерними процесами та регулювання ґендерних відносин. В умовах подальшого процесу утвердження гуманістичних принципів і орієнтирів, гуманітарних підходів до оцінки соціальних явищ та усунення технократичних ґендерна проблематика набуватиме дедалі більшого значення. Вона потребуватиме спеціалізованого управління і творення спеціально уповноважених органів.

Сучасна Європа відкрита для обговорення ґендерних питань, проведення нарад, конференцій, семінарів із ґендерних проблем. Вивчаючи досвід національний і регіональний, європейські структури карбують власний досвід міжнародної ґендерної діяльності. Набутки європейських структур з ґендерних перетворень є органічно необхідними для країн, що звертаються до ґендерних підходів і ґендерної діяльності, стають на шлях творення суспільства ґендерної рівності. Про це засвідчує аналіз європейських міністерських конференцій.

Перша (Страсбург, 4 березня 1986 р.) і Друга (Відень, 4–5 липня 1989 р.) європейські конференції міністрів з питань рівноправності між жінками і чоловіками заклали основи орієнтації в управлінні на утвердження політики ґендерної рівності й демократії у країнах Європи.

На порядку денному **Першої європейської конференції «Рівноправність жінок та чоловіків у політичному житті – політика і стратегія досягнення рівноправності у прийнятті рішень»** постали питання участі, ролі й місця жінок у політичних процесах, стратегія досягнення рівноправності у прийнятті рішень та керівні принципи діяльності на міжурядовому, національному, регіональному та місцевому рівнях. Конференція ухвалила резолюцію «Про політику і стратегію досягнення рівності жінок у політичному житті, їх участь у процесі розробки і прийняття рішень».

У резолюції конференції зверталась увага на нерівність участі жінок і чоловіків у політичному й громадському житті. Уряди держав-учасниць зобов'язалися розробити стратегію всебічної підтримки й просування жінок. Учасники конференції звернулись до політичних партій, профспілок, неурядових організацій проводити акції, що сприяють висуванню жінок на керівні посади. Міністри також звернулись до урядів з вимогою здійснювати політику, яка сприяє рівності статей, забезпечити такі умови, щоб політичні рішення і зміни були узгоджені з інтересами всіх громадян, без будь-якої дискримінації за ознакою статі.

На **Другій європейській конференції міністри з питань рівноправності між жінками та чоловіками розглянули питання «Політичні стратегії для досягнення реальної рівноправності між чоловіками і жінками»**. Основними проблемами, що порушувалися під час конференції, були: інтеграція ґендерної проблематики в державну політику та роль національних процедур у загальній державній політиці, ефективне забезпечення заходів рівноправності відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, питання відповідальності за прийняття політичних рішень для забезпечення як жін-

кам, так і чоловікам трудового, особистого, сімейного життя та виконання батьківських обов'язків.

Третя європейська конференція міністрів з питань рівноправності між жінками і чоловіками (Рим, 21–22 жовтня, 1993 р.) була присвячена спеціальній темі «Стратегія подолання насильства щодо жінок у суспільстві: роль у цьому засобів масової інформації та інших засобів». Міністри розглянули причини насильства щодо жінок і роль засобів масової інформації у запобіганні та подоланні цього ганебного явища, обговорили дієвість правових та адміністративних заходів у боротьбі з насильством. При цьому підкреслювалося, що насильство становить серйозну перешкоду на шляху досягнення рівності між жінками і чоловіками й зумовлює укорінення нерівності. Як наслідок роботи конференції – боротьба з насильством стала одним із основних завдань Ради Європи.

На конференції міністри з твердістю засудили всі форми насильства щодо жінок, розцінили їх як порушення прав людини. Вони ухвалили Декларацію про політику боротьби з насильством щодо жінок у демократичній Європі. Міністри розробили складові стратегії діяльності щодо боротьби з насильством для включення їх до Плану дій по боротьбі з насильством щодо жінок.

Керівний комітет Ради Європи з питань рівності між жінками і чоловіками, утворений 1979 р. з метою широкої розробки цього плану, створив Групу спеціалістів з питань боротьби з насильством щодо жінок. Розроблений План дій по боротьбі з насильством щодо жінок був опублікований 1997 р. як складова Заключної доповіді про діяльність Групи спеціалістів з питань боротьби з насильством щодо жінок і рекомендований як керівництво для національних адміністрацій. Ця робота по боротьбі з насильством щодо жінок у наступні роки набула розвитку і законодавчого забезпечення.

13–14 листопада 1997 р. у Стамбулі відбулася Четверта європейська конференція міністрів з питань рівноправності між жінками і чоловіками, яка ухвалила Декларацію про рівність між жінками і чоловіками як основний критерій демократії. У ній наголошувалось, що «дії, спрямовані на досягнення рівності між жінками і чоловіками, не повинні надалі розглядатися як такі, що цікавлять винятково жінок, а мають розглядатися як такі, що стосуються усіх членів суспільства – жінок і чоловіків, і привертають до них увагу суспільства в цілому».

Декларація є документом розгорнутого стратегічного підходу до гендерних перетворень. Вона пов'язує соціальний прогрес з гендерною складовою в усіх сферах державного і суспільного життя.

Міністри задекларували:

- досягнення рівноправності між жінками і чоловіками є невід'ємним складником процесу утвердження справжньої статево свідомої й чутливої демократії;
- встановлення демократії, за якої жінки і чоловіки рівні, передбачає урівноважене представництво статей; рівноправність між жінками і чоловіками є фундаментальним критерієм демократії;

- досягнення рівності статей можливе за допомогою спеціальних стратегій у політичній, соціальній та інших сферах життя суспільства;
- досягнення рівності статей є обов'язком не лише держав, а й суспільства в цілому;
- введення перспективи рівності статей у всі програми і плани на всіх рівнях і визначення наслідків для жінок і чоловіків їх здійснення є об'єктивною потребою;
- для застосування на практиці комплексного підходу до проблеми рівності статей необхідно передбачити людські й фінансові ресурси;
- необхідність постійного вдосконалення знань з усіх аспектів, які стосуються жінок і чоловіків та їхніх умов життя;
- важливість і необхідність розроблення спеціальних стратегій для чоловіків щодо їх участі в досягненні рівності статей;
- визначення багатогалузевих стратегій із рівності статей як основного критерію досягнення демократії;
- покласти комплексний підхід до проблеми рівності статей в основу формування й діяльності всіх органів Ради Європи;
- заохочення й організацію збору інформації і прикладів позитивного досвіду, а також оцінок результатів заходів, спрямованих на досягнення збалансованого представництва статей у всіх галузях.

На конференції розроблені Багатогалузеві стратегії дій, спрямовані на досягнення рівності між жінками і чоловіками як основного критерію демократії. Відповідно до цих стратегій вироблені рекомендації урядам, політичним партіям, профспілкам, об'єднанням підприємців і неурядовим організаціям. Учасники конференції зазначили, що долаання перешкод на шляху досягнення ґендерної рівності можливе лише шляхом наділення жінок реальними правами і створенням реальних можливостей для конструктивного діалогу між жінками і чоловіками, а також через усвідомлення чоловіками невідкладності глибоких реформ у цій сфері. При цьому вказувались важливі напрями діяльності для всіх країн.

Рекомендації конференції залишаються актуальними й сьогодні, бо вони вивірені міжнародною практикою країн, де ґендерні перетворення стали органічною складовою всіх соціальних перетворень.

П'ята європейська конференція міністрів з питань рівноправності між жінками і чоловіками (Скоп'є, 22–23 січня 2003 р.) розглянула питання «Демократизація, запобігання конфліктам і зміцнення миру: перспективи та роль жінок». На основі ґендерних підходів конференція розглянула ґендерні аспекти демократизації суспільства, роль жінок і чоловіків у запобіганні конфліктам, розвитку миротворчості та мирного облаштування світу. На конференції прийняті Резолюція та Програма дій.

Документи конференції пройняті ідеєю рівноправності між жінками і чоловіками як принципом прав людини й обов'язковою умовою демократії та соціальної справедливості.

У Резолюції увага зосереджена на меті – розбудові демократичних суспільств. У таких суспільствах конфлікти мають розв'язуватися ненасиль-

ницьким шляхом, зокрема шляхом політичного діалогу, відповідно до міжнародного права і на основі актів із прав людини. Досягнення такої мети, з погляду міністрів з питань рівності, передбачає:

а) повномасштабну участь жінок на всіх рівнях у прийнятті рішень місцевими, національними, регіональними та міжнародними структурами та забезпеченні механізмів запобігання, регулювання, розв'язання конфліктів, у тому числі в мирних переговорах і в процесі демократичних перетворень у суспільстві після конфліктів;

б) інтеграцію гендерних підходів у всі види діяльності, спрямовані на запобігання і врегулювання конфліктів, включаючи мирні угоди, сприяння миру і побудову демократичних суспільств.

Гендерно спрямованою є прийнята на конференції Програма дій. У ній визначені основні завдання й сформульовані заходи щодо їх забезпечення. Серед таких завдань:

Завдання 1. Сприяння утвердженню рівних можливостей, прав, свобод і відповідальності жінок і чоловіків.

Завдання 2. Запобігання і боротьба з насильством щодо жінок і з торгівлею людьми.

Завдання 3. Розвиток цілеспрямованої гендерної діяльності Ради Європи і на національному рівні.

Серед заходів особлива увага акцентується на: розробці стандартів у галузі збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень у політичному і громадському житті, здійсненні кроків до забезпечення загальних стандартів у масштабах усієї Європи; виробленні політики та заходів на допомогу державам-членам приймати і/чи переглядати законодавство та плани дій, спрямовані на забезпечення рівності й зміцнення національних механізмів гарантування рівності; проведення моніторингу розвитку законодавства в галузі забезпечення рівних можливостей; поширенні інформації серед держав-членів про їхній досвід щодо розробки гендерної неагрегованої статистики, індикаторів, бюджетного забезпечення гендерних підходів й привернення до них уваги громадськості, у галузі освіти і професійної підготовки, вироблення інструментарію широкого впровадження цілеспрямованої гендерної політики в практичній діяльності та ін.

Шоста європейська конференція міністрів з питань рівноправності між жінками і чоловіками (Стокгольм, 8–9 червня 2006 р.) зосередила увагу на темі «Права людини і економічні проблеми у Європі – гендерна рівноправність». Учасники конференції прийняли резолюцію «Досягнення гендерної рівноправності: виклик для прав людини і умова економічного розвитку», яка включає документ «Стратегія досягнення гендерної рівноправності», а також план дій «Досягнення гендерної рівноправності у всіх сферах суспільства».

Спільна діяльність міністрів з рівності між жінками і чоловіками європейських країн спрямовувалась на підвищення ролі спеціальних органів ви-

конавчої влади у просуванні принципів ООН з ґендерної рівності, на вироблення ними ефективного інструментарію для досягнення оптимальної результативності в діяльності щодо ґендерних перетворень, на виробленні непохитних принципів політики з основних питань ґендеру, що є нагальними в Європі і на формування спільних механізмів у їх розв'язанні. Діяльність міністрів з рівності між жінками і чоловіками спрямована на реалізацію документів, напрацьованих Радою Європи, усіма її структурами.

Сьома європейська конференція міністрів з питань рівноправності між жінками і чоловіками (Баку, 24–25 травня 2010 р.) обговорила питання «Ґендерна рівність: подолання розбіжностей між юридичним забезпеченням і фактичним її втіленням». На конференції аналізувались питання оцінки досягнутого прогресу у сфері ґендеру, фактори, що його стримують, і елементи регресу, що реально існують. Її учасники підкреслили головну тенденцію сучасного суспільного розвитку – досягнення фактичної рівності статей. При цьому увага приділялась актуалізації ґендерної політики і ґендерних стратегій у сучасному оновленому політичному просторі, розвитку чутливості до них, аналізу прийняття позитивних дій у разі необхідності подолання дисбалансу статей, усуненню структурних ґендерних стереотипів, розширенню участі дискримінованої статі у прийнятті рішень. Учасники конференції розробили План дій для досягнення юридичної та фактичної рівності жінок і чоловіків і подолання ґендерної відстані між ними.

Сім міністерських конференцій з ґендерної проблематики сприяли значному просуванню та захисту ґендерних прав, подоланню ґендерної дискримінації, утвердженню принципів недискримінації. Конференції відіграли роль у відстеженні ґендерного прогресу й актуалізації ґендерної проблематики в різних сферах суспільного життя і ролі держав у розв'язанні ґендерних питань. Вони сприяли утвердженню в Європі ґендерної системи взаємодії держав і суспільств і упорядкуванню ґендерних відносин у системі чоловічого і жіночого соціумів.

Водночас конференції виявили великі проблеми щодо ґендерних перетворень у Європі й у світі, складнощі їх розв'язання, потребу в об'єднанні зусиль у пошуках шляхів спільного вироблення ґендерних стратегій і ґендерних тактик з урахуванням ґендерних перспектив.

У формуванні єдиного ґендерно організованого простору в Європі активна роль належить Європейському Союзу. Він заснований відповідно до Договору про Європейський Союз (Маастрихт). Основними органами Європейського Союзу є Європейський Парламент, Рада Міністрів, Європейська комісія, Європейський суд та Суд аудиторів. В основі його цілеспрямовання і діяльності лежить співробітництво європейського співтовариства і країн – членів Європейського Союзу з питань безпеки, правосуддя, внутрішньої і зовнішньої політики.

Європейський Союз відіграє важливу роль у сприянні міжнародному співробітництву й розвитку. Крім багатьох ключових галузей (підтримка макроекономічної політики і рівного доступу до системи соціального забезпечення,

торгівля і розвиток, регіональна інтеграція і співробітництво, транспорт, продовольча безпека, стабільний розвиток сільського господарства, захист навколишнього середовища, запобігання конфліктам, підтримка інституціонального розвитку, верховенство закону і права), він здійснює діяльність, спрямовану на розв'язання проблем прав людини, а також рівності статей²⁰.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є складовою законодавства Європейського Союзу. Вони закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у директивах Європейського Союзу. Держави – члени Європейського Союзу зобов'язуються прописати ці положення в національному законодавстві.

У Хартії основних прав Європейського Союзу, прийнятій у Ніцці 7 грудня 2000 р., підкреслюється, що дії Союзу ґрунтуються на неподільних і загальних цінностях – гідності людини, свободі, рівності і солідарності. В документі окреслюються основні права, свободи і принципи, серед яких: рівність у правах (ст. 20), недопущення дискримінації (ст. 21), рівноправність чоловіків і жінок (ст. 23) та ін. Цим самим Європейський Союз прагне забезпечити збалансований і стійкий розвиток держав, розглядаючи складовою цього процесу забезпечення гендерної рівності.

Проголошуючи рівність всіх людей у правах, Хартія більш розширено вказує на недопущення дискримінації, насамперед ставлячи – за ознакою статі: «Забороняється будь-яка дискримінація, зокрема за ознакою статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних характеристик, мови, релігії або переконань, політичних та інших поглядів, належності до національних меншин, майнового стану, походження, обмеженої працездатності, віку або сексуальної орієнтації» (ст. 21).

Гендерна політика в країнах Європейського Союзу пройшла кілька етапів розвитку. На початку 90-х років ХХ століття у Європейському Співтоваристві було створено першу європейську мережу експертів з питань залучення жінок до процесу прийняття рішень, яка здійснювала моніторинг у країнах Євро-союзу. На 1996–2000 роки була прийнята Програма дій. Підписані 1992 р. в Афінах та 1999 р. у Парижі Декларації також підкреслюють значення гендерного балансу.

У квітні 2004 р. Європейський Парламент створив Групу високого рівня з питань гендерної рівності для сприяння забезпеченню гендерної рівності й урахування гендерної проблематики в політиці й у всіх заходах, що здійснюються. На неї покладалося проведення моніторингу за виконанням рішень з питань гендеру структурами Європейського Союзу.

З метою поглиблення прогнозування і планування гендерної рівності у Європейському Союзі утверджується нова система, яка одержала назву «Дорожня карта рівності чоловіків і жінок – 2006–2010». Нова «дорожня карта», що складається з 21 заходу, була оприлюднена Європейською комісією.

²⁰ Режим доступу: ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/index_en.htm.

Новоухвалена «дорожня карта» визначила шість пріоритетів щодо досягнення гендерної рівності на визначений термін. Серед них, зокрема, такі: створення однакових умов для жінок і чоловіків для досягнення економічної незалежності; забезпечення балансу між професійним, особистим та сімейним життям; створення умов для рівного доступу чоловіків і жінок до участі у прийнятті рішень; подолання насильства та торгівлі людьми; подолання гендерних стереотипів у суспільстві; сприяння утвердженню гендерної рівності за межами Європейського Союзу. З метою реалізації кожного з пріоритетів розроблена система спеціальних заходів. 2007 рік Європейською комісією був проголошений Роком рівних можливостей.

Особлива увага в системі «дорожня карта» приділялась аналізу законодавства з точки зору його гендерної експертизи. При цьому Європейська комісія акцентувала увагу на якості прийнятих законів, а не на їх кількості.

З 2007 р. функціонує Європейський інститут з питань гендерної рівності, створений за рішенням Європейської комісії. Він займається питаннями боротьби з гендерною дискримінацією в країнах Європейського Союзу та сприянням утвердженню рівності між чоловіками і жінками. Проголошуючи рішення про створення Європейського інституту з питань гендерної рівності у 2007 р., комісар Європейського Союзу В. Спідла зазначила, що гендерна рівність є пріоритетною політикою Союзу й інститут відіграватиме ключову роль у наданні експертиз, необхідних для розвитку політики рівноправності в усіх країнах-членах співтовариства.

Країни, які хочуть вступити до Європейського Союзу, повинні запроваджувати законодавство Європейського Союзу стосовно рівних можливостей та поділяти його цілі щодо вирівнювання гендерного балансу в країнах. Невпинний процес розширення та активізація ролі Європейського Союзу на пострадянському просторі поряд з посиленням політики сусідства закладає міцне концептуальне підґрунтя для розвитку відносин між Україною та Європейським Союзом на наступні роки.

У сфері гендеру діяльність Європейського Союзу спрямовується на формування європейського гендерно-правового простору. Цьому сприяє прийняття міжнародно-правових актів та гендерного законодавства в країнах Європейського континенту. Прикладом цього є резолюції Європейського Парламенту та директиви і резолюції Ради Міністрів Європейського Союзу, в яких узагальнені потреби гендерних перетворень й визначені норми щодо їх забезпечення. Серед резолюцій Європейського Парламенту²¹, зокрема, такі:

Резолюція про Четверту Всесвітню конференцію зі становища жінок «Рівність, Розвиток і Мир» 1995 р.;

Резолюція про виконання третьої програми дій Співтовариства з рівних можливостей жінок і чоловіків та пропозиції до четвертої програми дій Співтовариства 1995 р.;

²¹ *Законодательство*, построенное с учётом гендерных принципов, в странах Центральной и Восточной Европы и СНГ: руководство по продвижению и защите гендерного равенства посредством закона. – 2003.

Резолюція про рівне ставлення і рівні можливості для жінок та чоловіків 1995 р.;

Резолюція про забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок на державній службі 1996 р.;

Резолюція про торгівлю жінками з метою сексуальної експлуатації 1997 р.;

Резолюція про щорічну доповідь Комісії «Рівні можливості для жінок і чоловіків у Європейському Союзі» 1997 р.;

Резолюція про включення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всі політики та діяльність Співтовариства – «mainstreaming» 1997 р.;

Резолюція про порушення прав жінок 1997 р.;

Резолюція про дискримінацію жінок у рекламній діяльності 1997 р.;

Резолюція про проведення широкої кампанії Європейського Союзу за повну нетерпимість до насильства щодо жінок 1997 р.;

Резолюція про роль кооперативів у забезпеченні зайнятості жінок 1998 р.;

Резолюція про особливий вплив безробіття на жінок 1998 р.;

Резолюція про Міжнародний жіночий день і порушення прав жінок 1998 р.;

Резолюція про виконання середньострокової Програми дій Співтовариства з рівних можливостей для чоловіків і жінок (1996–2000 рр.) 1999 р.;

Резолюція про стан здоров'я жінок у Європейському Союзі 1999 р.;

Резолюція про участь жінок у мирному розв'язанні конфліктів 2000 р.;

Резолюція про щорічні доповіді Комісії «Рівні можливості для жінок і чоловіків у Європейському Союзі» за 1997, 1998, 1999 роки 2000 р.;

Резолюція про участь жінок у прийнятті рішень 2000 р.;

Резолюція про участь жінок у науці з метою розширення діапазону досліджень у Європі 2000 р.;

Резолюція про рішення спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН («Пекін+5») 2000 р.;

Резолюція про подальші дії у боротьбі з торгівлею жінками 2000 р.;

Резолюція про сексуальне насильство щодо жінок, зокрема католицьких монахинь 2001 р.;

Резолюція про збалансовану участь жінок і чоловіків при прийнятті рішень 2001 р.;

Резолюція про шосту щорічну доповідь Комісії з рівних можливостей жінок і чоловіків 2002 р.;

Резолюція про представленість жінок серед соціальних партнерів Європейського Союзу 2002 р.;

Резолюція про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо зайнятості, професійного навчання, просування по службі та забезпечення умов праці 2002 р.;

Резолюція про щорічну доповідь з рівних можливостей для жінок і чоловіків у Європейському Союзі за 2000 рік 2002 р.;

Резолюція про участь жінок у міжнародній політиці 2006 р.;

Резолюція про участь жінок у міжнародних конфліктах та постконфліктному відновленні 2006 р.;

Резолюція про участь жінок у мирному врегулюванні конфліктів 2006 р. та ін.

Ґендерна проблематика є предметом розгляду Ради Міністрів Європейського Союзу, яка ухвалює директиви, резолюції, рішення, інструкції та рекомендації. Наведемо перелік ґендерних питань, з яких приймаються директиви:

- про застосування принципу однакової оплати праці чоловіків і жінок;
- про принципи однакового поводження з чоловіками і жінками у сфері соціального забезпечення;
- про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо соціального забезпечення за місцем роботи;
- про рівне ставлення до чоловіків і жінок, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю (у тому числі в сільському господарстві), і про соціальний захист жінок, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, протягом вагітності та догляду за дитиною;
- про охорону здоров'я і техніку безпеки на робочому місці вагітних жінок, які недавно народили дитину, та жінок, які годують груддю;
- про організацію робочого часу;
- про рамкову угоду щодо відпусток для догляду за дитиною;
- про доказування роботодавцем у випадках дискримінації за ознакою статі та ін.

Державна політика країн Європейського Союзу демонструє значні зміни у підходах до розв'язання ґендерних питань, у підвищенні ролі жінок у всіх сферах суспільного життя, наповненні ґендерним змістом соціального планування. Така політика спрямована на:

- забезпечення умов для справедливого розподілу між жінками і чоловіками керівних посад у всіх структурах Європейського Союзу, зокрема у Європейському Парламенті, для захисту громадських ініціатив від деструктивного впливу бюрократії;
- конструктивне співробітництво урядів – членів Європейського Союзу з метою забезпечення гарантування ефективності реалізації програми дій Європейського Союзу на національному й місцевому рівнях через локальні інститути, які могли б забезпечити на рівній основі участь жінок і чоловіків у процесі соціальної трансформації;
- забезпечення умов, за яких політичні рішення і зміни були б узгоджені з інтересами всіх громадян без будь-якої дискримінації за ознакою статі.

Європейський Союз у своїй діяльності щодо ґендерних перетворень розглядає процес глобалізації як потужну і динамічну силу, яку можна використати для блага. У 2007 р. він ухвалив зобов'язання «Ґендерна рівність і розширення прав та можливостей жінок у програмах співробітництва в цілях розвитку», де йдеться про включення ґендерного компонента в програми сприяння розвитку з метою просування ґендерної рівності через нові підходи

до організації допомоги країнам, що розвиваються, а саме шляхом підвищення ефективності самої допомоги.

Незважаючи на те що в Європі у другій половині ХХ століття – першому десятилітті ХХІ століття спостерігається розвиток ґендерної активності й зримими є досягнення у підвищенні правового статусу жінок, усе ж фактичної рівності ще не досягнуто. Будь-які міжнародні акти та інші документи не забезпечать ніяких гарантій там, де слабка влада закону, де відсутні закони та інші нормативно-правові акти з питань ґендеру, що гарантують додержання конституційних прав та міжнародних домовленостей, де добрі наміри витісняються політичною доцільністю.

Отже, аналіз міжнародного досвіду становлення й розвитку національної ґендерної політики, втіленої як узагальнення в міжнародних та європейських документах, засвідчує, що ґендерна рівність, рівність можливостей для чоловіків і жінок є питанням світового значення, основною вимогою забезпечення розвитку демократії й умовою самовираження і самореалізації особистостей обох статей. Вони є базовими принципами, які лежать в основі політики гуманістичного спрямування й суспільного гуманітарного мислення, способом подолання технократичних підходів до розв'язання соціальних проблем.

Світові консолідовані дії щодо аналізу, осмислення та пошуку механізмів забезпечення рівності жінок і чоловіків сприяли виробленню концептуального бачення ґендерної рівності.

4. Концептуальне бачення ґендерної рівності

Розуміння ґендерної рівності, як і будь-якого явища, сформувалося в останні століття. Особливої уваги вона набула в другій половині ХХ століття в результаті осмисленої консолідованої практики на міжнародному рівні. У 2000 р. Генеральна Асамблея ООН визнала проблему ґендерної рівності як парадигму ХХІ століття.

Понятійне визначення рівності жінок і чоловіків є засадничим у світовому розумінні ґендерної політики. Термінологія сьогодні є однією з проблем гармонізації національного права з міжнародним. Без визначення терміна, який відображає явище, неможливо концептуально узгодити національне законодавство з міжнародним, забезпечити ґендерну оптимізацію політики і права. Не уникаючи поняття «ґендер», все ж підкреслимо, що поширеними є терміни, які містяться в міжнародних актах, конституційному законодавстві національних суспільств, а саме – рівність жінок і чоловіків. При цьому варто зауважити, що, хоча й надзвичайно складно в національних суспільствах (Швеція, Польща, Литва, інші країни, серед яких і Україна) входило в політико-правовий лексикон поняття «ґендер», все ж поступово воно набуло широкого розголосу як у науковому вжитку, так і у політичному та правовому аналізі проблем рівності соціальних статей.

Будь-яка епоха має вираження через притаманні їй терміни й поняття. Їх творці вкладають у них відповідний культурний зміст своєї діяльності й людських відносин. Завдання створення термінологічного й понятійного контек-

сту збігається із завданням конструювання зрозумілих контекстів інтерпретації. А тому в сучасних умовах насамперед важливим є зосередження уваги на концептуальному розумінні таких понять, термінів. Нечутливість до поняттєвого змісту сучасної теорії ґендеру та схильність пояснювати всі неґарзди сьогодення «загальною кризою» завдячує елементарному бракові знань з ґендерної проблематики. Тільки за чіткого визначення понять і термінів можлива політична та юридична ясність нормативно-правових актів.

Необхідність звернення до концептуального розуміння ґендеру пов'язана ще й з тим, що воно формувалося документально протягом ряду десятиліть у міжнародних документах. І, незважаючи на це, ще реальна практика багато в чому зосереджує свій аналіз ґендерних змін і ґендерних перетворень, зводячи їх переважно до ґендерних прав і можливостей. Однак світове бачення цього явища значно ширше, про що свідчить аналіз прийнятих світовими структурами документів. Такий аналіз з позиції ретроспективи утвердження світової ґендерної політики засвідчує, що рівність жінок і чоловіків за своїм змістом є доволі широким і складним за своєю структурою явищем.

Під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність їхнього соціального статусу та загальна участь у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, долання елементу ієрархічності, за якою історично чоловіки розглядалися як істоти вищі, а їхня діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж дії та їх результати, досягнені жінками.

Таке розуміння рівності жіночої і чоловічої статей за міжнародними документами передбачає:

- рівність у правах і свободах;
- рівність в обов'язках;
- рівність у відповідальності;
- рівність у можливостях²²;
- рівність у шансах;
- рівність у досягненні результатів.

Саме ця структура²³ впливає з історичної логіки ухвалених на міжнародному рівні актів, що засвідчує становлення ґендерного світогляду у світовому просторі й розвиток ґендерно перетворюючої практики. Така структура системи ґендерної рівності потребує окреслення змісту кожного її елементу. Всі ці компоненти різняться аналітичною точністю і практичним застосуванням. Спробуємо визначити їх.

Рівність соціальних статей насамперед зумовлена рівністю прав і рівністю можливостей.

²² До концептуального окреслення структури ґендерної рівності вперше звернулись російські вчені при здійсненні експертизи російського законодавства, вказавши на окремі її складові. Див.: *Гендерная экспертиза российского законодательства.* – М.: БЕК, 2001. – 251 с.

²³ Див.: *Мельник Т., Кобелянська Л.* 50/50: Сучасне ґендерне мислення: словник. – К.: К.І.С., 2005. – 280 с.

Рівність у правах і свободах – це наділення однаковими правами (де-юре) осіб жіночої і чоловічої статей у всіх сферах життя та створення нормативно-інституціонального механізму юридичної і фактичної рівності у їх застосуванні.

Оволодіння жінкою і чоловіком свободою від усіх форм залежності, свободою як соціальною цінністю, як складовою ґендерної ідеології, досвідом самопрезентації, соціальної організації відносин між статями забезпечує утвердження ґендерної рівності та звільнення від усіх форм соціостатевої дискримінації.

Ґендерна рівність передбачає формальне закріплення ґендерної рівноправності. Головний зміст правового спрямування принципу рівності жінок і чоловіків та його конституційного закріплення полягає у сприянні творенню нових цінностей і пріоритетів у кожній із статей, нових партнерських відносин між ними, розподілу відповідальності між жінками і чоловіками. Декларованість утвердження рівності прав соціостатей – важливий крок до її реального утвердження. Рівноправність означає рівність усіх перед законом, що є необхідним елементом демократії. Ступінь демократичності суспільства перебуває в прямій залежності від того, наскільки послідовно реалізований у ньому принцип рівності громадян перед законом.

Рівність прав – правова проблема. Її розв'язання пов'язане із наявністю чіткого розуміння правової політики, визначення правової стратегії. Забезпечення рівності прав людини передбачає забезпечення прав жінок і чоловіків через зняття всіх форм дискримінації за статтю. Правова основа загальної участі в цих процесах жінок і чоловіків є високою гарантією утвердження самоцінності особистості, задіяності всіх людських ресурсів до забезпечення сталого ґендерного розвитку сучасного суспільства в умовах свободи.

Права людини – жінки і чоловіка, як і рівність між ними, потребують постійного захисту, охорони і зміцнення. У зв'язку з цим право виступає найбільш дієвим і активним інструментом. Оскільки права людини і саме явище рівності статей розвиваються, змінюються, то постійного переосмислення й переоцінки потребує законодавство про них. У такому разі зумовленою суспільним розвитком і суспільними потребами є ґендерна експертиза законодавства, спрямована на ґендерну оптимізацію організації та функціонування суспільства.

Та рівність у правах де-юре не обов'язково веде до фактичної рівності у правах, тобто де-факто. Реалізація прав жінкою і чоловіком залежить від їхніх особистісних якостей – знань, розуму, таланту, діловитості та ін.

Продекларованість статевої рівності потребує реальних дій, а саме всезагальної участі чоловіків і жінок як рівних у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя. Отже, якщо чоловік і жінка заявляють про свій намір або про своє волевиявлення до діяльності у будь-якій сфері життя суспільства, то вони можуть це здійснити. Йдеться про можливість забезпечення рівної діяльності, а також про рівні можливості такої діяльності.

Рівність прав жінок і чоловіків найбільшою мірою може задовольнятися, коли вони зможуть мати найбільшу рівну можливість де-факто впливати на задоволення своїх інтересів і потреб та використання цінностей.

Ґендерна рівноправність – це необхідна умова і один із шляхів досягнення ґендерної рівності, правовий механізм його забезпечення в конкретних ситуаціях і правової відповідальності за його порушення.

Рівність в обов'язках – це реальне коло дій, що покладаються на чоловіка та жінку і є обов'язковими для виконання відповідно до їх прав і свобод.

У даному випадку розглядаємо питання обов'язків з позиції ґендерного підходу, а точніше ґендерно-правового. При цьому зауважимо, що обов'язки у ґендерному аспекті юридичною наукою не досліджувалися, проте в конституційному законодавстві про них говориться.

Так, Конституція України в частині першій ст. 24 закріпила положення про рівні права і свободи, в частині першій ст. 21 наголосила, що «усі люди є вільні і рівні у своїх правах», але не пов'язала їх з рівністю обов'язків. І це тоді, коли розділ другий Конституції має назву: «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина». Права, свободи та обов'язки – це елементи правового статусу особи. З правами та свободами людини і громадянина тісно пов'язані їх обов'язки. Не існує права без обов'язку, як не існує обов'язку без права. Це означає, що на громадян поширюються вимоги і щодо рівності несення обов'язків.

Рівність в обов'язках потребує врахування фізичних, фізіологічних та інших відмінностей між жінкою і чоловіком. Це дає підстави припустити, що не будуть вважатися дискримінаційними положення законодавства щодо спеціального захисту жінок під час вагітності, народження та догляду за дитиною, так само вимоги несення військової служби чоловіками та ін.²⁴

Рівність у відповідальності – необхідність та здатність жінки і чоловіка однаково відповідати за свої вчинки, готовність до повного звіту про свої дії.

Рівність у відповідальності жінок і чоловіків за своїм змістом включає відсутність привілеїв за статтю, заборону дискримінації, а також свободу вибору, розвитку, пошуку. Рівність у відповідальності відображена в системі соціальних норм. Вона закріплюється правом.

Рівність у можливостях (гарантіях) – це система засобів та рівних умов де-факто щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключали б дискримінацію та обмеження будь-якої статі, негативно впливали на її життєдіяльність і самовираження.

Рівність передбачає забезпечення всім людям незалежно від статі, раси або здібностей однакових можливостей доступу до позитивних результатів політичного курсу, що здійснюється.

Закріплення на конституційному рівні положення про надання жінкам рівних з чоловіками можливостей передбачає встановлення і проведення дер-

²⁴ Олійник А.С. Конституційне законодавство України: ґендерна експертиза / А.С. Олійник. – К.: Логос, 2001.

жавою спеціальних заходів щодо забезпечення рівності, особливо там, де вона порушена. Закріплення рівних можливостей жінок і чоловіків означає, що держава зобов'язується гарантувати ці можливості, здійснювати політику, спрямовану на усунення дискримінації за ознакою статі. Важливо, щоб зміст конституційного положення про рівні можливості розуміла влада в особі її органів.

Рівні можливості є стандартом для суспільства і держави. Через рівні можливості держава може і повинна забезпечити рівність у правах жінок і чоловіків. Наприклад, якщо Конституція України містить стандарт рівних прав (розділ другий), то всі вони повинні бути забезпечені рівними можливостями, які є умовами, процедурами для здійснення прав і свобод. Через галузеве законодавство має забезпечуватися реалізація, практичне втілення в життя конституційного принципу рівноправності надання жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї.

Рівність можливостей – це не лише правова, а й соціально-економічна, культурна проблема. Без її розв'язання, тобто без долання економічної і соціальної залежності жінки від чоловіка, умов, які її породжують і відтворюють, розвитку культури неможливе реальне забезпечення рівності прав. При цьому варто зауважити, що рівність статей не означає їх біологічної ідентичності, ігнорування фізичних можливостей, фізіологічних особливостей, психічних та психологічних характеристик, розгляду становища жінок і чоловіків поза місцем і часом, умовами соціального буття. Ці відмінності не повинні негативно відбиватися на умовах життя жінок і чоловіків, спричиняти дискримінацію. Право має виступити тим чинником, що, не виключаючи особливостей, властивих кожній статі, не зводячи до уподібнення «нижчої», тобто «жіночої» статі, до «вищої» (чоловічої), веде до рівного розподілу економічних, політичних, соціальних та інших можливостей.

Рівність у шансах – це ймовірна можливість для жінок і чоловіків використати суттєво важливий і серйозний момент у забезпеченні максимальної самореалізації, досягненні поставленої цілі.

Ступінь такої ймовірності пов'язана із здатністю особистості жінки чи чоловіка відчутти момент, уміння його використати, мати розвинені власні особистісні (сутнісні) сили. Водночас можливість появи такого моменту може лежати поза здатністю людини. Він пов'язаний із ситуацією, яка може скластися, умовами, які можуть виникнути, середовищем, здатним підтримати жінку або чоловіка у досягненні поставленої цілі.

Рівність у досягненні результатів – аналітичне узагальнення зібраних даних та оцінка стану забезпечення рівності жінок і чоловіків, реального їх становища з метою виявлення найбільших проблемних сфер для тієї чи іншої статі і виявлення причини диспропорцій та розривів у становищі жінок і чоловіків, які слугуватимуть підґрунтям для розробки документів з гендерних перетворень і визначення пріоритетів у поліпшенні становища кожної із статей.

Рівність результатів є логічним наслідком фактичної або основоположної рівності. Ці результати можуть бути кількісними і/або якісними за своїм характером, тобто досить рівна кількість жінок у порівнянні з відповідною кількістю чоловіків буде користуватися своїми правами в різних галузях, отримувати ті ж доходи, на рівних брати участь у прийнятті рішень і мати такий же політичний вплив та жити в умовах свободи від насильства²⁵.

Така оцінка є важливим моментом у визначенні тих реальних розривів у статусі жінок і чоловіків, доступі до прийняття рішень, оплати праці, отриманні доходів, доступі до ресурсів, участі у вихованні дітей тощо, які є наявними в суспільстві. Оцінка дає змогу виявити потенційні можливості жінок і чоловіків і запропонувати адекватні заходи з метою зменшення ґендерного дисбалансу. Становище жінок не поліпшиться до тих пір, доки не будуть усунені причини, що лежать в основі дискримінації щодо жінок та їх нерівності. Життя чоловіків і жінок потребує розгляду у відповідному контексті. Відповідно до нього мають вживатися заходи, спрямовані на трансформацію можливостей, установ і систем, з тим, щоб вони не базувалися на чоловічих парадигмах влади і способі життя, що історично склалися.

Виявлення проблем у становищі жінок і чоловіків можливе шляхом збору та аналізу дезагрегованих за статтю статистичних даних, проведення спеціальних соціальних досліджень та соціологічних опитувань тощо. Важливо, щоб підхід базувався на принципі виявлення проблем як жіночого, так і чоловічого соціуму, неупередженого ставлення до жінок і чоловіків з погляду їх ґендерного статусу, і не зводив проблеми жінок і чоловіків до замкненого кола їхніх «передбачуваних» ролей у суспільстві.

Оцінки і висновки набувають особливої ваги, коли здійснюються фахівцями у різних галузях соціального аналізу із застосуванням ґендерного підходу як методу аналізу, коли вони націлені на прийняття нормативних документів, програм соціально-економічного розвитку та спеціальних програм і проєктів щодо ґендерних перетворень як на світовому, регіональному, так і на національному і місцевому рівнях.

Отже, рівність жінок і чоловіків – доволі складне явище. Впровадження ґендерної рівності потребує професійної підготовки з питань ґендеру та відпрацьованих, ефективних механізмів регулювання ґендерними процесами з метою формування і реалізації ґендерних стратегій.

²⁵ *Организация Объединённых Наций. Международные договоры по правам человека. – Женева, 12 мая 2004. – С. 415; Чикалова И. Женщины в политической теории / И.Чикалова. – Режим доступа: <http://tchikalova.iatp.by/curriculumvitae.htm>.*

Розділ 2

МІЖНАРОДНІ ҐЕНДЕРНІ СТРАТЕГІЇ ТА МЕХАНІЗМИ ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Узагальнення міжнародного досвіду дає можливість визначити світові тенденції і механізми їх утвердження, спрямовані на забезпечення ґендерного прогресу. Глобальне утвердження ґендеру – ще в досить віддаленій перспективі. Наближення до неї весь час прискорюватиметься.

1. Становлення суспільства ґендерної рівності як світова стратегія

Стратегія становлення та утвердження суспільства ґендерної рівності на зібраннях міжнародного рівня – сесіях ООН та в роботі всіх її організацій, міжнародних конференціях та форумах розглядається як світова мета, напрям розвитку, завдання і спрямування сучасної діяльності всіх організаційних структур, як нагальна проблемна складова у досягненні всіх цілей людства.

Учасники епохальної Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок у прийнятій Пекінській декларації проголосили, що вони «сповнені рішучості добиватися досягнень цілей рівності, розвитку і миру для всіх жінок у всьому світі в інтересах всього людства», підтверджують свою «прихильність рівноправності та вродженій людській гідності жінок і чоловіків та іншим цілям і принципам, проголошеним у Статуті Організації Об'єднаних Націй, Загальній декларації прав людини та інших міжнародних документах у галузі прав людини» і висловлюють переконання, що розширення ґендерних можливостей має «основоположне значення для досягнення цілей рівності, розвитку і миру»²⁶.

Модернізація суспільства, особливо в ХХ–ХХІ століттях, яка зумовлена процесом індустріалізації і розширенням інформації, сприяє визначенню і втіленню стратегії зростання свободи, справедливості й рівності обох статей. Вони є фундаментальною цінністю в становленні нових відносин між жінкою і чоловіком як вільними індивідами. Їх вільне волевиявлення зростатиме із зростанням доступу до інформації, з побудовою суспільства, яке на міжнародному рівні сприймається як інформаційне.

Світова стратегія становлення суспільства ґендерної рівності пов'язана з розбудовою демократії. Феномен демократії неможливо пояснити і здійснити без ґендерної демократії. Вона є обов'язковою складовою утвердження й розвитку соціальної демократії.

2. Світові тенденції утвердження ґендеру

ХІХ і ХХ століття характеризуються проблемами, пов'язаними із складністю для жінки утвердитися нарівні з чоловіком, а також проблемами, що

²⁶ Пекінська декларація и Платформа действий и Пекин+5: Политическая декларация и Итоговый документ. ООН. – Нью-Йорк, 2002. – С.15, 16.

виникають у чоловіків, коли їм треба змінюватися у поглядах і відповідно в поведінці при сходженні жінки в усі сфери життя на рівний із ними п'єдестал тисячоліттями утвердженого порядку. На зламі тисячоліть можна говорити не лише про факти непокори жінки чоловікові й прагнення її до соціальної свободи, а й про процеси ґендеризації всіх сфер соціального життя статей і соціальної його упорядкованості. До світових тенденцій такої ґендеризації, що знайшли документальне відображення у міжнародних актах, можна віднести такі, як:

- глобалізація ґендерної впорядкованості світового співтовариства;
- конституційне закріплення національних державних механізмів щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок;
- світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав і можливостей статей у національних суспільствах;
- зближення змісту у підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав і можливостей;
- зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах;
- посилення впливу ґендерної ідеології на свідомість населення світу, регіонів, національних суспільств;
- урізноманітнення форм ґендерної демократії в національних суспільствах, регіонах, світовому співтоваристві, що змінює їхнє обличчя і порядок життя;
- формування ґендерної культури в системі культури сучасної цивілізації;
- ґендеризація політичної, економічної, політичної та інших видів культури;
- утвердження ґендерного компоненту в державній політиці національних держав і на світовому рівні;
- оволодіння ґендерним змістом у діяльності політичних партій та громадських об'єднань;
- формування суверенної особистості з розумінням необхідності та почуттям потреби у рівних правах та можливостях, їх правового забезпечення як умови самоутвердження й освоєння справедливості й свободи самовираження.

Кожна з цих тенденцій заслуговує самостійного розгляду. Можна говорити про набуття світовим співтовариством досвіду ґендерних перетворень, де чітко проявились ці тенденції і заявили про себе як прогресивні. Міжнародний досвід засвідчує також, що ґендерний розвиток відбувається в системі великих суперечностей, які найчастіше є глибинними й на поверхні не завжди видимі. А якщо й видимі, то узвичаєні настільки, що не сприймаються як суперечності.

3. Ґендерні трансформації глобального масштабу

Епоха перебудови й процеси оновлення на світовому й національному рівнях об'єктивно ставлять проблему ґендерних змін форм соціального життя і соціальної його організації. Ґендерні трансформації і творення нової якості національних ґендерних систем надзвичайно прискорює глобалізація. Про-

цес відбувається в рамках сучасного світового оновлення й реформування всіх сфер життя людства. Національний ґендерний порядок будь-якої країни пов'язаний зі світовим ладом і ґендерними змінами планетарного порядку. У ХХІ столітті національні темпи ґендерних змін, їх характер і якість та ґендерні перспективи адекватно можна уявити тільки при розгляді їх у контексті міжнародних ґендерних трансформацій. До таких глобального масштабу трансформацій можна віднести:

- здійснення процесу ґендерної революції світового масштабу;
- розширення активності жінки в усіх сферах життя суспільства й привнесення нею нового в реально існуючі, історично зумовлені суспільні форми поведінки, зокрема поведінки чоловіка;
- ґендерне оновлення процесу організації й управління та відповідних їм організаційних та управлінських державних і громадських структур та їх діяльності;
- наповнення ґендерним компонентом усього нормативного регулювання соціального життя суспільства, у тому числі міжнародного і національного права;
- активізація міграції населення жіночої статі поряд із чоловічою;
- розширення процесу формування інституту жіночого лідерства, входження жінки як лідера у керівні структури світової і національної організації та управління;
- активне освоєння жінкою системи інформації;
- зміни гуманітарного клімату в культурі спілкування жінки й чоловіка з поступовим привнесенням у неї атмосфери партнерства;
- дедалі більший вплив на національний і міжнародний порядок голосу жінки, розвиток жіночої активності та ін.

Варто підкреслити, що за всіх ґендерних змін сьогодення до ґендерного оновлення світу як тенденцію потрібно віднести й ґендерну активність чоловіків.

Усі ці зміни і розвиток відбуваються в умовах творення глобального громадянського суспільства і громадянського суспільства кожної з національних країн. Вони зумовлені світовими інтеграційними процесами й самобутністю розвитку національних утворень. Їх аналіз ще більше переконує в необхідності й потребі узагальнення міжнародного досвіду щодо утвердження ґендерної рівності, вивчення всієї різноманітності форм здійснення ґендерної політики в регіонах, її результативності, а також причин успіхів та негативних наслідків прийнятих рішень або неефективних дій.

Трансформації глобального масштабу у сфері ґендеру відповідно потребують нового філософського осмислення «ґендерної політики», її місця як самостійної в системі загальної політики, за якою стоять установи та інтереси. У системі цих установ та інтересів потребують дедалі більшого аналізу ґендерні аспекти всієї структури соціально-економічних та політичних інтересів, а в їх структурі – інтересів чоловіків, які в сучасних умовах ще залишаються панівною політичною і економічною силою, та інтересів жінок, які домагаються доступу до владної політичної діяльності, будучи

об'єктом політичного впливу, а також до власності й розподілу ресурсів, що знаходяться переважно в руках чоловічої частини населення світу. Жінки намагаються розширити політичне й ідеологічне поле впливу входженням до політичних партій як їх члени, у керівні партійні структури і як лідери політичних об'єднань. Отже, ґендерні зміни пов'язані як з процесами гуманітарного порядку, так і з потребами всієї системи життєзабезпечення на планеті.

Прикладом суперечностей і зіткнень «чоловічого» і «жіночого» інтересів може слугувати практика проходження законопроекту про ґендерну рівність у парламенті України, коли понад 90% чоловіків, власне, «чоловічого парламенту» напередодні виборів зрозуміли, що в разі його прийняття в запропонованому вигляді, а саме встановленні квоти жінок у парламенті, не виключена можливість, що частині з них доведеться поступитися місцем жінкам у єдиному законодавчому органі влади. Це значною мірою зумовило те, що проект закону, поданий до парламенту ще в жовтні 1999 р., чоловіками був відкрито не сприйнятий, і в результаті він ухвалений Верховною Радою лише у 2005 р.

Розширення рівності можливостей жінок і чоловіків та однакової важливості їх всебічної участі у всіх сферах життя суспільства мають основоположне значення для світорозбудови і мирного облаштування світу, для досягнення цілей рівності, розвитку і миру. На цьому наголошують міжнародні документи, підписані майже усіма країнами світу.

4. Міжнародні механізми забезпечення ґендерної рівності

Становлення суспільства ґендерної рівності як процес трансформації змін і розвитку в прогресивному напрямі потребує регулювання. Таке регулювання життєздатне, ефективне і результативне, якщо воно діє як механізм.

Механізм забезпечення ґендерної рівності – це впорядкована система міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження ґендерних принципів у різних сферах соціального життя та гарантування здійснення вироблених ними ґендерних стратегій і відповідної до них ґендерної політики.

Такі механізми створюються для розробки, підтримки, реалізації, виконання контролю, оцінки, пропаганди й мобілізації політики ґендерної рівності, яка сприяє всебічному самовираженню особистості жінки і чоловіка. Світовий досвід творення та функціонування таких механізмів засвідчує, що вони різноманітні за формою й різні за своєю ефективністю. Серед них можна виділити: міжнародні, регіональні, національні; інституціональні, організаційні, фінансові; правові й неправові; політичні, економічні, соціальні, культурні; теологічні, психологічні, праксеологічні та ін.

Усі ці механізми, досвід їх функціонування стосовно ґендерних перетворень заслуговують на дослідження і окремий розгляд. Зосередимось на окремих із них.

Вироблення механізмів забезпечення ґендерної рівності – спосіб побудови державами спільними зусиллями стійкого, справедливого й розвинутого суспільства, напрям реалізації жінками і чоловіками своїх прав і створення умов для ліквідації всіх форм соціально-статевої дискримінації.

Особливістю сучасного періоду творення й функціонування міжнародних ґендерних структур та їхнього впливу на національне ґендерне життя є те, що це відбувається в умовах, коли набрали розвитку міжнародні механізми правового захисту прав жінки як людини. Чинні механізми захисту прав жінки трансформуються у важливий інструмент забезпечення ґендерної рівності у світовому просторі й стають певною гарантією правозахисних національних ґендерних перетворень. Проте автоматичне переключення їх діяльності на ґендерну не матиме оптимальних результатів. Щоб здійснювати ґендерні функції, вони потребують кардинальної перебудови, переорієнтації на нові концептуальні основи, функціональні принципи, схеми зв'язків та ін.

Міжнародні механізми сформувалися протягом десятиліть як такі, що забезпечують регулювання ґендерними процесами. Цьому передувала міжнародна активність жіночого руху, в результаті чого виникла і множилась кількість жіночих об'єднань. Особливо багато об'єднань і установ, діяльність яких була спрямована на поліпшення становища жінок, було створено в Десятиліття жінки, проголошене ООН, тобто в 1976–1985 рр. В останні роки ХХ століття ґендерний зміст їх діяльності наповнився відповідно до нових умов. З 1990-х років на основі протягом десятиліть сформованого концептуального підходу до ґендерних перетворень помітно розширилось творення механізмів забезпечення ґендерної рівності на міжнародному, регіональних і національних рівнях.

У цей час створені структури, безпосередньо спрямовані на ґендерні перетворення. Усі вони разом становлять систему взаємопов'язаних статутних, договірних органів і спеціалізованих установ ООН, націлених на зміни у становищі жінки і чоловіка, забезпечення їх рівноправності. Досвід ґендерних трансформацій у діяльності різних організаційних структур на різних рівнях – міжнародному, регіональному і національному – відображає соціальний час, що показує зміни в соціальній, зокрема в ґендерній, тканині суспільства.

Організація Об'єднаних Націй – організація суверенних націй, у створенні механізму якої від початку взяла участь 51 країна. Сьогодні членами ООН є майже 200 країн світу.

Як організована структура, завжди віддана ідеї ґендерної рівності, ООН була прихильницею жіночого руху – впливової й організованої сили. За останнє півстоліття в цілях рівності, розвитку, миру, а також з питань становища жінок досягнуто певного прогресу і домовленостей на всесвітніх конференціях, організованих ООН, і зустрічах на найвищому рівні – в Мехіко 1975 р., Найробі 1985 р.; щодо дітей – у Нью-Йорку 1990 р.; з питань навколишнього середовища та розвитку – в Ріо-де-Жанейро 1992 р.; з прав людини – у Відні 1993 р.; з на-

родонаселення та розвитку – в Каїрі 1994 р.; з соціального розвитку – в Копенгагені 1995 р.; зі становища жінок – у Пекіні 1995 р. та ін. Вони сприяли поступовому зміцненню політичних, правових, економічних та соціальних аспектів ролі жінок. Зростаючий вплив, цілеспрямованість та інтелектуальна переконаність жіночого руху справили значний вплив на проведення і прийняття рішень на глобальних конференціях та зустрічах на високому рівні.

У механізмі організації й діяльності ООН насамперед представлений консолідований досвід ґендерних перетворень на міжнародному рівні. Організація приділяє особливу увагу перебудові своєї внутрішньої діяльності на ґендерних принципах, формуванню всіх документів Організації з позицій ґендерної перспективи.

Комісія зі становища жінок пропонувала Генеральному секретарю призначити жінку на новостворену посаду заступника Генерального секретаря ООН. Групи з прав людини також пропонували призначити жінку на посаду Верховного комісара з прав людини²⁷.

Структури ООН відносять ґендерні проблеми до першорядних, розглядають ґендерні принципи й ґендерний підхід як основоположні при розв'язанні всіх проблем світового співтовариства: формуванні комплексу міжнародних стратегій, стандартів і програм ООН розвитку ґендерного законодавства, проведенні ґендерних досліджень, впровадженні міжнародних ґендерних стандартів, накопиченні й аналізі ґендерної статистики, створенні національних механізмів забезпечення ґендерної рівності, сприянні розвитку ґендерного руху, допомозі жіночим організаціям та ін.

В ООН створені підрозділи, які займаються ґендерною проблематикою, а також структури, що приділяють увагу проблемам становища жінок у міжнародному масштабі, підтримуючи зв'язки з міжнародним жіночим рухом.

Серед статутних органів ООН²⁸ питання ґендерної рівності підпадають під юрисдикцію таких органів, як:

Генеральна Асамблея ООН. Розглядає питання і ухвалює документи міжнародного значення. Концептуально в основі всіх документів, прийнятих Генеральною Асамблеєю, з початку її діяльності закладено принцип рівності жінок і чоловіків.

Свідченням особливої уваги до ґендерної проблематики є проведення спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з порядком денним «Жінки у 2000 р.: рівність між жінками і чоловіками. Розвиток і мир у ХХІ столітті» (Нью-Йорк, 5–9 червня 2000 р.). Метою сесії була оцінка прогресу, якого досягнуто у здійсненні Найробіських перспективних стратегій у галузі поліпшення становища жінок і ґендерних досягнень за п'ять років, що минули після прийняття Пекінської Платформи дій, а також розгляд подальших іні-

²⁷ За матеріалами Міжнародного жіночого центру (International Women's Tribune Centre, 777 United Nations Plaza, New York, NY, e-mail: iwtc@igc. Apc. org).

²⁸ Кожен з цих органів у механізмі ООН заслуговує на самостійне дослідження його діяльності. В рамках даної праці окреслено місце органу в системі механізму світового спрямування діяльності з позиції оцінки ґендерної реальності та ґендерної перспективи.

ціатив. Підсумком роботи спеціальної сесії стало прийняття Політичної декларації й Підсумкового документа «Подальші заходи й ініціативи щодо здійснення Пекінської декларації і Платформи дій».

Уряди, що брали участь у спеціальній сесії, підтвердили у Політичній декларації свою прихильність цілям і завданням, що викладені в Пекінській декларації і Платформі дій, ухвалених 1995 р. на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок, і Найробіських перспективних стратегіях у галузі поліпшення становища жінок на період до 2000 р., прийняттям яких завершилося Десятиліття жінки ООН (1976–1985 рр.).

Рада Безпеки ООН. Це структура ООН, яка несе головну відповідальність за підтримання миру і безпеки. Останніми роками цей орган дедалі більше при аналізі питань миру і безпеки розглядає їх з позиції гендерної перспективи і на основі гендерного підходу.

Економічна і соціальна рада – розробляє рекомендації в галузі політики, проводить міжнародні конференції, створює комісії в інтересах прав людини. У 1946 р. рада затвердила Комісію з прав людини, яка під головуванням Елеонори Рузвельт, активістки в галузі прав людини і вдови президента США Франкліна Делано Рузвельта, зайнялась роботою по визначенню основних прав і свобод, серед яких рівність жінки і чоловіка зайняла чільне місце.

Комісія з прав людини – основний орган ООН, який сприяє заохоченню і захисту прав людини. Вона вивчає і розробляє основні напрями в галузі прав людини, розвиває і кодифікує нові міжнародні норми, спостерігає за дотриманням прав людини в усьому світі, надає допомогу і рекомендації щодо побудови правозахисних інститутів у нових демократіях.

Комісії з прав людини підзвітний Верховний комісар ООН з прав людини.

Верховний комісар ООН з прав людини – посада, заснована 1993 р. для посилення координації і впливу діяльності в галузі прав людини. Обирається на чотири роки. Займається захистом прав людини, підтримує постійний діалог з державами-членами.

Верховний комісар здійснює керівництво Центром з прав людини, що є координуючим органом у роботі ООН у галузі прав людини.

Для виконання своєї роботи щодо запобігання порушенням прав людини Верховний комісар має право звертатися до урядів всіх країн-членів. Працює над підвищенням ефективності механізмів ООН із захисту прав людини.

Комісія ООН зі статусу жінок – один із перших органів, створених ООН після її заснування. Діє з 1946 р. До складу Комісії входить 45 членів, які обираються Економічною і соціальною радою ООН на чотири роки. Є одним з основних органів, що здійснює контроль за виконанням Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, за реалізацією Платформи дій, прийнятої Четвертою Всесвітньою конференцією зі становища жінок. Діяльність Комісії також зосереджена на питаннях оцінки прогресу, визначення і формулювання стратегій і завдань, встановлення глобальних стандартів з гендерної рівності.

Комісія готує рекомендації і звіти для Ради щодо підтримки прав жінок у політичній, економічній і соціальній сферах. Так, на 41-й сесії Комісії, що відбулася в Нью-Йорку 10–21 березня 1977 р., було розглянуто питання виконання рішень Пекінської Платформи дій з таких критичних галузей, як: політика і прийняття рішень, економіка, навколишнє середовище й просвіта та навчання. На сесії прийняті рекомендації Раді ООН з економічних і соціальних питань (ЕСОСОС). З проблеми «Жінка, влада і прийняття рішень», зокрема, рекомендовано: «Урядам, політичним інститутам і неурядовим організаціям необхідно активно сприяти участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади. Це передбачає здійснення спеціальних програм, спрямованих на:

- заохочення участі жінок в управлінні на місцевому рівні;
- використання квот, щоб гарантувати участь жінок в офіційних політичних інститутах;
- програми підготовки дівчаток до роботи в структурах, що приймають рішення».

Серед рекомендацій з інших питань були: жінкам повинні надаватись у повному обсязі й рівні права мати землю й іншу власність, у тому числі через спадщину; неоплачувана робота жінок повинна мати вимір й оцінюватися; необхідність врахування ґендерного підходу при формулюванні й моніторингу політики структурної реорганізації й спеціальних заходів щодо підтримки участі жінок в економіці; доступність нових інформаційних технологій для жінок; врахування ґендерного компоненту в системі освіти та ін. У резолюції вказувалось, що успіх будь-яких програм залежить від того, наскільки в них враховується ґендерний підхід.

Комісія веде спільну роботу з жіночим рухом з метою втілення в життя заклику до повної рівності чоловіків і жінок, що виписаний у Статуті ООН.

Комісія ООН з питань статусу жінок сприяла тому, щоб питання рівності чоловіків і жінок зайняло найвище місце в глобальному порядку денному. Жінки світу стали рушійною силою формування цього порядку денного та його втілення в життя²⁹.

Україна є стороною шести універсальних конвенцій ООН з прав людини. Усі вони містять ґендерний компонент. Окремі з них спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Згідно з конвенціями для контролю за їх виконанням створюються спеціальні органи – комітети. Конвенційні комітети здійснюють контроль за подоланням дискримінації також і за іншими ознаками, зокрема расовими, національними та іншими.

До договірних органів ООН, які здійснюють контроль за дотриманням країнами взятих на себе договірних зобов'язань щодо подолання дискримінаційних ознак за статтю, належать:

Комітет з прав людини, що здійснює контроль за дотриманням Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966 р.);

²⁹ Пекинская декларация и Платформа действий и Пекин+5: Политическая декларация и Итоговый документ. – С. 9.

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав, що здійснює контроль за дотриманням Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.);

Комітет з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, що здійснює контроль за дотриманням Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок («Жіноча конвенція») (1979 р.);

Комітет з ліквідації всіх форм расової дискримінації, що здійснює контроль за дотриманням Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.);

Комітет проти катувань, що здійснює контроль за дотриманням Конвенції ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання (1984 р.);

Комітет з прав дитини, що здійснює контроль за дотриманням Конвенції ООН про права дитини (1989 р.).

Кожен з названих шести конвенційних комітетів діє згідно з визначеними у конвенціях повноваженнями. На своїх сесіях комітети розглядають доповіді держав-учасниць щодо виконання ними конвенцій і за результатами такого розгляду приймають документи – *Зауваження загального порядку і Загальні рекомендації*. Серед них – значна кількість ґендерного спрямування.

Відповідно до зобов'язань держав, що домовилися виконувати прийняті конвенції, комітети виконують контрольні функції за виконанням норм міжнародно-правових актів. Розглянемо певні аспекти їх ґендерної діяльності.

Комітет ООН з прав людини включає до порядку денного постійний пункт з прав людини жінки і ґендерного компонента. Одночасно Комітет підкреслює необхідність введення ґендерного компонента у всі пункти порядку денного.

Як спеціально створений і ґендерно орієнтований міжнародний орган серед названих комітетів є Комітет з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, який набув уже значного досвіду діяльності. Статті 17–22 Конвенції містять норми, що регулюють діяльність Комітету.

Так, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок здійснює контроль за дотриманням Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. З цією метою Комітет розробляє план періодичних доповідей держав-учасниць про хід впровадження норм Конвенції. Після розгляду він надсилає детально розроблені заключні зауваження. Україна, як і всі держави, які підписали конвенції, має регулярно подавати доповіді цьому органу про виконання ними зобов'язань, узятих за цими актами.

Неодноразово Україна звітувала перед Комітетом про хід виконання Конвенції. Більшість державних доповідей про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок була підготовлена й видана Державним інститутом проблем сім'ї та молоді спільно з Програмою рівних можливостей ПРООН³⁰. Наприклад, 29 січня 1996 р. Комітет

³⁰ Виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. – К., 2003.

розглянув третю періодичну доповідь України і зробив заключні зауваження, серед яких особливо наголошувалось на таких негативних явищах в Україні, як надмірна стереотипізація ролі жінок і чоловіків у культурному і соціальному житті, у трудовій сфері. На 45-й сесії Комітету, що відбулася 18 січня – 5 лютого 2010 р., розглядалися шоста та сьома об'єднані періодичні доповіді України. У надісланих Комітетом Заключних зауваженнях Україні, зокрема, вказувалось на «недостатню представленість жінок на високих рівнях у ряді сфер діяльності суспільства і невжиття заходів щодо боротьби з дискримінацією, таких як введення квот та інших тимчасових спеціальних заходів», на «недостатню обізнаність про Конвенцію і відсутність можливостей для її застосування, у тому числі судовими та правоохоронними органами і самими жінками», на «недостатню інформацію жінок про використання ними існуючих механізмів для подання і розгляду скарг, включаючи інформацію про судові розгляди та їх підсумки» та ін.

Діяльність Комітету спрямована на здійснення контролю за виконанням положень Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та узагальнення досягнень і активізації роботи щодо ефективності їх впровадження. Такий контроль, зокрема, здійснюється шляхом прийняття Комітетом загальних рекомендацій державам-учасницям.

Загальні рекомендації, прийняті Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок³¹

Загальна рекомендація №1 «Подання доповідей державами-учасницями»;
загальна рекомендація №2 «Подання доповідей державами-учасницями»;
загальна рекомендація №3 «Виховання і кампанії у сфері суспільної інформації»;

загальна рекомендація №4 «Застереження»;

загальна рекомендація №5 «Тимчасові спеціальні заходи»;

загальна рекомендація №6 «Ефективні національні механізми та інформування громадськості»;

загальна рекомендація №7 «Забезпечення Комітету необхідними ресурсами і послугами»;

загальна рекомендація №8 «Забезпечення жінкам можливостей представляти свої уряди на міжнародному рівні і брати участь в роботі міжнародних організацій»;

загальна рекомендація №9 «Статистичні дані про становище жінок»;

загальна рекомендація №10 «Десята річниця ухвалення Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»;

³¹ Див.: *Организация Объединенных Наций. Международные договоры по правам человека.* – Женева, 12 мая 2004. – С. 345–425.

загальна рекомендація №11 «Технічні консультативні послуги для виконання державами-учасницями зобов'язань з подання доповідей»;

загальна рекомендація №12 «Внесення до періодичних доповідей держав-учасниць питань про насильство щодо жінок»;

загальна рекомендація №13 «Рівна винагорода за рівноцінну працю»;

загальна рекомендація №14 «Обрізання у жінок»;

загальна рекомендація №15 «Недопущення дискримінації жінок в національних стратегіях запобігання синдрому набутого імунodefіциту (СНІДу) і боротьба з ним»;

загальна рекомендація №16 «Правове і соціальне становище жінок, які безоплатно працюють на сімейних підприємствах в містах і селах»;

загальна рекомендація №17 «Вимір та кількісне визначення обсягу неоплачуваної праці жінок удома та його облік у валовому національному продукті»;

загальна рекомендація №18 «Жінки-інваліди»;

загальна рекомендація №19 «Насильство щодо жінок»;

загальна рекомендація №20 «Застереження до Конвенції»;

загальна рекомендація №21 «Рівноправність у шлюбі та сімейних відносинах»;

загальна рекомендація №22 «Ефективність виконання Комітетом його функцій»;

загальна рекомендація №23 «Забезпечення можливостей розширення участі жінок у політичному та громадському житті»;

загальна рекомендація №24 «Жінки і охорона здоров'я»;

загальна рекомендація №25 «Тимчасові спеціальні заходи».

Як загальна Комітетом з ліквідації расової дискримінації прийнята рекомендація №25 «Про ґендерні аспекти расової дискримінації».

У рекомендаціях привертається увага держав-учасниць до особливостей виконання взятих зобов'язань або акцентується на порушенні ними норм. У разі порушення конвенційних положень держави-учасниці зобов'язуються вживати заходів щодо їх усунення. Якщо держави не виконують загальні рекомендації комітетів, вони стають об'єктом гострої критики з боку органів ООН, у тому числі й Генеральної Асамблеї. Відсутність належного реагування на зауваження та рекомендації міжнародних органів принижує авторитет держави, оскільки створює негативне враження у світової та європейської спільноти про рівень дотримання державою своїх міжнародних зобов'язань.

Широкий діапазон з ґендерної проблематики покладається на спеціалізовані установи системи ООН, які створені й діють у всіх сферах життєдіяльності.

В ООН введена посада спеціального радника Генерального секретаря ООН з ґендерних питань і поліпшення становища жінок.

Створений і діє Міжурядовий комітет зі становища жінок і рівності жінок та чоловіків. Уперше він провів нараду в жовтні 1996 р. під головуванням спеціального радника Генерального секретаря з ґендерних питань і поліпшення становища жінок. До його завдань належать: сприяння всебічній інтеграції ґендерних аспектів у основну діяльність й координація діяльності системи Організації Об'єднаних Націй у зв'язку з рішеннями Пекінської конференції та інших конференцій і зустрічей на найвищому рівні плюс ООН.

Міжнародна організація праці (МОП) – створена 1919 р. в рамках Версальського мирного договору для забезпечення задовільних умов праці й дотримання соціальної справедливості. У 1946 р. стала Спеціальним агентством ООН. У її діяльності складовою є спрямування дій на утвердження ґендерної рівності. Трудові стандарти, спеціально розроблені для забезпечення рівних можливостей, знайшли вираження, зокрема, у таких документах МОП:

Конвенція №45 про застосування праці жінок на підземних роботах;

Конвенція № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута) 1984 р.;

Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.;

Конвенція №102 про мінімальні норми соціального забезпечення;

Конвенція № 103 про охорону материнства;

Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р.;

Конвенція № 117 про основні мету та норми соціальної політики 1962 р.;

Конвенція № 118 про рівноправність громадян країни, іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення (ст. 2 й ст. 4 стосуються материнства);

Конвенція про політику в сфері зайнятості 1964 р.;

Конвенція № 127 про максимальну вагу, допустиму для переносу одним працівником (ст. 7);

Конвенція № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві;

Конвенція № 136 про захист від небезпеки отруєнням бензолом;

Конвенція № 140 про рівні можливості й рівні права для працівників з сімейними обов'язками;

Конвенція №156 про рівне ставлення й рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р.;

Конвенція № 158 про припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця 1982 р.;

Конвенція № 171 про нічну працю;

Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 р.;

Конвенція № 177 про надомну працю 1996 р.;

Конвенція № 183 про захист материнства (переглянута) 2000 р. та ін.

Усі конвенції, що приймаються МОП, запобігають дискримінації щодо жінок і спрямовані на утвердження рівності чоловіків і жінок.

Фонд Організації Об'єднаних Націй для розвитку в інтересах жінок (ЮНІФЕМ). Фонд створений для розширення можливостей жінок і підтримки ґендерної рівності. Він надає фінансову допомогу й забезпечує технічне сприяння новаторським програмам, спрямованим на захист прав жінок, розширення їх економічних і політичних можливостей, зміцнення ґендерної рівності.

Діяльність ЮНІФЕМ зосереджена на трьох взаємопов'язаних сферах:

а) зміцнення економічних прав і розширення можливостей жінок для забезпечення стабільних життєвих умов;

б) впровадження ґендерних аспектів у державне керівництво й управління з метою розширення участі жінок у процесах прийняття рішень, що визначають їх життя;

в) захист людських прав жінок для ліквідації всіх форм насильства проти жінок і здійснення розвитку більш мирним, справедливим і стійким.

ЮНІФЕМ здійснює діяльність: надає підтримку програмам щодо зміцнення економічного потенціалу жінок як підприємців і виробників; сприяє утвердженню позицій жінок на переговорах; здійснює пропаганду змін правового й нормативного режиму, які гарантували б жінкам рівні майнові права та рівний доступ до економічних активів; сприяє розширенню можливостей урядів щодо регулювання перехідних процесів в економіці, які не ведуть до маргіналізації жінок з бідних прошарків населення, а також формуванню бюджетів урядів і рамок макроекономічної політики з урахуванням інтересів жінок.

Фонд надає підтримку участі жінок у політичному житті країни, які балотуються на державні посади, в оволодінні навичками у галузі розробки ефективних стратегій щодо організації передвиборних кампаній, використанні засобів масової інформації. Він підтримує реалізацію навчальних програм для жінок як виборців, посадових осіб, котрі відповідають за проведення виборів, так і кандидатів на посади.

Фонд розробив глобальну Програму захисту прав людини – жінки, орієнтовану на боротьбу з насильством та за його викорінення, розширення поінформованості жінок про свої права людини й більш активне користування ними. Особливу увагу він приділяє забезпеченню всезагальної ратифікації Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, що дістала назву – Білль про права жінок.

ЮНІФЕМ разом з Департаментом з політичних питань ООН, Міжнародним навчальним і науково-дослідним інститутом з поліпшення становища жінок створили в мережі Інтернет інформаційний кіоск «Уімен уотч» з глобальних жіночих питань. ЮНІФЕМ сприяє створенню й розширенню міжнародної мережі, такої як Міжнародна коаліція за сприяння доступу жінок до кредитів, що виступає за надання мікрокредитів з урахуванням ґендерних

аспектів. ЮНІФЕМ також надає допомогу діяльності жінок щодо організації виробництва та збуту товарів і послуг.

З 2007 р. реалізується програма «Партнерство з ґендерної рівності з метою розвитку і миру». Вона націлена на повне інтегрування питань ґендерної рівності й прав жінок у процеси національного розвитку й урядово-донорської координації зовнішньої допомоги у 12 країнах світу, включаючи Україну. В рамках такої програми, зокрема, передбачається:

- проведення національних консультацій з ґендерних питань й ефективності зовнішньої допомоги за участю представників урядів, національних жіночих механізмів, НПО, делегації Європейської комісії, а також двосторонніх і багатосторонніх донорських організацій, включаючи країнові групи ООН;

- розробка ресурсних матеріалів, у тому числі веб-сайту, для розвитку потенціалу на рівні країни й регіонів з метою врахування питань ґендерної рівності в процесах, пов'язаних з підвищенням ефективності зовнішньої допомоги;

- підвищення потенціалу партнерів і експертів з питань ґендерної рівності.

Організація ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО). Одним із основних напрямів своєї роботи ЮНЕСКО розглядає ґендерні питання. Серед них – ліквідація ґендерних стереотипів, жінки і засоби масової інформації, вклад жінок у культуру миру, становище і соціальний статус жінок, утвердження соціально-статевої рівності. Організація розробила конкретні стратегії для надання підтримки жінкам у галузі науки і техніки.

Серед спеціалізованих установ ООН також такі: Продовольча і сільськогосподарська організація Об'єднаних Націй (ФАО), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Світовий банк, Міжнародний валютний фонд (МВФ), Всесвітня метеорологічна організація (ВМО), Всесвітня організація інтелектуальної власності (ВОІВ) та ін.

Зазначені та інші організації розглядають питання, пов'язані з правами людини, серед яких і специфічні ґендерні питання. Важливу складову ґендерної проблематики становлять питання становища жінок, які особливо дискриміновані. Звернення до них можливе у випадку, коли держава приєдналась до положень, які надають міжнародному органу юрисдикцію щодо індивідуальних скарг.

До важливих процедур для жінок належать:

- процедури подання і розгляду індивідуальних скарг, контрольні процедури й подання міжнародних скарг на основі договорів ООН;

- контрольні процедури спеціальних доповідачів і робочих груп (особливе значення має спеціальний доповідач з питань насильства щодо жінок);

- звітна і контрольна процедура Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, що контролює «Жіночу конвенцію»;

- скарги, що подаються безпосередньо до ООН відповідно до процедури 1503;

- процедури подання скарг до Міжнародної організації праці;
- робота Комісії ООН зі становища жінок з особистими зверненнями;
- механізми звітності у випадках порушень прав, пов'язаних зі статтю, перед Верховним комісаром ООН у справах біженців.

Усі правозахисні механізми спрямовані на встановлення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Поряд з цим важливою складовою правозахисту прав людини є міжнародні механізми захисту прав жінок.

З метою вивчення становища і потреб жінок, залучення їх до процесу розвитку при ООН створено Міжнародний навчальний і науково-дослідний інститут з питань поліпшення становища жінок. Він підтримує тісні зв'язки з Комісією з питань становища жінок, що була створена при Економічній і соціальній раді ООН, іншими організаціями в рамках системи ООН та з регіональними і національними інститутами й центрами, що мають аналогічні цілі.

Для національних суспільств прикладом наслідування може бути досвід діяльності ООН щодо секторального впровадження гендерних підходів: вироблення певної програми впливу на жіноче й чоловіче населення з урахуванням специфіки сектору або сфери його життєдіяльності. Під егідою ООН розроблене Практичне керівництво щодо впровадження гендерного підходу, в якому пропонується секторальне впровадження гендерних підходів. Таке впровадження потребує врахування національних особливостей гендерної віддаленості й механізмів її додання. Виокремлення 11 секторів як найважливіших є загальним для всіх країн. Саме в них насамперед мають розроблятися гендерні плани, програми, вестись пошук форм, способів впливу на гендерні зміни. Це такі сектори, як: макроекономіка і торговельна політика; управління й участь; праця (включаючи безробіття, пошук роботи й перепідготовку, продуктивну та репродуктивну працю та ін.); освіта; здоров'я (включаючи гендерне насильство, репродуктивне здоров'я, реформування охорони здоров'я); бідність; правосуддя й права людини; наука, дослідження й інформаційні та телекомунікаційні технології (статистика, гендер як наукове дослідження, кар'єра в науці та ін.); засоби масової інформації (відображення гендерних ролей і стереотипів, доступ, участь і контроль); навколишнє середовище та сталий розвиток; оборона, конфлікт і миробудівництво (військові та оборонні інститути, гендерні ролі у воєнних конфліктах і війні, розв'язання конфліктів і ситуація після конфлікту).

Ця розробка дає для гендерно орієнтованих у своїй політиці країн методологічні спрямування й розкриває методи й форми державної та громадської діяльності щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків у різних сферах життя суспільства. У ній узагальнений світовий досвід гендерної діяльності, підтверджений виваженими результатами.

ООН відіграє велику роль ресурсної допомоги у гендерних перетвореннях у регіонах світу та національних суспільств. Це здійснюється через представництва. Прикладом такого представництва є Представництво ПРООН в Україні.

Воно пропагує проведення необхідних реформ та сприяє їх належному проведенню в країні, надає допомогу на шляху до забезпечення кращих стандартів ґендерних відносин і принципів життя, становлення й розвитку ґендерної демократії, пропонує міжнародний досвід ґендерних перетворень, допомагає у втіленні ефективних державних програм з ґендеру. ПРООН має у своєму розпорядженні кадрові й фінансові ресурси, ґрунтовні знання та необхідний міжнародний досвід.

За останні роки діяльність ПРООН в Україні в цілому розширилася як з погляду масштабу своєї діяльності, так і стосовно вкладених ресурсів. Портфель проектів, що становив близько 10 млн доларів США у 2005 р., зріс до 28 млн доларів США у 2007 і становив близько 24 млн доларів США у 2008 р.

За 2009 рік ПРООН втілював в Україні 20 проектів, фінансування яких відбувалося з власних джерел – 10% та джерел двосторонніх та багатосторонніх донорів.

Основні підрозділи ООН з питань поліпшення становища жінок на міжнародному рівні

Проблематика вирішення питань становища і статусу жінок є складовою ґендерної політики. В ООН виник ряд структур, що цілеспрямовано займаються саме проблемами жінок. У їх рішеннях спостерігається певне дублювання, неминучі повтори. Спробуємо перелічити ці структури:

- Комісія ООН з питань статусу жінок та її секретаріат;
- Міжнародний навчальний і науково-дослідний інститут з питань поліпшення становища жінок (МННІПЖ);
- Фонд Організації Об'єднаних Націй для розвитку в інтересах жінок (ЮНІФЕМ);
- Комітет з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, що здійснює контроль за дотриманням Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок («Жіноча конвенція») (1979 р.);
- Спеціальний радник Генерального секретаря ООН з ґендерних питань і поліпшення становища жінок;
- Міжстановчий комітет зі становища жінок і рівності жінок та чоловіків.

Поряд з названими підрозділами діє багато інших структур жіночих організацій на міжнародному, регіональному та національному рівнях.

Створення всіх цих підрозділів було зумовлено: історично нагальною проблемою їх виникнення в системі ООН у процесі постановки, розгляду і вирішення питань становища жінок у світовому просторі; намаганням з боку ООН підтримати висунуті ініціативи під тиском жіночого руху щодо поліпшення статусу жінок і створення відповідних структур для їх втілення; прагненням підкріпити прийняті рішення, особливо конвенційного спрямування, конкретною організаційною діяльністю; певною неповороткістю ООН у розподілі компетенції щодо створюваних структур та ін.

Усі структури відіграли і продовжують відігравати роль в активізації питання щодо поліпшення становища жінок, пошуку шляхів у забезпеченні рів-

ності жінок і чоловіків у різних сферах життя. Однак сьогоднішня потреба узагальнення результатів напрацьованого і вироблення загальних стратегій і узгодженості форм впливу на гендерні процеси. Це зумовлює необхідність певних форм об'єднання розпорошеної діяльності і створення центру її концентрації, систематизації і вироблення нових стратегій з урахуванням світових, регіональних і національних особливостей.

Регіональні механізми. На гендерних принципах відбулася перебудова діяльності європейських структур. Усі органи Ради Європи розглядають як основоположний гендерний підхід до розв'язання всіх проблем. Документи, що приймаються Радою Європи, перш ніж бути представлені до схвалення, мають пройти спеціальну правову експертизу в її юридичному органі.

Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ). Утворена відповідно до Гельсінського Заключного акта 1975 р., який мав загальний вклад прав людини. Ця група понад 20 років була постійним форумом для політичного діалогу з питань безпеки. Вона стала відігравати важливу роль у контролі за дотриманням прав людини й запобігання конфліктам. З 90-х років дедалі більше місце в діяльності цієї організації посідає гендерний підхід при оцінці прав людини, європейської безпеки і співробітництва, миротворчості й мирного облаштування світу.

ОБСЄ розробила ряд стандартів, які є інноваційними як за формою, так і за змістом. «Людський вимір» ОБСЄ розглядає як один з трьох вимірів безпеки поряд з військово-політичними та економіко-екологічними.

З 90-х років ОБСЄ відійшла від «конференційного» підходу в діяльності й створила ряд постійних інститутів для надання державам-учасникам допомоги у виконанні своїх обов'язків у галузі людського виміру. Основним інститутом ОБСЄ для роботи в галузі людського виміру спочатку у 1990 р. було створене Бюро з вільних виборів, Бюро з демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ, розташоване у Варшаві. У всій своїй діяльності Бюро розробляє політику і різні заходи для забезпечення включення гендерного аспекту в усі сфери життєдіяльності й вживає заходів щодо поліпшення становища жінок у регіоні ОБСЄ.

Гендерні аспекти також присутні в діяльності таких постійних інститутів ОБСЄ: Верховний комісар ОБСЄ у справах національних меншин (посада заснована у 1992 р., центральний офіс – у Гаазі), Представник ОБСЄ з питань свободи ЗМІ.

До компетенції Верховного комісара ОБСЄ у справах національних меншин належить забезпечення рівних можливостей для участі жінок в політичному і громадському житті, розгляд конкретних питань щодо ролі жінок національних меншин у суспільному і приватному житті, здійснення діяльності щодо подолання подвійної дискримінації³².

Як регіональний орган з гендерної проблематики 1987 р. створено *Керівний комітет Ради Європи з питань рівності між жінками і чоловіками*, який

³² Див.: *Обязательства ОБСЄ в области человеческого измерения*. Т. 1: сб. док. в тематическом порядке. – ОБСЄ/ВДИПЧ, 2006. – С. 57–58, 70.

змінив Комітет зі становища жінок. До нього входить по одному експерту (чоловік або жінка) від кожної держави-члена з-поміж висококваліфікованих спеціалістів. Деякі держави, що не є членами Ради Європи – Канада, Японія і Ватикан, – мають статус спостерігача. Таке країнове представництво надає можливість узагальнювати й порівнювати особливості гендерних процесів у країнах, регіонах і в цілому в Європі. У засіданнях Комітету як наглядачі мають право брати участь представники держав Центральної та Східної Європи, що не є членами Ради Європи.

Комітет звітує перед Комітетом Міністрів Ради Європи, отримує від нього інструкції, надсилає свої звіти й пропозиції. Він здійснює таку діяльність:

- вивчає стан проблеми рівності між жінками і чоловіками у європейських країнах, проводить аналіз, дослідження й оцінки гендерних ситуацій, процесів, перетворень, що в них відбуваються;
- втілює політику співробітництва держав-членів, спрямовану на втілення принципів рівності на загальноєвропейському рівні;
- розробляє гендерні стратегії і відповідні до них політичні заходи;
- напрацьовує юридичні документи з питань рівнозначного представництва жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя;
- кожні чотири роки або один раз на п'ять років організовує проведення європейських міністерських конференцій з питань рівності між жінками і чоловіками;
- формулює зауваження про забезпечення рівності до річної доповіді Генерального секретаря в рамках Секретаріату і Ради Європи.

Одним із пріоритетних напрямів діяльності Керівного комітету з питань рівності між жінками і чоловіками є застосування комплексного підходу до проблеми рівності статей у рамках Ради Європи.

З 2001 р. Комітет працює над експериментальним проектом з іншими керівними комітетами: Європейським комітетом з питань соціальної згуртованості (CDSC); Європейським комітетом з питань охорони здоров'я (CDSP); Комітетом ad hoc експертів з правових аспектів проблеми територіального придукування, біженців та апатридів (CAHAR). Така спільна робота передбачає розгляд та узгодження діяльності з питань гендерної рівності в галузях, де працюють різні комітети, визначення перспективи врахування гендеру в цих галузях.

Комітет може створювати підлеглі структури на два-п'ять років (робочі групи, групи спеціалістів, комітети експертів та ін.) з різних питань. Серед них – Група спеціалістів з питання про втілення в життя й контроль за реалізацією рекомендацій Комітету Міністрів про захист жінок від насильства, Група спеціалістів із застосування комплексного підходу до проблеми рівності статей у школі.

З інституціонального погляду Комітет є складовою Директорату з прав людини. Діяльність комітету, а саме принцип і мета створення, предмет діяльності, характер рекомендацій та ін. може бути зразком для наслідування щодо створення структур з гендерної діяльності для європейських країн та країн СНД із урахуванням їхніх національних і місцевих особливостей.

Рада Європи має Службу з питань засобів масової інформації, рівності та меншин Головного управління з питань людини. У її складі створено Відділ з питань рівності Ради Європи, який виконує роботу секретаріату Керівного комітету з питань рівності між жінками і чоловіками.

Керівний комітет з питань рівності між жінками і чоловіками та його секретаріат підтримує широке співробітництво з усіма іншими комітетами Ради Європи, регулярно обмінюється інформацією з ґендерних питань, стану ґендерного розвитку, характерних особливостей ґендерних процесів.

Рада Європи створила Мережу вільних експертів з питань комплексного підходу до проблем рівності між жінками і чоловіками. Одним із напрямів діяльності експертів є узагальнення позитивних результатів застосування комплексного підходу при впровадженні рівності статей, обмін позитивним досвідом, висунення пропозицій. Метою створення такої мережі є надання динаміки розвитку мережі експертів на національному, регіональному і міжнародному рівнях.

Усі органи діють результативно, якщо мають чітку, юридично визначену компетенцію щодо ґендерного компонента їх діяльності. Це є ефективною умовою їх функціонування. Така компетенція охоплює: вироблення ґендерної політики по горизонталі і вертикалі; координацію дій, спрямованих на впровадження ґендерних принципів у законодавство, державну політику, програми і проекти; збирання й поширення дисаґригованих даних та інформації з ґендеру для планування цілей, контролю й оцінки діяльності; моніторинг впливу програм і політики на ґендерну рівність; підтримка ґендерного навчання на всіх рівнях і розвиток методів і засобів оцінки впливу ґендеру, а також розвиток основних принципів ґендерного навчання і ґендерного контролю над усіма діями уряду; організація інформаційних кампаній з метою зосередження громадської думки на ґендерних проблемах та ін. Компетенція структур передбачає чітко виписану відповідальність за впровадження і просування ґендерних підходів. Найбільш ефективні результати державні структури забезпечують при збалансованості їх штату в ґендерному відношенні та за наявності ресурсної забезпеченості.

Фінансові механізми. Для успішного втілення в життя прийнятих на міжнародному або національному рівні документів з ґендерної рівності необхідною є мобілізація ресурсів із залученням усіх наявних механізмів фінансування, включаючи багатосторонні, двосторонні та приватні джерела. Фінансові ресурси необхідні для створення потенціалу й розвитку діяльності міжнародних, регіональних/субрегіональних і національних установ та закладів.

На міжнародному рівні ООН розглядає фінансове забезпечення як важливу умову виконання прийнятих рішень з питань ґендеру і формування планів з урахуванням ґендерної перспективи. Розв'язання ґендерних проблем, зокрема поліпшення становища жінок, у ХХ столітті відбувалося значною мірою уповільненими темпами через обмеженість ресурсів, брак коштів. Аналіз такої ситуації привів до висновку на Пекінській конференції, а також на конференціях «Пекін+5», «Пекін+10» та «Пекін+15» про необхідність враху-

вання ґендерної проблематики в бюджетних рішеннях з політики, а також адекватного фінансування спеціальних програм щодо забезпечення рівності між жінками і чоловіками.

На міжнародних зібраннях наголошувалося про потребу фінансового забезпечення у політичних зобов'язаннях держав, які підписали прийняті документи. Зокрема, у Доповіді на Пекінській конференції зазначалося: «Головна відповідальність за здійснення стратегічних цілей Платформи дій покладається на уряди... З метою успішної розробки національних стратегій здійснення Платформи дій уряди мають виділити достатні ресурси, у тому числі кошти, для здійснення аналізу ґендерних питань. Уряди також мають сприяти тому, щоб неурядові організації, установи приватного сектору та інші установи мобілізували додаткові ресурси»³³. Ставився акцент на мобілізації додаткових ресурсів як державного, так і приватного секторів, на пошуку нових джерел фінансування³⁴.

На програми з ґендерної проблематики, питань поліпшення становища жінок, які перебувають у більш дискримінованому стані порівняно з чоловіками, виділяють займи та субсидії такі міжнародні фінансові установи, як Світовий банк, Міжнародний валютний фонд, Міжнародний фонд сільськогосподарського розвитку.

На підтримку фондів і програм ООН виділяє необхідні ресурси на ліквідацію нерівності між жінками та чоловіками.

На регіональному рівні регіональні банки розвитку, регіональні ділові асоціації виділяють кредити та здійснюють іншу діяльність з метою реалізації ґендерних перетворень.

На національному рівні головна відповідальність за здійснення ґендерних стратегій покладається на уряди. Вони відповідно до взятих на зустрічах на найвищому рівні і конференціях ООН зобов'язань з ґендерних питань повинні:

- аналізувати, які вигоди отримують жінки і чоловіки від витрат державного сектору;
- коригувати бюджети з метою рівного доступу жінок і чоловіків до витрат державного сектору для зміцнення продуктивної здатності та для задоволення соціальних потреб;
- фінансово забезпечувати виконання ґендерних зобов'язань відповідно до документів, підписаних на міжнародному рівні;
- фінансувати спеціальні програми для забезпечення рівності між жінками і чоловіками;

³³ Доклад Четвёртой Всемирной конференции по положению женщин. (Пекин, 4-15 сентября 1995 года). Пункт 346.

³⁴ Див. також: Пекинская декларация и Платформа действий и Пекин+5: Политическая декларация и Итоговый документ. Изд. Департамента общественной информации ООН. - Нью-Йорк, 2002.- С. 219.

- виділяти ресурси для аналізу ґендерних перетворень у країні;
- сприяти ресурсами неурядовим організаціям, установам приватного сектору та іншим установам щодо підтримки ґендерної активності, а також у мобілізації ними додаткових ресурсів.

На використанні фінансових механізмів, можливості їх і пошуку акцентується увага у прийнятих документах на всіх рівнях. Від можливостей і активності створеного фінансового механізму залежать значною мірою реальні результати втілення ґендерних стратегій, їх ефективність.

Набутий світовий досвід створення міжнародного механізму забезпечення ґендерної політики, правові та інші основи його функціонування знаходять своє продовження в регіональних та національних механізмах.

Міжнародні механізми заслуговують на широке наукове вивчення і практичне вдосконалення. Серед них, зокрема, такі: з погляду правового забезпечення – правові й неправові; за сферами дії – політичні, економічні, соціальні, культурні та ін.; щодо духовного і практичного вираження – теологічні, психологічні, прагматичні та ін. Усі ці механізми націлені на творення національних суспільств ґендерної рівності. Найбільш впливовим інструментарієм утвердження рівних прав і можливостей у національних суспільствах є політико-правове забезпечення.

Розділ 3

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ У ЗАКОНОДАВСТВІ НАЦІОНАЛЬНИХ СУСПІЛЬСТВ

1. Гендерне законодавство як нагальна потреба

Соціальна регуляція в суспільстві втілюється в різноманітних соціальних нормах та суб'єктивних правах, що визначають і регулюють повсякденні відносини чоловіка і жінки. Одним із найважливіших регуляторів суспільних відносин є право. Воно найбільш ефективний інструмент впливу на формування цих відносин, їх розвиток, зміни, трансформацію в напрямі прогресу або може стати фактором стримування перетворень. Право, правова політика, що спрямовані на забезпечення цілісності соціального організму, нормативного упорядкування й регулювання існуючих у ньому відносин, всієї поведінки людей, зокрема й відносин між чоловіком і жінкою, стають дедалі більш визначальними у цивілізаційному розвитку і творенні відповідного йому за змістом законодавства.

Право виступає специфічним видом загальнообов'язкових, формально-визначених норм, які становлять систему державно-владного критерію правомірної і неправомірної поведінки. Сутність права становить формальну систему правил поведінки, недотримання яких зумовлює можливість застосування державного примусу.

Розглядаючи проблеми ґендеру, важливо підкреслити, що право, правова система не існують поза іншими соціальними нормами – традиціями, звичаями, мораллю, політичними нормами, висунутими політичними партіями, релігійними канонами та ін. Усі ці норми тісно пов'язані, а часто навіть користуються одними поняттями, зокрема такими, як обов'язок, свобода, справедливість, відповідальність, моральні вимоги та ін. Певна спільність у соціальних правилах дала підстави науковцям і практикам говорити про інфраправо³⁵, що становить офіційно не закріплені нормативні настанови, які збігаються з юридичними приписами або конкурують з

³⁵ Див.: Бова А. Соціологічна інтерпретація інфраправа / А. Бова // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 2.

Інфраправо – соціологічне розуміння права. Його норми значною мірою поширені в Україні. Соціологічне праворозуміння на відміну від нормативного визнає правом не сукупність абстрактних і формальних норм, а безпосередньо суспільне життя, певним чином упорядковану взаємодію соціальних суб'єктів, «живе» право як конкретне, динамічне, що фактично існує і лежить в основі творення законів та прийняття інших юридичних рішень.

У зарубіжній літературі близькими за змістом до інфраправа використовують поняття: «живе право», «неофіційне право», «спонтанне право», «інтуїтивне право», «вільне право», «право корпорацій», «моральне право» та ін. Йдеться про ту систему норм, які передують офіційному праву, формуються й існують як регулятивна інституція й частина з яких еволюціонують до визнання такими, що держава вважає за доцільне надати їм роль загальнообов'язкової правової норми, ухвалюючи певний закон або інший нормативний акт.

ними. Своїм змістом воно має думки, оцінки, вірування, образні уявлення, звички, стереотипи поведінки, звичаї тощо, сукупність яких справляє вплив на мотивацію поведінки у сферах, формально регульованих правом. Темпи врахування рівних прав і можливостей у законодавстві різних країн зумовлюються силою впливу всіх соціальних норм, що регулюють суспільні відносини, у тому числі й інфраправа. Найближче до поняття інфраправа за змістом звичаєве право. На ньому значною мірою ґрунтовані ґендерні відносини в Україні.

Інфраправо виникає й функціонує з практичних потреб, традиційної поведінки статей, етичної нормативності соціально-статевих стосунків. Воно продукується усталеною свідомістю жінки і чоловіка, реальною ситуацією в країні і значною мірою стримує ґендерно-правовий поступ.

В основі правових норм лежать закони, що приймаються владними структурами. Закон має фундаментальне значення в системі права кожного національного суспільства і на міжнародному рівні. Панування закону і повага до прав людини – і жінки, і чоловіка – є основою співробітництва соціумів і організацій. Утвердити демократичну і соціальну державу неможливо без надання ґендерного змісту законодавству й визначення ґендерного напрямку його розвитку, оскільки її правовий зміст є органічним, а ґендерна проблематика є суттєвим складником законодавчого забезпечення соціального прогресу та належного управління.

У країнах світу відбувається процес наповнення ґендерним змістом національного законодавства. Міжнародне і національне законодавство – регулятор дії державного і міждержавного механізму, його новотворчої діяльності в усіх сферах, у тому числі в ґендерній. Це пов'язано з розвитком капіталу в цих країнах – виробничого, людського, інтелектуального. У тих із них, де капітал набув свого розвитку, спостерігаються прискорені темпи творення ґендерно-правової бази в усіх сферах життя. Там, де традиційні відносини вкорінені, ґендерно-правова база розвивається повільніше й відповідно повільніше формується ґендерно-правова культура населення. Це зумовлює й те, що по-різному відбувається процес освоєння ґендеру нового часу й відображення його в чинному законодавстві різних галузей права. Навіть Європа не є ґендерно однорідною. Вона несе особливості щодо ґендерного втілення в праві країн Півночі і Півдня, Центральної Європи, Балтії, Східної Європи, СНД – Європейський і Азійський регіони.

Та, попри всі особливості, діє тенденція до зближення ґендерних процесів у юридичному їх вираженні, а саме формування ґендерного компонента в системі законодавства. Сьогодні світова юридична наука дедалі більше говорить про ґендерне право як комплексний правовий інститут, який складається з правових норм, що встановлюють засоби забезпечення рівності прав людини незалежно від статі, а також передбачають межі допустимих відмінностей у правах залежно від статі³⁶.

³⁶ Ґендерний аналіз українського суспільства / наук. ред. Т. Мельник. ПРООН. – К., 1999. – С. 42; Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України: ґендерна експертиза / Н.Б.Болотіна. – С. 9.

За змістом норми гендерного права мають два спрямування. З одного боку, вони передбачають систему гарантій для забезпечення рівності прав, свобод між жінками і чоловіками, а з другого – відмінності та їх межі у правах і гарантіях їх здійснення, зумовлені належністю людей до різних статей.

Сучасний період творення гендерного законодавства має й свої особливості. У публікації, підготовленій 2003 р. Регіональним бюро по Європі і СНД Програми розвитку ООН (ПРООН РВЕС) «Законодавство, прийняте з урахуванням гендерних принципів у країнах Центральної та Східної Європи і СНД: керівництво по просуванню й захисту гендерної рівності за допомогою закону», вказується на той факт, що «можна говорити про існування двох різних, але взаємодоповнюючих один одного підходів до проблеми гендерної рівності з погляду законодавства і права: просування концепції рівних можливостей за допомогою ініціатив із забезпечення гендерного мейнстрімінгу в усіх сферах законодавства й практичного життя або шляхом цілеспрямованого закріплення прав жінок й підтримку всіх ініціатив, спрямованих на долання нерівності». Прикладом першого підходу можуть бути Чеська Республіка, Латвія, а другого – Грузія, Вірменія, Казахстан, Узбекистан, Таджикистан, Туркменістан та ін. Такі підходи зумовлені історичним розвитком та рівнем гендерно-правової культури в країнах.

Гендерні перетворення відбуваються в умовах, коли формується цілісне бачення гендерних проблем у реальній дійсності й відображення їх у праві. У країнах, що вийшли з тоталітарної системи і де ще досить поширені історично зумовлені традиційні форми життя, творення гендерних норм права потребує особливо уважного вивчення суспільних відносин, які воно регламентує. Безперечно, важливим є закладення в систему правового регулювання ідеї перспективи прогресу. Але він буде досягнутий тоді, коли норма оптимально відображатиме потреби реального буття, коли право буде науково вивченим.

Сьогодні вже можна говорити про певний досвід у формуванні концептуального підходу до законотворчої діяльності щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у просуванні її у владних структурах, про світоглядну готовність парламентів до прийняття законодавства з гендерної рівності.

Для України важливим є розв'язання проблеми розгорнутого вироблення державно-правового забезпечення гендерних стратегій розвитку українського суспільства. Прийнятий 2005 р. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» визначив вісім напрямів державної гендерної політики, а саме:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Усі ці напрями потребують розширення правового забезпечення та здійснення гендерно-правового аналізу різних галузей законодавства України на основі поглибленої концептуальної розробки кожного з них. Проблемою щодо цього є вироблення єдиної методології гендерно-правової оцінки законодавчих актів³⁷, впровадження у чинне законодавство не схематичного використання словосполучення «жінка та чоловік» у всіх випадках, коли йдеться про права, обов'язки чи відповідальність осіб обох статей, а схвалення положень законодавства, які не тільки не містять обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а в результаті своєї реалізації сприяють усуненню правовими засобами фактичного гендерного дисбалансу, що склався в тій чи іншій сфері суспільних відносин.

На основі концептуального бачення кожного з цих напрямів державної гендерної політики мають розроблятися галузеві стратегії впровадження гендерних підходів і напрямів гендерно орієнтованої політики у відповідних сферах та визначатися основи галузевого законодавства щодо їх забезпечення. Це потребує залучення широкого кола науковців з питань гендерно-правових знань та окремих галузей, що потребують державного регулювання. Складність полягає у тому, що повільно відбувається накопичення й розвиток гендерно-правових знань, а також у переважно індиферентному ставленні сучасної юридичної науки до теорії й практики гендеру.

Галузеві стратегії щодо впровадження гендерних підходів, тобто напрями й програми розвитку конкретних галузей, мають розкривати впровадження принципу гендерної рівності в конкретній галузі. Таке розкриття потребує прийняття документа стратегічного характеру. Таким документом може бути концепція і відповідно до неї план діяльності конкретного міністерства або галузі з пріоритетних напрямів і стратегій щодо гендерного розвитку. В ньому мають бути відображені конкретні гендерні цілі, завдання, характер діяльності, гендерні перспективи (результати) й індикатори успіху. В кожну з цих складових галузевої стратегії має бути інкорпорований гендерний вимір. Такі програми в Україні прийняті в освітній галузі й у галузі охорони внутрішнього порядку. Розробляються вони й в інших міністерствах, зокрема в Міністерстві юстиції, Міністерстві соціальної політики та праці, Міністерстві оборони та ін. Усі державні програми мають розглядатися з позиції гендерної перспективи і мати глибинний гендерний компонент.

³⁷ Хрестова Г.О. Основи гендерно-правового аналізу законодавства України. – С. 8.

Саме формування галузевих політик, наповнених ґендерним змістом, визначення галузевих стратегій, що містять ґендерний компонент, оформлення їх у державних документах і прийняття таких документів як загальнообов'язкових матимуть значення і результативність, якщо структури всіх гілок влади будуть побудовані і здійснюватимуть діяльність на основі врахування ґендерних принципів.

Як підхід до формування і просування концепції рівних можливостей за допомогою ініціатив щодо забезпечення ґендерного мейнстримінгу в усіх сферах законодавства й практичного життя, а також щодо залучення наукової громадськості до законотворчої діяльності у сфері ґендеру заслуговує на увагу досвід Російської Федерації щодо розробки ще у 1997 р. документа – Концепції законотворчої діяльності по забезпеченню рівних прав та рівних можливостей чоловіків і жінок.

Важливість такого узагальнюючого документа для кожної країни робить вагомим і знання досвіду його створення: якою є його структура, хто очолив, хто був залучений до роботи над концепцією, які фахівці, їхній освітній рівень і професіоналізм, хто був експертом, які результати роботи й т. ін. Усе це важливо у випадках спрощеного підходу до ґендерних проблем, який ще подекуди існує, або взагалі їх ігнорування деякими представниками управлінського апарату.

Зазначимо також як позитив і те, що концепція була підготовлена групою відомих вчених і практиків-професіоналів з питань ґендеру. Її текст був відкритий для обговорення. Підготовка концепції відбувалася під керівництвом голови Комітету Державної Думи у справах жінок, сім'ї та молоді, за участю депутатів. До авторського колективу увійшли професори, доктори та кандидати юридичних, філософських, економічних, медичних наук, консультанти апарату Комітету Державної Думи у справах жінок, сім'ї та молоді, радник юстиції, кандидат економічних наук, що засвідчує про розширення ґендерних знань у країні й потребу у практичному здійсненні ґендерних перетворень, що реально існує.

Концепція була піддана експертизі, в якій узяли участь доктори і кандидати історичних, юридичних, економічних наук та керівники державних і громадських структур. Серед них – координатор Консорціуму жіночих неурядових організацій США – СНД, голова Центральної виборчої комісії Російської Федерації, голова Союзу юристів Москви, вчений секретар Асоціації міжнародного права, колектив проекту «Ґендерна експертиза» Московського центру ґендерних досліджень, президент Асоціації жінок-підприємниць Росії, наукові співробітники Інституту держави і права Російської академії наук та проректор Московського державного соціального університету.

Наведений склад учасників процесу створення відповідального документа є свідченням зацікавленості в суспільстві у державно-правовому регулюванні ґендерних проблем. Створення Концепції та її експертиза є складовими процесу ґендерних перетворень. І хоча сама концепція Державною Думою не була прийнята на той час, все ж сам документ залишається значним кроком в ос-

мисленні ґендерної ситуації й становища жінки в Російській Федерації, систематизації правового матеріалу з питань рівних прав і можливостей, їх аналізу. Концепція набула значного поширення в суспільстві, сприяла формуванню ґендерної свідомості серед широкої громадськості. Розробка Концепції стала певним кроком у розширенні наукового бачення ґендерної проблематики самих науковців і ознакою ґендерної свідомості частини депутатів, що сформувалася переважно за радянської доби.

У 2002 р. Міністерство праці і соціального розвитку Російської Федерації за участі науковців розробило вагомий документ – Ґендерну стратегію Російської Федерації – й винесло його на широке обговорення громадськості.

Названі документи Російської Федерації є цікавими тим, що вони узагальнили державні й правові напрями діяльності щодо ґендеру, визначили ґендерні проблеми, що потребують правового регулювання, окреслили коло законів та нормативно-правових актів, які потребують розробки і прийняття Думою. Проте такий досвід багато в чому залишився на рівні розробки концептуального бачення законотворчої діяльності у сфері ґендеру. Він також є показовим щодо того, як політичний режим може впливати – сприяти або чинити перепони – на ґендерні перетворення.

2. Конституційне забезпечення рівних прав та можливостей у національних суспільствах

Конституція країни як найвищий закон є гарантом рівності для всіх громадян незалежно від статі у їх правах. Усі основні міжнародні договори з прав людини розглядають стать серед ознак, щодо яких з боку держави дискримінацію заборонено. Питанню забезпечення рівності між чоловіками і жінками спеціально присвячений окремий міжнародний договір – Протокол № 12 до Конвенції про захист прав і основоположних свобод (Рим, 4 листопада 1950 р.). Він прийнятий і відкритий для підписання 4 листопада 2000 р. у Римі.

У Протоколі до Європейської конвенції в статті «Загальна заборона дискримінації» наголошується: «Здійснення прав і свобод, викладених у цій Конвенції, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного та соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або інших обставин». Договірні сторони зобов'язалися дотримуватися норм Конвенції. Отже, логічно і надзвичайно важливо для країн, що підписалися, конституційно закріпити ґендерні права та стандарти щодо рівності статей.

Важливість конституційного закріплення ґендерної рівності, потреба в ньому визначається й тим, що конституція має найвищу юридичну силу в системі нормативно-правових актів (законів, указів, постанов, рішень та ін.), які приймаються в країнах на основі конституції, визначаються нею і мають відповідати їй. Наявність конституційної норми з питань недискримінації, забезпечення рівності, власне, передбачає розширення, конкретизацію в системі прийнятих актів таких норм, що регулюють ґендерні відносини.

Водночас, підкреслюючи значення конституційного закріплення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у національних суспільствах, також зауважимо: цим самим наголошується, що право на рівність статей є в системі серед основних, найважливіших. Адже конституція регулює не всі відносини, а лише найважливіші. Отже, ґендерні відносини конституційно розглядаються як визначальні, базові.

Закріплення в конституціях країн світу принципу рівності статей має в сучасних умовах і свої особливості (табл. 2). Вони відображають історичний момент утвердження ґендеру на світовому, регіональному і національному просторі.

У таблиці 2 наведені приклади закріплення рівності статей у конституціях країн різних континентів. Конституції національних суспільств закріплюють рівність конституційних прав і свобод, рівність перед законом, а також рівність прав жінки і чоловіка. Отже, світовий процес формування конституційного законодавства з питань рівності жінок і чоловіків характеризується:

- відображенням у національних конституціях принципів і стандартів міжнародного права з рівності статей;
- конституційним зобов'язанням забезпечувати рівність статей і виконанням узятих зобов'язань на міжнародному рівні;
- винесенням рівності в самостійну конституційну статтю і віднесенням її до основних прав і свобод;
- конституційне закріплення рівності статей корелюється з такими характеристиками громадян, як національна і расова незалежність, мова, віросповідання, соціальне походження, політичні переконання та ін.;
- акцентуванням уваги на рівності перед законом, в окремих конституціях на рівності перед судом, державними структурами, чим відзначається роль правової держави.

Можна стверджувати, що конституційне законодавство на світовому просторі стає дедалі менш «ґендерно нейтральним». Конституційні норми загальні слова «громадяни», «всі» дедалі більше конкретизують як чоловік і жінка. І хоча на практиці ще досить поширено сприймається чоловічий рід як норма, все ж у праві суб'єкт чоловічого роду замінюється прогресивним ґендерним підходом як чоловік і жінка.

Принцип рівноправності є одним із визначальних принципів правового статусу людини і громадянина. Конституції більшості держав закріплюють три складові принципу рівності в правах:

- рівність громадян перед законом, тобто закон поширює свою дію на всіх, незалежно від будь-яких обставин та якостей особи;
- рівність незалежно від раси і національності означає, що права громадян не залежать від кольору шкіри та їх національності;
- рівність жінки і чоловіка передбачає однакові можливості для їх участі в усіх сферах суспільного життя, а також рівного становища в сім'ї. Закріплення принципу рівності прав жінки і чоловіка є важливим для забезпечення прав і свобод людини і громадянина.

Статті з рівності жінок і чоловіків у конституціях низки країн світу³⁸

Країна	Цільові статті конституцій різних країн світу з рівності жінок та чоловіків
Конституція народу Аргентини	Стаття 16. Аргентинський народ не визнає привілеїв по крові, виключає аристократичні титули. Всі жителі Аргентини рівні перед законом; наймання на роботу відбувається лише на підставі вимог до робочого місця. Рівність є основоположним принципом системи оподаткування.
Конституція Естонської Республіки	Стаття 12. Перед законом всі рівні. Ніхто не може бути підданий дискримінації на підставі його національності, расової належності, кольору шкіри, статі, мови, походження, віросповідання, політичних та інших переконань, а також майнового і соціального стану. Розпалювання національної, расової, релігійної або політичної ненависті, насильства і дискримінації забороняється й карається за законом. Також забороняється й карається відповідно до закону розпалювання ненависті, насильства і дискримінації між прошарками суспільства.
Конституція Індії	Частина III. Основні права (ст. 12–35) Право на рівність (ст. 14–18) 14. Рівність перед законом. Держава не відмовляє жодній особі на рівність перед законом або в рівному захисті з боку закону на території Індії. 15. Забороняється дискримінація з мотивів релігійної, расової, кастової належності, статі або місця народження. 1. Держава не проводить дискримінації щодо громадян тільки за мотивами релігійної, расової, кастової належності, статі, місця народження або з будь-якого з цих мотивів. 2. Жоден громадянин тільки з мотивів релігійної, расової, кастової належності, статі, місця народження або з будь-якого з цих мотивів не може бути в якійсь мірі позбавлений правоздатності, не може мати особливих обов'язків, не може зазнавати обмежень або бути поставленим в особливі умови щодо: а) доступу в магазини, ресторани, готелі і місця громадських розваг або б) користування колодязями, водоймищами, купальнями, дорогами і місцями громадського відпочинку, що утримуються повністю або частково за рахунок державних коштів або відкриті для громадського користування.
Конституція Іспанії	Стаття 14. Всі іспанці рівні перед законом, і не допускається будь-яка дискримінація на підставі походження, раси, статі, віросповідання, переконань або з будь-яких інших особистих або соціальних обставин.
Конституція Італійської Республіки	Стаття 3. Всі громадяни мають однакову громадянську гідність і рівні перед законом незалежно від статі, раси, мови, релігії, політичних переконань, особистого і соціального становища.

³⁸ Країни подані за абеткою.

Конституційні Акти Канади	<p>Право на рівність</p> <p>15. (1) Рівність перед законом і рівний захист на підставі закону та охорона з боку закону. Закон не встановлює відмінностей і однаково застосовується до всіх осіб, і всі мають право на рівний захист і рівну охорону з боку закону незалежно від будь-яких відмінностей, зокрема, заснованих на ознаках раси, національного або етнічного походження, кольору шкіри, релігії, статі, віку або через психічні чи фізичні недоліки.</p>
Конституція Китайської Народної Республіки	<p>Стаття 33. Всі особи, які мають громадянство Китайської Народної Республіки, є громадянами Китайської Народної Республіки. Всі громадяни Китайської Народної Республіки рівні перед законом. Кожен громадянин користується правами, передбаченими Конституцією і законами.</p> <p>Стаття 48. Жінки в Китайській Народній Республіці користуються рівними з чоловіками правами у всіх галузях політичного, економічного, культурного, громадського і сімейного життя. Держава охороняє права та інтереси жінок, забезпечує жінкам рівну з чоловіками плату за рівну працю, виховує і висуває кадрових працівників з числа жінок.</p>
Конституція Литовської Республіки	<p>Стаття 29. Перед законом, судом та іншими державними інститутами або посадовими особами всі особи рівні. Не допускаються обмеження прав людини і надання їй привілеїв залежно від її статі, раси, національності, мови, походження, соціального стану, віросповідання, переконань або поглядів.</p>
Конституція Федеративної Республіки Німеччини	<p>Стаття 3 (1) Всі люди рівні перед законом.</p> <p>(2)*(6) Чоловіки і жінки рівноправні. Держава сприяє реальному здійсненню рівноправності жінок і чоловіків і вживає заходів для усунення існуючих недоліків.</p> <p>(3)*(7) Нікому не може бути завдано шкоди або надано переваги з мотивів статі, походження, раси, мови, місця народження й родинних зв'язків, віросповідання, релігійних і політичних поглядів. Нікому не може бути завдано шкоди через існуючі у особи недоліки.</p>
Конституція Польської Республіки	<p>Стаття 32. 1. Всі рівні перед правом. Всі мають право на рівне ставлення з боку публічної влади.</p> <p>2. Ніхто не може підлягати дискримінації в політичному, соціальному та економічному житті з будь-якої причини.</p> <p>Стаття 33. 1. Жінка і чоловік у Польській Республіці мають рівні права в сімейному, політичному, соціальному та економічному житті.</p> <p>2. Жінка і чоловік мають, зокрема, рівне право на освіту, на працевлаштування і підвищення, на однаково винагороду за рівноцінну працю, на соціальне забезпечення, а також на заняття посад, на виконання функцій, рівно як і на отримання відзнак і публічних почесних звань.</p>
Конституція Португальської Республіки	<p>Стаття 13. Принцип рівності</p> <p>1. Всі громадяни мають однаково громадську гідність і рівні перед законом.</p> <p>2. Походження, стать, раса, мова, місце народження, релігійна належність, політичні або ідеологічні переконання, освіта, майновий стан або суспільне становище ні для кого не може бути підставою для отримання привілеїв, здобуття вигоди, заподіяння збитку, позбавлення будь-якого права або звільнення від будь-якого обов'язку.</p>

Конституція Російської Федерації	<p>Стаття 19. 1. Всі рівні перед законом і судом.</p> <p>2. Держава гарантує рівність прав і свобод людини і громадянина незалежно від статі, раси, національності, мови, походження, майнового і посадового стану, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань, а також інших обставин. Забороняються будь-які форми обмеження прав громадян за ознаками соціальної, расової, національної, мовної або релігійної належності.</p> <p>3. Чоловік і жінка мають рівні права і свободи та рівні можливості для їх реалізації.</p>
Конституція Словенії	<p>II. Права людини і основні свободи</p> <p>Стаття 14 (рівність перед законом)</p> <p>У Словенії кожному гарантуються рівні права і основні свободи незалежно від національності, раси, статі, мови, віросповідання, політичних та інших переконань, майнового стану, походження, освіти, соціального становища або будь-яких інших особистісних обставин.</p>
Конституція Туркменістану	<p>Стаття 18. Чоловік і жінка в Туркменістані мають рівні цивільні права. Порушення рівноправності за ознакою статі тягне відповідальність за законом.</p> <p>Стаття 25. Жінка і чоловік при досягненні шлюбного віку мають право за взаємною згодою брати шлюб і створювати сім'ю. Подружжя в сімейних відносинах рівноправні.</p> <p>Батьки або особи, що їх замінюють, мають право і зобов'язані виховувати дітей, турбуватися про їхнє здоров'я і розвиток, навчання, підготовку до праці, прищеплювати культуру і повагу до законів, історичних і національних традицій. Повнолітні діти зобов'язані піклуватися про батьків і надавати їм допомогу.</p>
Конституція України	<p>Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.</p> <p>Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.</p> <p>Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей – у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.</p> <p>Стаття 51. Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен із подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї... Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою.</p>
Основний закон Фінляндії	<p>Основні права і свободи</p> <p>§ 6 Рівноправність</p> <p>Всі рівні перед законом.</p> <p>Ніхто не може без обґрунтованих причин займати особливе становище на підставі статі, віку, походження, мови, релігії, переконань, поглядів, стану здоров'я, дієздатності або з якоїсь іншої причини, що стосується його або її особистості. З дітьми слід поводитися як з рівними індивідуумами, й вони повинні мати право впливати на розв'язання питань, що стосуються їх, відповідно до рівня їхнього розвитку.</p>

Конституція Чилі	Стаття 19. Рівність перед законом У Чилі не існує привілейованих осіб або груп людей. У Чилі немає рабів, і всі, хто знаходиться на території країни, є вільними громадянами. Чоловіки і жінки рівні перед законом.
Конституція Японії	Стаття 14. Всі люди рівні перед законом і не можуть підлягати дискримінації у політичному, економічному і соціальному відношенні з мотивів раси, релігії, статі, соціального стану, а також походження. Перство та інші аристократичні інститути не визнаються. Ніякі привілеї не надаються при присвоєнні почесних звань, нагород або відзнак, і будь-яка нагорода дійсна лише за життя особи, яка вже має її або зможе отримати в майбутньому. Стаття 24. Шлюб укладається лише за взаємною згодою обох сторін й існує за умови взаємної згоди, в основі якої є рівність прав чоловіка і жінки. Закони щодо вибору дружини, майнових прав подружжя, спадщини, вибору місця проживання, розлучення та інших питань, пов'язаних зі шлюбом і сім'єю, повинні укладатися, виходячи з принципу особистої гідності та рівності статей.

Конституційні норми щодо рівноправності статей у різних країнах світу, незважаючи на їх особливості, свідчать про поглиблення процесу ґендерного наповнення світового конституційного законодавства, а також про характер сучасних ґендерних перетворень. Дедалі більша активізація ідеї закріплення ґендерної рівності в окремій конституційній нормі є певним підсилювальним моментом у значенні ґендерної проблеми й акцентуванні уваги на її нагальності.

Та з акцентуванням уваги на всіх позитивних моментах конституційного закріплення рівності історія на основі аналізу практики наводить і на роздуми. Досвід СРСПР – держави, що відійшла в минуле, засвідчив, що декларативне закріплення рівності лише у правах не розв'язує проблеми реальної рівності. Отримання жінками однакових з чоловіками прав не ліквідує всіх видів дискримінації стосовно жінок, необхідне надання обом статям рівних можливостей для реалізації своїх прав. Крім цього, запровадження рівності жінок і чоловіків потребує готовності суспільства до сприйняття ідеї ґендерної рівності й адаптації її в реальне життя. Отже, за наявності законодавчо проголошених у конституціях рівних прав жінок і чоловіків у багатьох країнах світу вони не мають рівних можливостей для реалізації цих прав.

Аналіз норм з ґендерної рівності в конституціях різних країн має й свої особливості. Вони зумовлені різним рівнем розвитку суспільств, політичними режимами та іншими історичними і національними обставинами. Розглянемо контурно хоча б окремі з цих норм.

Українська держава була в першій п'ятірці країн світу, що внесла до Конституції України, прийнятої у 1996 р., самостійну норму про рівні права та можливості жінки і чоловіка. Положення про рівність статей прямо чи концептуально зафіксовані також в окремих статтях Конституції України, у розділах I «Загальні засади», II «Права, свободи та обов'язки людини і

громадянина», III «Вибори. Референдум», які визначають організацію, здійснення державної влади та місцевого самоврядування. Принцип рівноправності є підґрунтям усіх статей Конституції України.

Закріплений у нормах права принцип рівноправності пронизує все правове життя суспільства, впливає на законодавчу практику. Цей конституційний принцип зобов'язує Україну розв'язувати ґендерні проблеми з урахуванням міжнародного досвіду. Таке зобов'язання зумовлене і ратифікацією міжнародних договорів з прав людини, а також вступом 9 листопада 1995 р. України до Ради Європи, діяльність якої щодо забезпечення рівноправності чоловіків і жінок є складовою її основного завдання: сприяння верховенству права, правам та свободам людини і громадянина, їх захисту.

Норми Конституції України проголошені як норми прямої дії. Та реальний захист прав жінок нарівні з чоловіками потребує розгорнутого вираження в галузевому законодавстві, і насамперед у конституційному: виборчому законодавстві, про об'єднання громадян, про політичні партії та ін.

Специфіка конституційних норм полягає у тому, що одні з них можна застосовувати безпосередньо, а інші потребують додаткової законодавчої регламентації в окремій або в ряді галузей законодавства. Норму Конституції України про рівні права та можливості чоловіків і жінок не можна забезпечити тільки безпосередньо, застосовуючи конституційне положення. Для забезпечення рівності можливостей необхідне прийняття, виконання й додержання законодавства у ґендерній сфері. Тобто вона потребує конкретного механізму такого гарантування, виписаних процедур, способів захисту, які полегшували б жінці або чоловікові реалізувати своє ґендерне право. Наведемо приклад.

Конституція України встановлює, що вибори до органів державної влади та органів місцевого самоврядування є вільними і відбуваються на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування. Вони дістають відображення у законодавстві про вибори, де говориться, що здійснення громадянами права обирати і бути обраним не залежить від їхньої статі та інших особливостей. Однак ця загальна матеріальна норма потребує встановлення юридично визначеного порядку її застосування. Без такого порядку норми Конституції і виборчого законодавства про рівність виборів мають декларативний характер³⁹.

Конституція України є непослідовною у викладенні положень щодо рівних можливостей статей у ґендерному аспекті. Потребують перегляду та узгодження положення щодо надання чоловікам рівних можливостей з жінками в сімейних відносинах, створення умов не лише матерям, а й батькам, які дають можливість поєднувати працю з батьківством, його правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою.

В умовах сьогодення, коли в країні ставиться питання про внесення змін до Конституції з багатьох питань, настав час внести поправки до Основного

³⁹ Див.: Коваль А.С. Конституційне законодавство: Ґендерна експертиза / А.С.Коваль. – К.: Логос, 2001.

Закону і з питання гендерної рівності обох статей. Перед громадськістю України, зокрема перед жінками як найбільш дискримінованою категорією, перед усіма, хто розуміється на важливості рівності статей, забезпеченні їм рівних прав і можливостей, стоїть питання участі в конституційних змінах, навколо яких ведеться активний дискурс.

У Конституційному акті Канади, що набрав чинності 17 квітня 1982 р., закріплено право на рівність. Канадська Хартія прав і свобод забезпечує конституційний захист і творення гендерної рівності. Розділи 15 та 28 Хартії проголошують, що усі люди рівні перед законом і мають право на захист та рівні пільги, що передбачаються законодавчо, та не повинні зазнавати дискримінації, особливо дискримінації за расовими, національними ознаками, етнічним походженням, кольором шкіри, релігією, статтю, віком або вадами розумового чи фізичного розвитку. При цьому далі вказується, що це не суперечить жодному закону, програмі чи діяльності, метою яких є поліпшення умов для особистостей чи груп, зокрема тих, які опинилися у невідгданому становищі через расове, національне або етнічне походження, колір шкіри, віросповідання, стать, вік або вади розумового та фізичного розвитку⁴⁰. Права і свободи гарантуються в Хартії однаковою мірою як чоловікам, так і жінкам.

Свої особливості має ініціювання наповненням гендерним змістом Основного закону Франції. У червні 1996 р. десять жінок, представниць лівих і правих сил у парламенті, запропонували внести до Конституції Франції зміни щодо паритетності жінок і чоловіків. Пропозиція була підтримана прем'єр-міністром А. Жюке та Л. Жостеном. Того ж місяця Соціалістична партія Франції проголосила своїм принципом «паритетність». Концепція паритетності, що стала узвичаюватися в Європі, набула конституційного закріплення й у Франції.

У конституціях різних країн у формулюванні правил є певні нюанси, які свідчать про певні складнощі в позбавленні від нерівності статей. Так, при всьому тому, що Конституція Білорусі проголошує рівні права як для чоловіків, так і для жінок, брати участь у виборах і бути обраними у державні органи, у політичному житті, в управлінні державою, все ж стаття 32 розділу II, що безпосередньо стосується гендерної рівності, сформульована так: «Жінкам забезпечується надання рівних з чоловіками можливостей в одержанні освіти й професійної підготовки, у праці й просуванні по службі (роботі), у суспільно-політичній, культурній та іншій сферах діяльності, а також створення умов для охорони їх праці і здоров'я». Науковцями справедливо вказується на некоректність формулювання, яка полягає в тому, що чоловік, власне, розглядається як еталон володіння правами, а жінка, яка відрізняється від «еталону», має «підтягуватися» до нього⁴¹. Це положення в багатьох країнах формулюється так: «Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні можливості...».

⁴⁰ Мельник Т.М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – С. 210.

⁴¹ Мельникова Е.В. Политические права женщины и их реализация в Беларуси / Е.В.Мельникова // Проблемы конституционализма: сб. научных трудов. Вып. 2: Гендерные вопросы в сфере права / под ред. Е.И. Гаповой. – Мн., 1998. – С.59.

Продекларована в конституціях країн ґендерна норма часто викладена досить широко. Про складність її реалізації свідчить і те, що майже ніде – ні у засобах масової інформації, ні в літературі – не повідомляється про звернення громадян будь-якої статі до конституційного суду для захисту свого права на рівність. Відсутнє висвітлення фактів такого звернення й в Україні.

Конституційне законодавство на світовому рівні наповнилось ґендерним змістом і мало вплив на національне законодавство. Так, Республіка Корея і Монако з національних законів вилучили дискримінаційні положення, що обмежували права жінок. Гарантіями забезпечення рівноправності жінок та чоловіків і захисту загальнолюдських прав жінок підкріпили положення своїх конституцій Польща, Марокко, Ефіопія, Еритрея. У 1997 р. були розширені політичні права жінок в Омані. Їм було надано право участі у виборах.

Усе це пояснює і той факт, що не випадково у ст. 2 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок держави-сторони поряд з включенням принципу рівноправності статей у свої національні конституції зобов'язуються здійснити цілий комплекс правових заходів, а саме: включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у відповідне законодавство, якщо цього не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне втілення цього принципу; вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок; встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок.

Це положення Конвенції підсилено в матеріалах Пекінської конференції, де сказано, що до тих пір, поки в національному законодавстві і в національній практиці – у сімейному, цивільному, кримінальному, трудовому і торговому кодексах і адміністративних правилах та положеннях – не буде забезпечено повне визнання і ефективний захист, застосування, здійснення і дотримання прав жінок, передбачених у міжнародних договорах з прав людини, ці договори залишатимуться на папері. Про це йшлося на нарадах «Пекін+5», «Пекін+10» й «Пекін+15».

Сучасний світ змінюється в цьому напрямі. Канада створила кримінальне правосуддя, що є більш доступним для малозахищених груп населення, включаючи жінок, представниць корінних народів і непрацевдатних жінок. Туреччина є однією з країн, які внесли до своїх кримінальних кодексів поправки, що усувають диференційований підхід до покарання чоловіків і жінок за однакові злочини, такі як шлюбна зрада або вбивство одного з подружжя. Непал створив спеціальні сімейні суди і жіночі відділи в судах. Ряд країн Африки, серед яких Гана і Сенегал, прийняли закон, за яким передбачається кримінальне переслідування за вчинення традиційних обрядів,

пов'язаних з операціями, якими заподіюється калічення жіночих статевих органів.

В сучасних умовах у національних суспільствах формується система гендерних норм, спрямованих на усунення розриву в становищі жінки і чоловіка, долання всіх форм дискримінації щодо статей у всіх сферах життя суспільства. Першим кроком такого узагальнення є прийняття спеціальних законів з рівних прав та можливостей у багатьох країнах світу, насамперед у країнах Європи.

3. Спеціальні цільові закони з рівних прав і можливостей: цілеспрямованість та розширення сфер дії

Остання чверть ХХ століття у сфері гендерних перетворень характеризується прийняттям цільових законів щодо державного забезпечення гендерної рівності, рівних прав і можливостей. Ухвалені в багатьох країнах світу спеціальні гендерні закони відображають як національні особливості правового забезпечення гендерного розвитку, так і процес національного втілення міжнародного права з питань ґендеру. Фактично відбувається процес формування національного гендерного права.

Ці закони відображають демократичні перетворення національного суспільного ладу в окремих країнах, а також зміни й особливості, що характеризують світовий лад, процеси, йому іманентно притаманні. Законодавче закріплення рівності між чоловіками й жінками свідчить про розвиток цих процесів у напрямі гендерного прогресу законодавчого врегулювання гендерних відносин у системі планетарного упорядкування. Наскільки країни світу в своєму внутрішньому розвитку й на рівні міжнародних відносин досягнуть необхідності законодавчого забезпечення розв'язання гендерних проблем і регулювання гендерних відносин, настільки світове співтовариство забезпечить скорочення часового простору виходу на якісно новий рівень встановлення світового гендерного порядку.

Це зумовлюють глобалізація світових зв'язків, гендерна міграція, культурні процеси, планетарна потреба у досягненні всіх форм демократії сучасного її змісту, утвердження принципу паритетності як важливого підходу до нових форм світової самоорганізації людського буття, самотворення вільної й автономної особистості жінки і чоловіка. Наприклад, в Україні, за різними даними, за кордон на заробітки виїхали понад 7 млн осіб⁴². З розвитком культури міграція населення зростатиме в усіх країнах як об'єктивний процес. Освоєння нового середовища жінками і чоловіками, прибулими з однієї країни до іншої, ускладнює не лише потреба в упорядкуванні по-новому їхнього життя, а й життя місцевого населення, що вносить певний дискомфорт у систему його соціально-правових відносин, функціонування організаційної та правової системи національних суспільств. Сучасні міграційні процеси потребують світового рівня уніфікації юридичної визначеності правил соціаль-

⁴² Ця цифра часто називається народними депутатами України у їхніх виступах.

ного співжиття в законах. Вона розкриває систему принципів і зміст зв'язків, у тому числі ґендерного порядку в конкретній країні в її узгодженості зі світовими підходами, і цим полегшує орієнтацію і готовність громадян до завоювання встановленого порядку в різних країнах.

Прийняття спеціальних законів із рівності статей має закріпити розуміння рівності статей, рівних прав, рівних можливостей, змісту прямої і непрямой дискримінації статей, сексуальних домагань як форми дискримінації, механізмів забезпечення ґендерної рівності, процедур захисту ґендерних прав та ін.

Спеціальні цільові закони з рівності прав і можливостей є формою виконання країнами підписаних ними міжнародних актів, у яких вказується на правове забезпечення ґендерної рівності.

Прийняття на початку ХХІ століття у багатьох країнах законів про ґендерну рівність дає підстави говорити про розгортання й певної уніфікації процесу законодавчого закріплення рівних прав і рівних можливостей.

Становить інтерес хронологія перебігу цього процесу в правовому полі світу, оскільки він пов'язаний з рівнем розв'язання багатьох проблем соціального життя, зокрема проблем життєвого рівня, матеріального добробуту населення цих країн (табл. 3). При цьому зауважимо, що перші акти законодавчого характеру стосовно рівності статей були ухвалені у 70-х роках у Англії, Голландії та деяких інших північних європейських країнах. Проте вони стосувалися лише якогось одного питання, зокрема працевлаштування, підвищення заробітної плати, поліпшення соціальної сфери та ін. У таблиці 3 наведені відомості щодо частини країн Європейського регіону та країн СНД, у яких уже в назві законів ставиться проблема забезпечення ґендерної рівності як загальнодержавна і загальносуспільна.

Дані свідчать, що незалежно від рівня розвитку країн на світовій арені відбувається процес законодавчого утвердження політики ґендерної рівності як об'єктивної необхідності. Проте необхідність зумовлена не лише світовими тенденціями ґендеризації суспільного життя, а й особливостями розвитку національних суспільств, про що свідчать навіть назви законів. У назвах законів кожної країни акцентована увага на основних ґендерних проблемах і підходах до них: на рівності статей (північні країни, Канада), рівності можливостей (Литовська Республіка, Румунія, Молдова), паритетності (Франція, Португалія), гарантіях для жінок (Туркменістан) та ін.

Законодавче врегулювання забезпечення ґендерної рівності створює правове підґрунтя для ґендерної діяльності державних і громадських структур, формує юридичний ритм взаємодії парламенту, уряду, ради з питань рівного статусу та неурядових організацій, гарантує юридичні можливості самоутвердження осіб жіночої і чоловічої статей як рівних у правах, обов'язках і відповідальності.

Данія – одна з перших країн світу, яка в 70-х роках розв'язання проблеми рівності статей розглядала з позиції становища обох статей, а не з орієнтації і зосередження уваги на поліпшенні становища однієї статі – жінок. Цим самим концептуально були втілені ідеї міжнародних документів, уже при-

йнятих на той час. У Конституції Данії, ухваленій 1953 р., закріплений принцип рівності чоловіків і жінок знайшов розвиток у законах та нормативно-правових актах наступних десятиліть. У 1978 р. у країні прийнято спеціальний Закон про рівні можливості чоловіків та жінок.

Таблиця 3

Хронологія ухвалення законів з рівних прав і можливостей у країнах світу

Рік прийняття закону	Країна	Назва закону
1972	Швеція	Акт про рівність чоловіків і жінок у сфері праці 1991 р. – Акт про рівність між жінками і чоловіками 1998 р. – Закон про рівність
1975	Ісландія	1975 р. – Закон про рівність чоловіків і жінок 1985 р. – Закон про рівний статус та рівноправність жінок і чоловіків 1991 р. – Закон про рівний статус і рівноправність жінок та чоловіків 2000 р. – Закон про надання рівного статусу і рівних прав жінкам і чоловікам
1978	Данія	Закон про рівність статей Травень 2000 р. – Закон про рівність статей
1978	Норвегія	Закон про рівність між статями Правки до Закону вносились у 1990, 1991 і 1995 рр.
1979	Австрія	Закон про рівність статей
1980	Нідерланди	Закон про рівність чоловіків і жінок
1986	Фінляндія	Закон про рівноправність жінок і чоловіків
1995	Канада ⁴³	Федеральний план з ґендерної рівності
1998	Литовська Республіка	Закон про рівні можливості
1999	Японія	Основний закон про суспільство ґендерної рівності
2000	Франція	Закон про паритет між жінками і чоловіками
2001	Німеччина	Закон про встановлення рівності між жінками і чоловіками
2002	Словенія	Закон про рівні можливості для чоловіків і жінок
2002	Боснія і та Герцеговина	Закон про ґендерну рівноправність у Боснії і Герцеговині
2002	Румунія	Закон про рівні можливості жінок і чоловіків
2003	Киргизька Республіка	Закон про основи державних гарантій забезпечення ґендерної рівності
2005	Україна	Закон про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
2006	Мексика	Основний закон про рівність між чоловіками і жінками
2006	Молдова	Закон про рівні можливості жінок і чоловіків
2007	Іспанія	Закон про рівноправність статей
2007	Туркменістан	Закон про державні гарантії рівноправності жінок
2009	Казахстан	Закон про рівні права та рівні можливості жінок і чоловіків

⁴³ Документ затверджений Урядом Канади як загальнообов'язковий, він набув великого загальносуспільного і загальнодержавного значення.

Уже в назві закону акцентується увага саме на комплексному підході до забезпечення можливостей, їх рівності як умови демократичного розвитку суспільства і держави. Закон був не лише задекларований де-юре, а й відповідав потребам реальної практики ґендерних перетворень у країні. З розвитком ґендерних відносин на основі їх аналізу й відповідно до потреб перебудови в середині країни, а також на основі врахування вимог міжнародного законодавства 1992 р. до нього були внесені зміни, насамперед інституціонального характеру. Відповідно до нового закону була заснована Рада рівного статусу чоловіків і жінок.

На розвиток принципів конституції і положень спеціального закону питання рівності статей у країні протягом останніх десятиліть врегульовувалося цілою низкою законів та нормативно-правових актів, до яких систематично вносились поправки і зміни. Серед них такі: про рівну заробітну плату чоловіків і жінок (1978 р., внесені зміни 1992 р.), про рівні умови для чоловіків і жінок у питаннях доступу до зайнятості, отримання відпустки у зв'язку з народженням дитини (1978 р., внесені зміни 1994 р.), про рівність чоловіків і жінок при призначенні членів державних комітетів (1985 р.), про рівні можливості чоловіків і жінок при призначенні на окремі посади до виконавчих рад державної влади (громадські адміністрації) (1990 р.) та ін. У 1998 р. Міністерство праці Данії прийняло Консолідований акт про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо працевлаштування, надання декретної відпустки та інших соціальних гарантій. Він об'єднав положення Консолідованого акта від 17 жовтня 1994 р. про рівне ставлення до чоловіків і жінок щодо працевлаштування, надання декретної відпустки та інших соціальних гарантій з доповненнями, ухваленими 29 грудня 1997 р. У цих актах, особливо прийнятих у 90-х роках, встановлюється необхідність збалансованої представленості жінок і чоловіків у керівних органах країни.

З притаманною для німецької нації ретельністю виписаний Закон про встановлення рівності жінок і чоловіків, ухвалений Бундестагом Німеччини 30 листопада 2001 р. Особливий акцент у Законі зроблено на забезпеченні юридичних можливостей для жінки, яка найбільше потерпає від нерівності статей. Та при цьому зауважується, що «кількість жінок тоді вважається недостатньою, коли вони становлять менше 50% від загалу працюючих».

У березні 2007 р. за підтримки всіх політичних партій, за винятком однієї – правої Народної партії, парламент Іспанії ухвалив Закон про рівноправність статей⁴⁴. Законопроект був представлений Іспанською соціалістичною робітничою партією (ІСРП). Закон зобов'язує всі політичні партії й районні асоціації під час виборів при висуненні кандидатів складати списки, в яких було б 60% представників будь-якої із статей. Це гарантує, що жінки або чоловіки завжди матимуть не менш як 40% місць у списку.

Закон втілює директиви Європейського Союзу про рівність праці, боротьбу проти дискримінації та сексуальних домагань, а також про доступ до зайня-

⁴⁴ <http://translate.google.com. ua>.

тості в державному секторі та соціальну допомогу. Компанії, в яких штат перевищує 250 осіб, тепер повинні вести переговори про плани забезпечення рівності своїм працівникам. Аналогічні плани мають приймати також ради директорів.

Нині відбувається ґендерне оновлення раніше ухвалених законів. Державна риторика ґендерної рівності дедалі більше потребує активної державно-правової практики її втілення у реальні дії. Це зумовлює необхідність внесення поправок, доповнень до законів. Якщо взяти для прикладу закон Норвегії, ухвалений 1978 р., то він і сьогодні залишається добре виписаним. До нього неодноразово вносились поправки. Варто звернути увагу на розуміння і відчуття проблеми, а саме масштабність підходу – рівність статей. Цілісний погляд на суспільство, на забезпечення в ньому рівних прав і можливостей, чітке визначення механізму процесу забезпечення рівноправності, системи відповідальності за невиконання закону, зв'язків держави і громадськості й інше робить зрозумілим потребу в законі. Третій десяток років його здійснення, безперечно, вплинув на становлення соціальної демократії у Норвегії, на розв'язання багатьох соціальних проблем.

Світовий досвід свідчить, що не всі країни прагнуть до прийняття єдиного цільового закону. Існує й інша практика. Наприклад, **Сполучені Штати Америки** прийняли окремі закони про рівні можливості в багатьох галузях, регулювання відносин у яких, у концентрованому вигляді, у Швеції, Фінляндії, Норвегії, Данії та ін. об'єднане в єдиний спеціальний закон – з рівності статей. У федеральному статутному праві Сполучених Штатів Америки напрацьовані нормативно-правові акти, що забороняють дискримінацію за ознакою статі і спрямовані на забезпечення ґендерної рівності у різних сферах суспільних відносин. До таких актів належать⁴⁵:

- Закон про рівні норми праці 1938 р. (Fair Labor Standards Act of 1938);
- Закон про рівну оплату праці 1963 р. (Equal Pay Act of 1963);
- Закон про громадянські права 1964 р. (Civil Rights Act of 1964);
- Закон про рівне забезпечення житлом 1968 р. (Fair Housing Act);
- Закон про внесення змін до законодавства про освіту 1972 р. (Education Amendments of 1972);
- Закон про рівну можливість на працю 1972 р. (Equal Educational Opportunity Act of 1972);
- Закон про рівні можливості на освіту 1974 р. (Equal Educational Opportunities Act of 1974);
- Закон про рівну можливість отримання кредиту 1974 р. (Equal Credit Act of 1974);
- Закон про заборону дискримінації вагітних 1978 р. (Pregnancy Discrimination Act of 1978).

⁴⁵ Інформаційно-аналитична довідка Міністерства закордонних справ України щодо розбудови механізму виконавчої влади у сфері становлення ґендерної рівності.

Відповідно до положень законодавчих актів, а також нормативних актів Президента США на федеральні органи виконавчої влади покладені повноваження забезпечити недопущення дискримінації у сферах, що належать до їхньої компетенції.

Для того щоб спрямувати діяльність на впровадження міжнародних гендерних підходів до утвердження рівності прав статей, у США внесені зміни до спеціального законодавства, яке раніше регламентувало охорону праці жінок. Під впливом гендерного руху всі спеціальні норми, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі, американськими судами визнані недійсними.

У прийнятих країнами законах є певні особливості, відмінності, більш або менш абсолютизована та чи інша складова у врегулюванні гендерних відносин і творенні гендерної системи суспільства. А спільними для них є: заборона дискримінації за ознакою статі, утвердження принципу паритетності у відносинах жінок і чоловіків, захист їх рівноправності, гарантування гендерних прав, знаходження механізмів контролю за дотриманням положень закону про рівність та ін.

Уряди ряду країн, зокрема Франції й Португалії, спрямували цільові закони на забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків на всіх виборних посадах, тобто 50/50. Формула концепції паритетності, яка була заявлена на початку 1990-х років, винесена, наприклад, у назву закону Франції, а саме «Про паритет між жінками і чоловіками», ухваленого 6 липня 2000 р. Закон спрямований на досягнення паритетного, рівного представництва жінок і чоловіків, тобто 50/50. Реальна практика засвідчила, що процес встановлення паритетності потребує соціального і політичного часу.

Закон про паритет, прийнятий у Португалії, встановлює мінімальну квоту на рівні 33% для представників кожної статі у списках кандидатів на виборах до Європейського Парламенту і на національних та місцевих виборах. У результаті частка жінок у національному парламенті зросла з 19,1% у 2005 р. до 29,3% у 2008 р.

На рубежі XXI століття до ухвалення цільового законодавства з гендерної рівності звернулися країни Східноєвропейського регіону і країни СНД.

Реальна можливість прийняти закон про гендерну рівність у Литовській Республіці з'явилася у 1996 р. після виборів до Сейму, коли сформувалась фракція жінок-парламентарієв і більшість партій вже задекларувала розв'язання проблеми рівності між жінками і чоловіками в своїх партійних програмах⁴⁶. Цьому також сприяла ситуація, пов'язана з прагненням Литви інтегруватися в Європу, стати членом Європейського Союзу і НАТО. 1 грудня 1998 р. з урахуванням рекомендацій ООН і Європейського Союзу з питань рівних можливостей Сейм Литовської Республіки ухвалив Закон про рівні можливості. Уже в назві закону справедливо поставлений акцент на можливостях. Це передбачає, що в литовському законодавстві добре ви-

⁴⁶ Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 20–21 листопада 2000 р.). – К., 2001. – С. 114, 115.

писані права і свободи й існує нагальна потреба забезпечення можливостей щодо їх реалізації.

На рівних можливостях акцентується в Законі про рівні можливості жінок і чоловіків, прийнятому в лютому 2006 р. парламентом Молдови.

31 січня 2003 р. у Киргизькій Республіці ухвалено Закон про основи державних гарантій забезпечення ґендерної рівності. Акцент на основах у законі, як і сам його зміст, свідчить ще про розгортання підходу до ґендерної проблематики.

17 листопада 2009 р. Закон «Про рівні права і рівні можливості жінок і чоловіків» прийняв Мажиліс Казахстану, хоча питання щодо цього ставилось багато років поспіль.

Свій досвід напрацювання ідей, підходів, концептуального розуміння спеціального закону про рівні права і можливості мають Білорусь, а також країни Кавказького регіону. Серед держав Кавказу Закон про державні гарантії рівних прав для чоловіків і жінок прийнятий в Азербайджані. В ньому особливо підкреслено гарантійну роль держави.

У Державній Думі Росії 2003 р. пройшов перше читання проект федерального Закону про державні гарантії рівних прав і свобод та рівних можливостей чоловіків і жінок у Російській Федерації, який залишається не прийнятим до цього часу. Державна Дума і Рада Федерації Росії прийняли стратегію і основні принципи розробки законодавства проти дискримінації за ґендерною ознакою.

По-різному в країнах світу виражалась законодавча та правова ініціатива щодо прийняття ґендерного законодавства. Вона є також ознакою розвитку ґендерно-правової активності жінок і чоловіків у сучасному національному й планетарному житті, освоєння ними юридичної сфери життєдіяльності, форм вияву правової демократії та впливу на представницькі структури. Подання та прийняття законів з ґендерної рівності – ознака утвердження демократичних форм життя в державах, розвитку громадянського суспільства, його організованих форм буття й прогресивного розвитку.

Ініціатива прийняття спеціальних законів про гарантії ґендерної рівності у країнах світу переважно належить жінкам. І це не випадково, бо саме вони є найбільш дискримінованою частиною суспільства. Закони в різний час насамперед були прийняті в країнах, де серйозно поставлений жіночий рух, у якому сформувалися жінки-лідери. Жіночий рух цих країн, його соціальні, конкретні, чітко визначені орієнтири, постійний контакт з партійними і державними інститутами впливав і вплинув на соціальні перетворення партійного і державного характеру, творення соціально орієнтованої, демократично організованої, на принципах законності, держави. Розвиненим жіночий рух став не в результаті того, що ці країни сьогодні досягли високого економічного й соціального розвитку. Навпаки, високий розвиток цих країн став можливим завдяки демократичним діям і соціальним орієнтаціям громадянського суспільства, важливою активною складовою якого виступили жінки, як безпосередньо через індивідуальну участь, так і через різноманітні жіночі об'єд-

нання. Жінки боролись за демократичні перетворення, співпрацю й участь як рівні з чоловіками в діяльності політичних партій, громадських і державних структур. Вони привносили в них нові демократичні ідеї через індивідуальну діяльність як рівні члени, а також об'єднувалися в жіночі партійні групи, коли поставало питання про особливе становище жінки. На національному рівні жінки піднімалися до постановки й розв'язання проблем, що мають глобальний і загальнонародний характер, зокрема проблем миру, насильства, участі в усіх демократичних рухах, забезпечення свобод, гідного рівня життя та ін. Тільки постановка й розв'язання вагомих проблем могли забезпечити серйозне входження жінки в політичні структури, оволодіння нею владою і власністю. Рівень і сила впливу жінок на владні структури, на ухвалення ними ґендерного законодавства багато в чому визначається рівнем і силою впливу всіх форм жіночої активності на всі напрями реальних перетворень.

Протягом 90-х років ХХ століття саме держави, орієнтовані на ґендерну рівність, посідали перші місця серед держав світу щодо забезпечення життєвого рівня народу. За даними ООН, у 1990-х роках – на початку ХХІ століття такими країнами були Нова Зеландія, Швеція, Фінляндія, Канада, Норвегія. Питання партнерства й толерантності в національних, соціально-класових, виробничих, державних, партійних, корпоративних відносинах, ґендерна складова в них і організаційних структурах, створених на їх основі, є змістом панівної в цих країнах ґендерної ідеології й духовної атмосфери, політики й функціонування громадянського суспільства. Усе це заслуговує на велику увагу, вивчення і національне запозичення, якщо воно узгоджується з сьогоденними потребами.

Отже, факт реально прийнятого ґендерного законодавства в різних країнах світу у формі спеціальних законів свідчить про визнання необхідності розширення правового забезпечення рівності прав і можливостей. Воно також показує розвиток процесу творення ґендерного законодавства в країнах світу. Втрачений час в ухваленні спеціального ґендерного законодавства веде до втраченості ґендерно-правових можливостей у суспільстві, що прагне перебудови, новотворень і сталого розвитку.

При аналізі спеціальних законів про рівні права і можливості надзвичайно важливим є визначення цілей та сфери їх дії. Вони розкривають процес переходу в країнах, регіонах від концептуального бачення змін у ґендерних відносинах, яке розглядалося через поліпшення становища жінок, до здійснення перетворень у розвитку обох статей як органічно пов'язаних соціумів, свідчать про наявність вироблених у суспільстві ґендерних стратегій як самостійного напрямку державної політики або підходу до нього. Цілі й завдання засвідчують масштабність підходу до ґендерних перетворень, ролі в цьому права, готовність держави й суспільства до ґендерного аналізу сучасних ґендерних відносин і бачення їх на перспективу. Адже законодавство є творчим і ефективним тоді, коли механізм ґендерно-правового регулювання сфери, що регламентується, відображений у ньому не лише з позиції бачення сього-

дення. У законі мають закладатися чітко визначені гендерні перспективи розвитку в їх широкому зв'язку з різними сферами соціального буття.

Масштабність підходу до правового забезпечення розв'язання гендерних проблем через гендерне законодавство розкриває також визначення сфер його впливу. Нові можливості для розвитку суспільства, досягнення ним поставлених завдань розкривають здатність до масштабності розгляду і втілення гендерних перетворень у найширших сферах суспільних відносин. Кроссекторальність гендерних проблем вимагає правового забезпечення щодо прийняття гендерних програм у різних сферах життя суспільства й урахування їх особливостей. Ухвалення гендерного законодавства характеризується розширенням сфер впливу гендерної політики. Це сприяє розширенню правової бази гендерних перетворень, тобто рівномірного розширення середовища розподілу рівноправного й рівно відповідального потенціалу статей.

Акцентування уваги на гендерних цілях і сферах гендерного впливу є важливим не лише значущістю їх самих по собі. Вони важливі з погляду розширення можливостей народів і в цілому людства у досягненні інших цілей і наповнення оновленим змістом функціонування сфер людського життя. Рівноправність діяльності статей у різних сферах життєдіяльності суспільства привносить зростання ефективності, результативності досягнень у них, формування рівної відповідальності за їх розвиток.

Цілі й завдання гендерних перетворень у суспільстві в їх системному юридичному вимірі є ознакою міри цивілізованості держави, її здатності до відчуття потреб історичного часу і задіяності юридичних механізмів до забезпечення свободи й розвитку людського потенціалу.

Розглянемо в цьому ракурсі – визначення цілей і сфер у законах – міжнародну практику творення законодавства з рівних прав і рівних можливостей (табл. 4), що визначає масштабність середовища, на яке поширюється сила впливу цільового гендерного закону.

Постановка цілей у законах про утвердження гендерної рівності в різних країнах формулюється по-різному. Це є певною ознакою ставлення до проблеми, її бачення і сподівання на результати прийняття і реалізації закону, що значною мірою зумовлено історичним розвитком.

Закон про гендерну рівність, прийнятий у Норвегії в 70-х роках, у період піднесення жіночого руху, масштабно визначив мету гендерної діяльності держави – встановлення рівного статусу між особами різної статі. При цьому враховується становище жінок як більш дискримінованої групи й ставиться наголос на необхідності особливої концентрації уваги на поліпшенні її становища, не відходячи від загальної стратегічної лінії – рівності статей. Предметом регулювання цього закону є дискримінація між жінками і чоловіками в усіх сферах, за винятком внутрішніх умов у межах релігійних громад, а також деяких інших вилучень, що можуть запроваджуватися королем – урядом країни.

Визначення цілей і сфер дії в спеціальних законах з рівних можливостей різних країн світу

Країна	Цілі закону	Сфера дії закону
Назва закону	За текстом документа	
Норвегія Закон про рівноправність між статями	Закон покликаний сприяти рівноправності між статями і особливо поліпшенню становища жінок. Органи влади мають створити умови для рівноправності між статями в усіх сферах життя суспільства. Жінкам і чоловікам мають надаватися рівні можливості у виробничій сфері, в сфері освіти й професійного зростання, в галузі культури.	Дія закону поширюється на всі сфери життя суспільства, за винятком внутрішнього життя релігійних громад. Органи, перелічені в ст. 10 цього закону (Уповноважений з питань рівноправності, Комісія з питань рівноправності, призначена королем), не несуть відповідальності за дотримання закону в тих випадках, коли справа стосується сімейного життя й обставин суто приватного характеру. Король може в особливих випадках повністю або частково скасувати дію цього закону в окремих галузях. До прийняття відповідного рішення необхідно запросити думку Комісії про це.
Литовська Республіка Закон про рівні можливості	Забезпечення впровадження в практичне застосування рівних прав чоловіків і жінок, гарантованих ст. 29 Конституції Литовської Республіки.	Положення Закону не застосовуються щодо сім'ї та особистого життя
Японія Основний Закон про суспільство ґендерної рівності	З огляду на нагальну потребу побудови процвітаючого і динамічного суспільства, в якому поважаються основні права і жінок, і чоловіків і яке може адекватно реагувати на зміни в соціоекономічному середовищі, метою цього закону є всебічне і постійне сприяння створенню суспільства ґендерної рівності шляхом утвердження основних принципів такого суспільства, визначення відповідальності держави, органів місцевого самоврядування та громадян, а також визначення основних напрямів політики щодо створення суспільства ґендерної рівності.	Все суспільство
Ісландія Закон про надання рівного статусу і рівних прав жінкам і чоловікам	Метою є встановлення та просування рівного статусу та рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків та підтримка ґендерної рівноправності в усіх сферах суспільства. Кожна особа, незалежно від статі, повинна мати рівні можливості для користування результатами своєї власної праці і розвитку своїх здібностей.	

	<p>Ця мета буде досягнута шляхом:</p> <p>а) гендерної орієнтації всіх сфер суспільства;</p> <p>б) досягнення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень і виборі стратегій;</p> <p>в) надання рівних можливостей щодо виконання професійних та сімейних обов'язків;</p> <p>г) поліпшення становища жінок і розширення можливостей їх самовираження в суспільстві;</p> <p>ґ) надання рівних можливостей щодо отримання освіти;</p> <p>д) аналізу гендерної статистики;</p> <p>е) розширення гендерних досліджень.</p>	Всі сфери суспільства
Федеративна Республіка Німеччина Закон про встановлення рівноправності жінок і чоловіків	<p>1. Закон покликаний сприяти встановленню рівноправності між жінками і чоловіками, а також усуненню існуючої і потенційно можливої дискримінації за статевою ознакою у вказаній сфері дії...</p> <p>Прийняття закону сприятиме усуненню існуючих обмежень прав жінок. Метою закону також є створення можливостей для поєднання обов'язків у сім'ї з професійною діяльністю для жінок і чоловіків. При цьому враховується особливий статус жінок-інвалідів і жінок, що можуть стати інвалідами.</p> <p>2. Правові й адміністративні акти федерації повинні на офіційному рівні відображати рівноправність жінок і чоловіків. Дія цього положення поширюється також на ділове й службове листування.</p>	<p>1. Сфера дії закону поширюється на всіх безпосередньо чи опосередковано працюючих у федеральних органах влади всіх рівнів, а також суддів федерації. До федеральних органів влади віднесені також державні підприємства, включаючи підприємства з особливим видом управління.</p> <p>2. При переході підприємства з державної у приватну власність застосовуються норми цього закону.</p> <p>3. У випадках надання добровільних державних послуг організаціям-отримувачам необхідно переконатися, що організації-отримувачі послуг дотримуються головних принципів цього закону.</p>
Іспанія	Мета закону – покінчити з дискримінацією й надати іспанським жінкам однакові права з чоловіками в політичній, економічній та соціальній сферах.	Все суспільство
Словенія Закон про рівні можливості для чоловіків і жінок	<p>1. Метою закону є визначення загальних засад поліпшення статусу жінок і створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у політичній, економічній, соціальній, освітній та інших сферах суспільного життя.</p> <p>2. Створення рівних можливостей для чоловіків та жінок є обов'язком усього суспільства і означає усунення перешкод у впровадженні гендерної рівності, насамперед шляхом запобігання та усунення неоднакового ставлення до жінок та чоловіків як форми дискримінації, що виникає на практиці в результаті</p>	Політична, економічна, соціальна, освітня та інші сфери суспільного життя

	традиційно та історично зумовленого розподілу різних ролей у суспільстві, а також створення умов для просування рівного представництва обох статей в усіх сферах соціального життя.	
Боснія і Герцеговина Закон про ґендерну рівноправність у Боснії і Герцеговині	Законом встановлюється, підтримується та захищається реальна ґендерна рівноправність та гарантуються рівні можливості для всіх, як у громадському, так і в особистому житті, а також усуваються та запобігаються прояви прямої та непрямої дискримінації за ґендерною ознакою, і відтак поліпшується становище жінок.	Повна ґендерна рівноправність повинна гарантуватися в усіх сферах життя суспільства, зокрема в таких галузях, як: економіка, освіта, працевлаштування та праця, соціальне забезпечення та охорона здоров'я, громадське життя та засоби масової інформації, незалежно від сімейного стану.
Швеція Акт про рівність між жінками і чоловіками	Метою є зміцнення рівних прав жінок і чоловіків у сфері праці, умов найму та інших умов на ринку праці й зайнятості, а також забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання (рівність у сфері праці). Передусім закон спрямований на поліпшення становища жінок на ринку праці.	Сфера трудових відносин
Канада Федеральний план з ґендерної рівності	Завдання Федерального плану: 1. Впровадження ґендерного підходу міністерствами і відомствами. 2. Поліпшення економічної автономії та добробуту жінок. 3. Поліпшення фізичного і психічного стану. 4. Боротьба з насильством у суспільстві, особливо з насильством проти жінок та дітей. 5. Впровадження ґендерної рівноправності у сфері культурного життя Канади. 6. Розкриття потенціалу жінок у сфері управління. 7. Утвердження та підтримка ґендерної рівноправності в усьому світі.	Всі сфери суспільного життя
Киргизька Республіка Закон про основи державних гарантій забезпечення ґендерної рівності	Цілями і завданнями закону є забезпечення для осіб різної статі: – рівності прав, обов'язків і відповідальності; – рівності можливостей; – рівнопартнерських відносин у всіх сферах життєдіяльності; – рівності у сімейних відносинах; – рівності у соціальній, економічній, трудовій та іншій діяльності.	Об'єктами ґендерної рівності є суспільні відносини, що підлягають правовому регулюванню

Масштабно концептуально ставить проблему досягнення ґендерної рівності Японія. Вже в самій назві й у контексті закону поставлена проблема творення суспільства ґендерної рівності. При цьому закон побудований так, що тією мірою, якою він регламентує відносини ґендерної рівності, тією ж мірою надзвичайно енергетично несе в собі ідеологію ґендеру як базову в структурі суспільної свідомості японців. Цим японський закон перегукується з Канадським федеральним планом з ґендерної рівності, який розглядає становлення ґендерної рівності як базову вихідну в підході до розуміння соціального прогресу.

І Канадський федеральний план, і японський Основний закон про суспільство ґендерної рівності спрямовані на ґендерну перспективу. В преамбулі закону Японії, зокрема, сказано: «...Необхідно визнати перехід до суспільства ґендерної рівності і впровадження політики створення суспільства ґендерної рівності як першочергове завдання у визначенні контурів Японії ХХІ століття». Отже, прогрес у сфері ґендеру, його забезпечення поставлено як пріоритет у загальнодержавній політиці і в усіх сферах суспільного розвитку.

У максимально доступній формі японський закон уже в цілях формулює розуміння суспільства ґендерної рівності як такого, в якому чоловікам і жінкам надаються рівні можливості для добровільної участі в усіх видах діяльності як рівноправним партнерам у суспільстві і в якому чоловіки та жінки користуються рівними політичними, економічними, соціальними і культурними привілеями, а також несуть однакову відповідальність.

У це доступно виписане поняття суспільства ґендерної рівності вкладене широке розуміння ґендерної рівноваги, а саме:

- цілісне бачення суспільства майбутнього як суспільства ґендерно збалансованого – суспільства ґендерної рівності;
- органічне втілення рівності у правах, обов'язках, відповідальності і можливостях у їх взаємопов'язаності;
- виділення добровільності щодо прийняття рівних прав партнерства в суспільстві;
- визначення широкого спектра сфер користування привілеями;
- акцентування уваги на рівності статей в однаковій їх відповідальності за творення суспільства нової якості та ін.

У статті 1 «Мета» створення процвітаючого і динамічного японського суспільства як суспільства ґендерної рівноваги пов'язане із забезпеченням ґендерної рівності. У статті визначаються суб'єкти відповідальності за створення суспільства ґендерної рівності, а саме держава, органи місцевого самоврядування та громадяни. Тобто реальна проблема утвердження ґендерної рівності й створення якісно досконалого суспільства ґендерної рівності є загальносуспільною, загальнодержавною проблемою і проблемою кожного громадянина – чоловіка і жінки.

При формулюванні мети закону, прийнятого в Ісландії, і Федерального плану з ґендерної рівності в Канаді виписані основні стратегічні напрями діяльності щодо впровадження ґендерної рівності. Вони подані в контексті ґен-

дерних цілей і завдань, які закріплені в Програмі дій, прийнятій на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок, і відповідають вимогам сучасності, гендерній перспективі розвитку канадського суспільства.

Закон про гендерну політику Швеції в формулюванні цілей і сфери дії зводиться до питань виробничої діяльності. Тут треба мати на увазі всю попередню діяльність партій і держави в суспільстві, спрямовану на забезпечення гендерної рівності. Це країна, де діють п'ять омбудсменів з різних питань, де Акт про рівноправність прийнято 1980 р. й доповнено в 1992 і 1994 роках, сприяли значним гендерним досягненням у суспільстві. Сьогодні в Швеції акцентується увага на проблемах, які найбільш підлягають змінам, а саме – трудових відносинах, дотриманні в них гендерних принципів. Але в самій назві закону Швеції про рівність між жінками і чоловіками не зосереджена увага на трудових відносинах або трудовій сфері, а ідеологічно й психологічно в свідомості вона залишає гендерну орієнтацію на все суспільство, всі сфери людського життя.

Особливістю німецького закону є притаманна нації точність у деталях, конкретність у визначенні діяльності, об'єкта регулювання. Навіть ставлячи мету, законодавець підкреслює проблемні місця дискримінаційного становища жінки, зокрема жінки-інваліда, що вже таким є або може стати, які потребують особливої уваги.

Надто лаконічні, але на рівні світових стандартів питання про гендерні зміни в країнах ставлять самостійні держави, які ще недавно перебували у складі СРСР і несуть на собі певний відбиток такого перебування. Литва ставить за мету забезпечення можливостей для рівності статей, посиляючись на вимоги Конституції, і детально регламентує діяльність, що сприятиме утвердженню такої рівності. Киргизька Республіка цілеспрямовує діяльність щодо забезпечення рівності, конкретизуючи предмет її досягнення – права, обов'язки, відповідальність і можливості, а також підкреслюючи важливість їх прояву в усіх сферах суспільного життя. Закон на рівні сучасної гендерної культури, досягнень гендерної науки регламентує дії для досягнення мети.

Характерним для більшості законів і надзвичайно важливим є також і те, що своїм впливом вони охоплюють всі сфери суспільного життя. Лише в окремих з них виділяються спеціальні сфери, скажімо, як у Швеції – трудові відносини.

Особливим і досить цікавим виявився досвід України щодо ініціювання та розгляду проектів Закону про державне забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Цей досвід засвідчує, наскільки складно, але водночас і активно утверджується процес усвідомлення необхідності гендерно-правового регулювання.

З жовтня 1999 р. до вересня 2005 р. – часу прийняття цільового закону про забезпечення гендерної рівності, тобто протягом майже шести років, до Верховної Ради України в порядку законодавчої ініціативи подано вісім проектів закону (табл. 5). За цей час відбувався процес розширення кількості суб'єктів законодавчої ініціативи, які виявляли інтерес до гендерної пробле-

матики. І це, зауважимо, тоді, як при обговоренні першого законопроекту на сесії Верховної Ради України мало хто чув про гендер і абсолютна більшість депутатів не сприймала ні слово «гендер», ні ідею законодавчого забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

За ці роки Україна просунулася за кількістю представлених проектів гендерних законів до законодавчого органу влади, але, на жаль, не за їх якістю. Минуло небагато часу, а Закон вже потребує доопрацювання і вдосконалення.

Таблиця 5

Законопроекти з рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, подані суб'єктами законодавчої ініціативи до Верховної Ради України протягом 1999–2005 рр.

№	Дата подання законопроекту	Суб'єкти законодавчої ініціативи	Назва законопроекту
1	Жовтень 1999 р.	Народний депутат України Ковалко М.П.	Закон України «Про державні гарантії рівних прав і можливостей чоловіків і жінок»
2	Жовтень 1999 р.	Народний депутат України Костицький В.В.	Закон України «Про національну стратегію поліпшення становища жінок в Україні»
3	Червень 2001 р.	Народні депутати України Ковалко М., Остап І., Самойлик К., Ромовська З.	Закон України «Про державні гарантії рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»
4	Вересень 2002 р.	Народний депутат України Зварич Р., Стецько К.	Закон України «Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків»
5	Березень 2003 р.	Народні депутати України Волков О.М. і Біловол О.М.	Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків»
6	Грудень 2003 р.	Народні депутати України Фоменко К. О., Білозір О. В., Супрун Л.П., Шкіль А. В., Семенюк В. П., Катусева З. Г., Надрага В. І., Кириченко Л. Д., Кирилов В. Д., Маркуш М. А., Прошкуратова Т. С., Гармаш Г. Ф., Самойлик К. С., Будаг'янець М., Григорович Л. С., Терещук С. М., Бахтеева Т. Д., Кармазін Ю. А., Драчевський В. В.	Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»
7	Січень 2004 р.	Кабінет Міністрів України	Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»
8	Грудень 2004 р.	Народні депутати України Самойлик К.С. і Надрага В.І. Закон України	«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Україна може констатувати той факт, що ідея ґендеру поступово оволодіває свідомістю чоловіків. Особливістю законопроектів про ґендерну рівність, поданих до парламенту в порядку законодавчої ініціативи, є те, що майже всі вони були внесені народними депутатами-чоловіками. Ґендеристи народні депутати-чоловіки відчували потребу часу сильніше й глибше. Така ситуація – свідчення ослаблення жіночого руху як впливової сили порівняно з тим його сплеском, який давав відчутні наслідки на початку 1990-х років. Зростання кількості жіночих громадських організацій не завжди є показником розквіту й розвитку жіночого руху, його прогресу.

Законопроекти були предметом обговорення на великій кількості круглих столів, конференцій та нарад для народних депутатів України. Матеріали законопроектів обговорювалися на наукових і науково-практичних конференціях, що проводили науковці, громадські організації. У вересні 2005 р. парламент прийняв Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у якому розглядається впровадження ґендерних підходів як цілісний процес і стратегічний орієнтир.

Прогресивне значення для України цього документа полягає у тому, що в ньому юридично забезпечуються:

- узгодження і гармонізація національного законодавства з питань ґендеру з міжнародним;
- законодавче визнання наявності в країні ґендерної дискримінації в усіх сферах соціального життя та необхідності заборони її як явища, що стримує соціальний прогрес;
- як спеціальна сфера виокремлене забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- визнання ґендерної політики як державної і визначення її восьми напрямів;
- підкреслення ролі і значення забезпечення реальних можливостей для досягнення ґендерної рівності;
- визначення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: системи органів, установ та організацій, наділених повноваженнями щодо забезпечення рівних прав та можливостей статей;
- акцентування уваги на значенні утворення спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та окреслення його компетенції;
- відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- постановка питання про введення спеціальних тимчасових заходів з метою створення рівних можливостей для статей та просування ґендерної рівності у специфічних сферах соціального життя, де виявляється дисбаланс щодо представленості жінок і чоловіків або нерівний статус осіб однієї із статей.

Закон відіграє важливу роль у реконструюванні способу життя українського суспільства і державного будівництва, діяльності державних і громадських інститутів. Він спрямований на моделювання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок відповідно до історичних потреб і процесу

суспільного розвитку, реального статусу статей, включаючи спроби політико-правового моделювання ґендерної перспективи й здійснення напрямів ґендерних перетворень у політико-правовій сфері життя українського суспільства.

Прийняття законів з ґендерної рівності як світовий процес – ознака юридичного утвердження демократичних форм життя в державах, розвитку громадянського суспільства, його організованих форм буття й прогресивного розвитку.

Особливістю законів з ґендерної рівності, прийнятих на рубежі ХХ–ХХІ століть у ряді країн, є звернення до юридичного закріплення спеціальних тимчасових заходів – ґендерних квот для подолання ґендерної дискримінації й усунення перешкод у впровадженні ґендерної рівності у специфічних сферах соціального життя, де особливо виявляється непропорційне представництво жінок і чоловіків або нерівний статус осіб однієї статі. Ґендерні квоти в багатьох країнах світу стали основним механізмом встановлення рівноваги статей. Вони забезпечують участь чоловіків і жінок у політичному житті на рівні певного відсотка від загальної кількості місць у парламенті, а також забезпечують усунення ізоляції жінок від законодавчої влади.

Основні напрями застосування підтримувальних дій в Україні визначено у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також у прийнятій у 2006 р. Державній програмі з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. Це свідчить, що держава надає позитивним діям особливого значення, розглядаючи їх як самостійний напрям у структурі державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Справедливе щодо цього зауваження А. С. Олійник⁴⁷, яка пише, що, враховуючи неможливість на сучасному етапі втілити конституційний принцип рівності прав і свобод чоловіків та жінок за допомогою механізмів, що склалися у минулому, а також нових механізмів кризового періоду, які ще не відпрацьовані, держава повинна на певний строк взяти на себе здійснення певного протекціонізму щодо забезпечення рівності тієї соціальної статі, яка знаходиться у дискримінаційному становищі. За допомогою права це може стати реальним через закріплення в законодавстві політичних ґендерних квот, тобто гарантованих законом норм представництва. Вони б забезпечували демократичне творення влади обома соціально-статевими групами суспільства.

Про застосування позитивних дій у Законі йдеться у восьми статтях. При цьому підкреслюється, що позитивні дії держави не вважаються дискримінацією за ознакою статі.

Виділимо ті статті Закону, в яких розглядається важливість спеціальних тимчасових заходів. Це дасть можливість побачити комплексність цієї проблеми:

⁴⁷ Олійник А.С. Конституційне законодавство України: ґендерна експертиза. – С. 49.

«Стаття 1. Визначення термінів

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

...застосування позитивних дій.

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органи державної влади та місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень.

Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

...вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення.

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: ...застосування позитивних дій.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

...здійснюють позитивні дії.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координаторів), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі: ...проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів».

Закон визначає інституції, на які покладається застосування позитивних дій:

– органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії;

– спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;

– органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції здійснюють позитивні дії;

– роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

За всього позитиву, що містить Закон, не можна не бачити в ньому й певних прогалин. Законодавець переважно декларує можливості звернення до позитивних дій, але не розкриває їх змісту. Такі дії можуть бути загальними й спеціальними, нормативно-правовими й політичними та ін. У Законі не визначені критерії, умови та підстави застосування позитивних дій. У ньому не виписано правову норму і необхідності обов'язкового 40-відсоткового (або іншого) представництва жінок у складі депутатського корпусу парламенту, рекомендованого державам за міжнародними актами, до яких приєдналася Україна, і за наявності якого можливе системне розв'язання ґендерних проблем законодавчо. До речі, Цілями Розвитку Тисячоліття: Україна – вже прийнятою програмою, передбачається до 2015 р. досягнення 30-відсоткового представництва жіночої статі у парламенті.

Закон не випи́сує механізму прийняття рішень про застосування позитивних дій та припинення дії та контролю за їхнім здійсненням. Це обмежує юридичні можливості застосування продекларованої норми, а отже, робить паліативним забезпечення самого напрямку діяльності.

Аморфною залишається норма Закону, в якій записано, що «політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках». Залишаються актуальними рекомендації щодо відсоткового складу осіб обох статей у партійних списках, які випали з поля зору законодавця (або ж він не вважав для себе можливим чи бажаним включити таку норму).

Однак за всіх проблем, пов'язаних з реалізацією Закону, він усе ж відкриває широке поле діяльності щодо використання прискорювальних дій щодо забезпечення досягнення гендерної рівності. Оскільки вони найбільше пов'язані з практикою життя, то реальність чекає на відпрацьовані прояви правової ініціативи.

Значна увага тимчасово встановленим заходам приділяється в Законі про рівні можливості для жінок і чоловіків, ухваленому Національною асамблеєю Словенії. У законі виписані статті, які розкривають зміст загальних і спеціальних заходів. Причому зміст спеціальних заходів структурований на конструктивні, заохочувальні та програмні й виписаний досить чітко:

«Розділ 7. Спеціальні заходи

1. Спеціальні заходи – це тимчасові заходи, метою яких є створення рівних можливостей для чоловіків і жінок та просування гендерної рівноправності у тих сферах соціального життя, де виявляється непропорційне представництво чоловіків та жінок або нерівний статус осіб однієї статі.

2. Вважається, що непропорційне представництво, про яке йшлося в попередньому параграфі, існує в тому випадку, коли представництво однієї статі в певній сфері соціального життя або у частині цієї сфери сягає нижче 40 відсотків.

3. Спеціальні заходи здійснюються з метою усунення об'єктивних перешкод, які є причиною непропорційного представництва чоловіків та жінок або нерівного статусу осіб однієї статі, так само як і надаються спеціальні пільги у формі заохочень для статі, що має нерівний статус або представництво якої є меншим. Такі заохочення повинні бути виправданими та відповідати меті спеціальних заходів.

4. Спеціальні заходи насамперед включають:

– такі конструктивні заходи, за реалізації яких, у разі однакової відповідності встановленим нормам, пріоритет надається особам тієї статі, що має нерівний статус або представництво якої є меншим, і які діятимуть, доки пропорційне або рівне представництво не буде досягнуто;

– такі заохочувальні заходи, що передбачають спеціальні пільги або заохочувальні винагороди з метою усунення непропорційного представництва чоловіків та жінок або нерівного становища однієї зі статей, та

– програмні заходи, спрямовані на зміну суспільної свідомості, та плани дій, пов'язані з просуванням і забезпеченням рівних можливостей та ґендерної рівноправності».

Визначивши зміст та структуру спеціальних заходів, у Законі Словенії окремою главою розкривається, в яких сферах і які органи їх здійснюють:

«III. Здійснення спеціальних заходів

Розділ 8. Здійснення конструктивних заходів

1. Конструктивні заходи здійснюються у сфері освіти, працевлаштування, професійної, громадської та політичної діяльності та у будь-яких інших сферах суспільного життя, з якими пов'язані причини їх прийняття, викладені у розділі 7 даного Закону.

2. Конструктивні заходи здійснюють державні органи влади відповідно до їхньої компетенції та органи місцевого самоврядування, бізнесові структури, політичні партії та громадські організації.

3. Органи влади, про які йдеться у попередньому пункті, забезпечують здійснення конструктивних заходів згідно з планом дій щодо забезпечення рівних можливостей, розробленого на основі аналізу ситуації щодо статусу жінок та чоловіків у сфері праці. План дій визначає причини вживання конструктивних заходів, цілі, які мають бути досягнуті в результаті їх здійснення, дату початку та закінчення, методи проведення моніторингу та контролю за їх здійсненням.

4. План дій, вказаний у попередньому параграфі, повинен бути представлений на розгляд до Установи з рівних можливостей для попереднього затвердження до початку здійснення конструктивних заходів.

Розділ 9. Здійснення заохочувальних та програмних заходів

Заохочувальні та програмні заходи розробляються та затверджуються на основі національних програм, створених відповідно до цього Закону, а також інших нормативних актів органів державної влади та місцевого самоврядування, економічних установ, політичних партій, громадських та інших організацій, сфера діяльності яких за своєю сутністю та змістом пов'язана із здійсненням цих заходів».

Закон Республіки Ісландія про надання рівного статусу і рівних прав жінкам і чоловікам, прийнятий альтингом, подає розгорнутий розділ про заборону дискримінації за ознакою статі. Це при тому, що жінки в парламенті становлять третину його складу. Та концептуально-ґендерний підхід до творення Закону закріплює гарантії дотримання ґендерного принципу з метою забезпечення рівності статей в країні. В одній із статей у своєрідній формі допускається застосування тимчасових спеціальних заходів:

«Стаття 22. Загальна заборона дискримінації»

Будь-яка ґендерна дискримінація, пряма чи непряма, забороняється.

Однак застосування тимчасових заходів для поліпшення становища чоловіків і жінок, метою якого є забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків, не розглядається як порушення цього Закону. Також заходи, спрямовані на вирівнювання статусу чоловіків та жінок, не розглядаються як порушення цього Закону. Те саме стосується випадків наявності об'єктивних факторів, пов'язаних з професійною діяльністю, що зумовлюють надання переваги представникам тієї чи іншої статі.

Дискримінацією не вважаються спеціальні пільги для жінок у разі вагітності або народження дитини».

Розкриваючи зміст дискримінації на основі статі, Закон про рівність статей у Боснії і Герцеговині акцентує увагу на вжитті спеціальних заходів. Цим самим законодавець передбачає складнощі процесу утвердження збалансованості статей у різних структурах і те, що подолання таких складнощів потребуватиме на певний час втручання держави:

«...Заборона дискримінації не матиме місця в дійсності, якщо норма, критерій або практика об'єктивно виправдані, коли вони досягають легітимної мети пропорційно до необхідних та виправданих заходів.

Згідно з положеннями... цієї статті, дозволяється вживати спеціальних заходів, спрямованих на підтримку ґендерної рівності та рівноправності статей, усунення існуючої нерівноправності, одночасно враховуючи при цьому їхні біологічні відмінності».

В Законі акцентується увага на підтримці ґендерної рівності й усуненні реально існуючої нерівноправності статей, робиться наголос на врахуванні біологічних відмінностей, не обмежуючись питаннями тільки материнства.

Закон окреслює коло суб'єктів, які забезпечують та сприяють на всіх рівнях збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Зокрема, в ньому говориться:

«Стаття 15»

Державні органи та органи місцевого самоврядування, керівні органи компаній, політичні партії та інші неприбуткові організації забезпечують та сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та процесі прийняття рішень.

Для досягнення цілей, викладених у частині першій статті, повноважні органи при прийнятті програм і планів можуть вдаватися до будь-яких тимчасових заходів на всіх рівнях. Програми і плани по мірі їх виконання періодично переглядаються.

Для забезпечення рівного представництва статей, процентне співвідношення жінок у державних установах не повинно бути нижчим за 50 відсотків, включаючи органи судової, законодавчої та виконавчої влади, а також інші державні установи, комісії, підбір структур, що представляють державу на міжнародному рівні».

У Законі підкреслюється необхідність ґендерної збалансованості у всіх гілках влади, акцентується увага на ґендерному принципі 50/50.

Законодавче закріплення квот відіграло позитивну роль в утвердженні ґендерної рівності у Фінляндії. У 1995 р. Закон про рівність, прийнятий 1986 р., був доповнений нововведеннями, одним з яких є запровадження квот. Відповідно до Закону представленість кожної статі серед членів державних і муніципальних комітетів, комісій, робочих груп та інших органів, що приймають рішення, не повинна бути менше за 40%. Квота поширена на органи, які призначаються. Це справило значний вплив на ґендерний склад державної і муніципальної адміністрації. Вже через рік після набрання чинності Законом жінки становили 43% членів комітетів, 37% членів робочих груп, 40% членів виконавчих органів державних департаментів. Після муніципальних виборів 1996 р. у виконавчих органах, сформованих місцевою владою, було майже 45% жінок.

Отже, закони з ґендерної рівності, що набрали чинності в різних країнах і на різних континентах, забезпечують правову основу для ґендерної діяльності всередині суспільств, що є територією їх впливу, а також становлять основу для міжнародної взаємодіяльності з ґендерних проблем. Така діяльність базується на спільній меті ґендерних перетворень у напрямі утвердження ґендерної рівності статей у всіх сферах життєдіяльності. Обов'язок держави, де прийняті ґендерні закони, забезпечити, щоб усі особи – і жінки, і чоловіки, – які перебувають під її юрисдикцією, виконували правила цих актів.

4. Ґендерно-правова експертиза законодавства

Ґендерна експертиза – це різновид соціального аналізу, базованого на ґендерній методології, що полягає у визначенні відмінностей у політичному, соціально-економічному та культурному статусах ґендерних груп та владно-підлеглих відносин між ними, виражених у суспільстві через ґендерні відносини. Основним її завданням є утвердження принципу рівноправності статей шляхом розробки механізмів формування ґендерної рівності. Ґендерна експертиза включає проведення соціально-економічного, політичного, правового та інституціонального аналізу.

Запровадження обов'язкової ґендерної експертизи є необхідною формою впливу на всі гілки влади. Експертиза повинна давати відповідь на питання: відповідності Конституції України принципу рівноправності громадян; відповідності законопроектів міжнародним договорам, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; можливості настання позитивних і негативних наслідків в економічному, політичному, соціальному житті; оптимальних шляхів та методів урегулювання суспільних відносин з рівноправності громадян; відповідності законопроектів соціально-економічним умовам; узгодженості законопроектів з іншими нормативно-правовими актами; сумісності положень законопроектів із принципами правової, соціальної, демократичної держави; наявності необхідних

фінансових ресурсів для запровадження законів; якості законодавчої техніки⁴⁸.

Одним із видів ґендерної експертизи є ґендерно-правова експертиза.

Ґендерно-правова експертиза є стратегічною концептуальною лінією ґендерних перетворень у правовій діяльності. Вона передбачає вивчення, перевірку, дослідження, кількісний і якісний аналіз та оцінку чинного законодавства з позицій свободи, справедливості, рівності та розвитку статей, відповідності його міжнародно-правовим підходам і рівню юридичного забезпечення рівних прав і можливостей⁴⁹.

Питання ґендерної експертизи національного законодавства неодноразово порушувалось у міжнародних документах як об'єктивна необхідність створення правових можливостей забезпечення ґендерної рівності в реальному житті, в усіх сферах його функціонування. Така експертиза спрямована не лише на створення правових умов реалізації ґендерних прав, юридичне упорядкування ґендерних відносин у країні, забезпечення правових можливостей ґендерного самоствердження особистості, а й закладає юридичними методами напрям прогресивного ґендерного розвитку суспільства, визначає його цілі, завдання, обмежує можливості стримування прогресу у сфері ґендерних перетворень.

Особливістю сучасного етапу ґендерних перетворень на світовому і національному рівнях є те, що міжнародний дискурс щодо експертизи законодавства розвивається за напрямками феміністської експертизи галузей існуючого законодавства і ґендерної експертизи законодавства. Перший, тобто феміністський, підхід передбачає артикулювання вимог прав жінок і з цього погляду – аналіз чинного законодавства. Другий підхід – ґендерна експертиза законодавства – передбачає впровадження ґендерного конструкту в законодавство через розгляд прав жінок і чоловіків у їх системі як прав людини, а бачення проблеми прав жінок – як невід'ємної складової проблематики прав людини, як одного з найважливіших досягнень цивілізації⁵⁰. Оптимальним є їх органічне поєднання. При цьому слід підкреслити, що з метою підготовки юристів, здатних до ґендерно-правового аналізу законодавства, важливим є інтегрування до вузівських програм курсів, що вивчають основне русло юриспруденції, теорії прав людини через призму ґендерних відносин і з позиції феміністської критики⁵¹.

Прийняття на міжнародному рівні актів, спрямованих на забезпечення ґендерної рівності, національних спеціальних законів щодо забезпечення рівних

⁴⁸ Олійник А.С. Конституційне законодавство України: ґендерна експертиза. – С. 71.

⁴⁹ Мельник Т., Кобелянська Л. 50/50: Сучасне ґендерне мислення: словник. – К.: К.І.С., 2005. – С. 50.

⁵⁰ Поленина С.В. Ґендерная проблематика в праве: права женщин. Часть первая: Права женщин в контексте прав человека. Введение в гендерные исследования: учеб. пос. / С.В.Поленина. – Харьков, 2001. – С. 606.

⁵¹ Поленина С.В. Права женщин в системе прав человека: международный и национальный аспект / С.В.Поленина. – М., 2000; Бородин А.В. Права женщин: академический дискурс и образовательный процесс / А.В.Бородин // Женщины, история, общество. Вып. 2. – Тверь, 2002.

прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення ґендерно-правової експертизи різних галузей законодавства підтвердило формування ґендерного права як комплексного правового інституту, котрий складається з правових норм, які встановлюють засоби забезпечення рівності прав людини незалежно від статі, а також передбачають межі допустимих відмінностей у правах, незалежно від статі⁵².

Світове співтовариство вже має напрацьований певний досвід здійснення ґендерної експертизи законодавства. Він засвідчив її складність і проблеми, зокрема необхідність розробки концепції і методики проведення такої експертизи щодо ґендеру. Такого досвіду набула й Україна. Можна стверджувати, що в країні законодавчо закладені основи проведення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства та нормативно-правових актів.

Концепція адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затверджена постановою Кабінету Міністрів України у березні 1998 р., передбачає поступове, поетапне приведення національного законодавства у відповідність до правових норм, що діють у країнах – членах Європейського Союзу. У сфері ґендеру це можливо шляхом концептуальної, соціологічної, юридично-технічної, економічної, фінансової переоцінки національного законодавства.

Особливістю України є те, що зачинателем проведення ґендерної експертизи українського законодавства була громадська структура – Всеукраїнська громадська організація «Ліга жінок-виборців України 50/50», яка об'єднала юристів-вчених і знавців ґендерної проблематики. У 2000 р. нею реалізувався проєкт «ґендерна експертиза українського законодавства» за сприяння і фінансової підтримки Програми ПРООН «Сприяння ґендерній рівності» та Міжнародного фонду «Відродження». У 2001 р. уперше були оприлюднені спроби визначити концептуальні засади ґендерної експертизи українського законодавства і результати її проведення. Перші кроки такої експертизи були здійснені із галузей міжнародного, конституційного, соціального, трудового, сімейного, кримінального, кримінально-виконавчого законодавства. Матеріали експертизи представлені в окремих брошурах, які становлять самостійні видання⁵³.

Важливу роль відіграє активність наукової громадськості і представників практики у вивченні і пропаганді правових аспектів ґендеру: національного і міжнародного. У рамках проєкту ПРООН «Сприяння ґендерній рівності», за підтримки Міжнародного фонду «Відродження», Канадсько-Українського

⁵² Болотіна Н.В. Соціальне законодавство України. Ґендерна експертиза. – С. 9.

⁵³ Ґендерна експертиза українського законодавства. Концептуальні засади / відп. ред. і кер. авт. кол. канд. юрид. наук Т.М.Мельник. – К.: Логос, 2001; Мельник Т.М. Ґендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи; Буроменський М.В. Міжнародне право: Ґендерна експертиза. – К.: Логос, 2001; Олійник А.С. Конституційне законодавство України: Ґендерна експертиза. – К.: Логос, 2001; Болотіна Н.В. Соціальне законодавство України: Ґендерна експертиза. – К.: Логос, 2001; Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України: Ґендерна експертиза. – К.: Логос, 2001; Ромовська З.В. Сімейне законодавство України: Ґендерна експертиза. – К.: Логос, 2001; Котюк І.І., Костенко О.М. Кримінальне, кримінально-процесуальне та кримінально-виконавче законодавство України: Ґендерна експертиза. – К.: Логос, 2004.

гендерного фонду та Шведської агенції міжнародного розвитку (SIDA), Всеукраїнська громадська організація «Ліга жінок-виборців України 50/50» уперше в Україні провела дві міжнародні конференції з правових аспектів гендеру на теми: «Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти» (Київ, 20–21 листопада 2000 р.) і «Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок і чоловіків» (Київ, 30 червня–1 липня 2003 р.), матеріали яких надруковані у двох книгах⁵⁴. Ці конференції поклали початок розгортанню активності наукової юридичної думки щодо гендерних аспектів права.

Визначальну роль у здійсненні гендерно-правової експертизи відіграв ініційований громадськістю, підтриманий народними депутатами і прийнятий Верховною Радою України Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (вересень 2005 р.), у якому дається визначення гендерно-правової експертизи: «Стаття 1. ...Гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Окремою статтею в Законі виділено необхідність проведення такої експертизи. Так, стаття 4 «Гендерно-правова експертиза» визначає:

«Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт».

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України».

На виконання Закону Кабінет Міністрів України 12 квітня 2006 р. ухвалив постанову «Про проведення гендерно-правової експертизи», в якій визначив, що гендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства, що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції України. У постанові також зазначалося, що гендерно-правова експертиза є складовою правової експертизи.

⁵⁴ *Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 20–21 листопада 2000 р.). – К., 2004; *Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок і чоловіків: матеріали міжнародної конференції* (Київ, 30 червня – 1 липня 2003 р.). – К., 2003.

Міністерство юстиції України розробило Методичні рекомендації щодо здійснення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів, затверджені наказом міністра юстиції від 9 вересня 2004 р. У них наголошується, що завданням такої експертизи законодавства є:

- «1) об'єктивне, комплексне дослідження чинного законодавства;
- 2) оцінка відповідності законодавства міжнародно-правовим документам з прав людини щодо дотримання й реалізації прав жінок і чоловіків, встановлення ґендерної рівності;
- 3) порівняльний аналіз чинного законодавства і законодавства передових зарубіжних країн;
- 4) оцінка ефективності законодавчого регулювання прав і можливостей жінок і чоловіків;
- 5) підготовка обґрунтованих експертних висновків;
- 6) підготовка пропозицій щодо приведення чинного законодавства; відповідність міжнародним нормам».

Державна програма утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. програмує періоди, визначає час проведення ґендерно-правової експертизи, чим переводить у площину практичного втілення прийняті рішення. Державною програмою передбачається щорічне подання пропозицій і складення плану проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства Міністерством юстиції України, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування за участю громадських організацій.

Відповідно до наказів Міністерства юстиції від 12 травня 2006 р. «Деякі питання проведення ґендерно-правової експертизи» та від 17 січня 2007 р. «Про затвердження Плану проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства на 2007 рік» протягом 2007 р. здійснено ґендерно-правову експертизу десяти законів України, а саме: «Про відпустки», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про зайнятість населення», «Про імміграцію», «Про вибори народних депутатів України», «Про статус народного депутата», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про статус гірських населених пунктів в Україні».

Згідно з наказом Міністерства юстиції від 12 січня 2008 р. «Про затвердження Плану проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства на 2008 рік» протягом 2008 р. проведена експертиза Митного кодексу України, Постанови Верховної Ради України від 13 жовтня 1995 р. «Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України», Закону України «Про правові засади цивільного захисту», Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення».

У наступні роки Міністерство юстиції України здійснювало ґендерно-правову експертизу Сімейного кодексу України та інших нормативно-правових актів.

Як результат проведення ґендерно-правової експертизи Міністерство юстиції України подало на розгляд Верховної Ради України законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у якому запропонувало внести зміни до таких законодавчих актів, як: Кодекс законів про працю України – визначення у колективному договорі положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст. 13); Закон України «Про колективні договори і угоди» – щодо визначення у колективному договорі й угоді положень, які забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст. 7, 8); Закон України «Про об'єднання громадян» – щодо встановлення додаткових прав об'єднань громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 20); Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» – щодо здійснення Уповноваженим контролю за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; висвітлення у щорічній доповіді Уповноваженого аналогічних питань (ст. 13, 18) та ін.

Ґендерно-правова експертиза забезпечує узгодження законодавства та всіх нормативно-правових актів з Конституцією України та прийнятим спеціальним законом, з міжнародним законодавством з ґендерної рівності. Творення ґендерного законодавства спрямоване на забезпечення втілення обґрунтованої на сучасному рівні й чітко окресленої ґендерної політики, зумовленої певним історичним часом і відповідними йому ґендерними процесами національного і міжнародного масштабу.

Внесення змін до законодавчих актів потребує запровадження процедур «ґендерного обґрунтування», економічних доказів, використання результатів соціологічних досліджень та ін. В Україні не розвинена соціологія права, яка могла б мати своєю складовою ґендерний аспект. Існує потреба в розробці індикаторів прогресу, ефективності прийнятих правових норм у системі українського законодавства.

Значну роль у впровадженні ґендерно-базового аналізу в процесі законотворчості, політики та програми розвитку відводить Канада, яка, починаючи з 1990-х років надавала великого значення їх перегляду з позиції забезпечення прогресу ґендерної рівності. Уже у Федеральному плані з ґендерної рівності серед восьми головних цілей у першій відводилась роль ґендерному аналізу законодавства: «Ціль 1: Упровадження ґендерно-базового аналізу через всі федеральні органи й агентства висуває на перший план систематичний процес інформування та провадження майбутнього законодавства та політики на федеральному рівні через оцінку потенційного диференційованого впливу на жінок і чоловіків. Таким чином, ця ціль підпирає усі наступні цілі»⁵⁵. Такий підхід сприяв активізації законодавчого процесу, реформуванню судової системи, пов'язаних із забезпеченням ґендерної рівності.

⁵⁵ *Платформа дій на нове сторіччя: Федеральний план з ґендерної рівності // Мельник Т.М. Міжнародний досвід ґендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з ґендерної рівності. – С. 207.*

На початку ХХІ століття надруковані результати гендерної експертизи російського законодавства в книзі «Гендерная экспертиза российского законодательства»⁵⁶. Експертиза була проведена науковою громадськістю Центру гендерних досліджень в Інституті соціально-економічних проблем народонаселення Академії наук РАН за підтримки Інституту «Відкрите суспільство». Предметом експертизи законодавства в Російській Федерації було конституційне законодавство як базова галузь, законодавство про вибори, сімейне, трудове, кримінальне, кримінально-виконавче. Результати гендерної експертизи засвідчили неоднозначність розуміння в галузевому законодавстві ідеології рівності, показали, що в російському праві в перспективі намічається становлення гендерного права, висловили практичні рекомендації щодо вдосконалення законодавства.

Активна ініціативна діяльність науковців Росії щодо творення гендерного законодавства, глибокий гендерний підхід до експертизи чинного законодавства, на жаль, значно уповільнилися в умовах нового режиму. На цьому варто зацентувати увагу, щоб показати залежність розв'язання гендерних проблем від існуючої влади.

У Киргизькій Республіці гендерну експертизу законодавства почали проводити з 1996 р. Важливо зазначити, що необхідність проведення гендерної експертизи виникла й реалізувалася, як і в Україні, у неурядовому секторі. Зачинателем її була неурядова асоціація «Діамонд», яка залучила до своєї роботи й інші неурядові організації. Громадські організації не самоізолювалися, а в даному питанні знайшли партнера в державному секторі управління – Державну комісію у справах сім'ї, жінок і молоді, створену при Уряді Киргизької Республіки. Такий союз неурядових організацій і державних структур допоміг сформуватися гендерній експертизі як впливовому інституту й стати реальним інструментом впливу на формування гендерної свідомості населення.

Гендерна експертиза дала можливість дослідникам по-новому розглянути чинне законодавство з позиції реалій і гендерної перспективи й тих правил, які складались як стереотипи поведінки людей у суспільстві. Починаючи з 1996 р., у Киргизькій Республіці була здійснена гендерна експертиза проектів Сімейного, Кримінального та Трудового кодексів, законів «Про засоби масової інформації», «Про основи державної служби», «Про охорону здоров'я народу в Республіці Киргизстан» та ін. Технічну й консультативну підтримку в проведенні гендерної експертизи цих правових актів здійснив Голландський інститут співробітництва (ХИВОС). Проблемою у проведенні гендерної експертизи була відсутність національної концепції досягнення гендерної рівності.

Як результат діяльності неурядових організацій стало написання гендерно чутливих законопроектів, зокрема таких, як: «Про гендерну рівність», «Про соціально-правовий захист від насильства в сім'ї», «Про захист честі, гідності й ділової репутації», «Про омбудсмена», «Про репродуктивне й сексуальне

⁵⁶ Гендерная экспертиза российского законодательства /отв. ред. и рук. авт. кол. директор Гендерной программы Американской ассоциации юристов – Центрально- и Восточно-Европейская правовая инициатива, канд. юрид. наук Л. Н. Завадская. – М., 2001. – 255 с.

здоров'я» та ін. Крім цих законопроектів, були запропоновані зміни та доповнення до чинного Трудового кодексу Киргизької Республіки.

За матеріалами експертизи групою експертів підготовлено «Посібник з проведення ґендерної експертизи законодавства Киргизької Республіки»⁵⁷ у рамках замовлення секретаріату Національної ради з питань жінок, сім'ї та ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки та ПРООН. Аналізуючи результати проведення ґендерної експертизи, автори посібника роблять висновок⁵⁸:

- ґендерна експертиза розвинулась з ідеї НУО і стала одним із перших кроків в історії Киргизстану з формування державної ґендерної політики;
- ґендерна експертиза дала можливість закласти основи формування ґендерної теорії в Киргизстані;
- ґендерна експертиза є першою сходинкою у захисті прав як жінок, так і чоловіків;
- ґендерна експертиза законодавства сприяла формуванню національних експертів у галузі ґендерної теорії й практики;
- ґендерна експертиза дала змогу підготувати найважливіші законопроекти ґендерного змісту, прийняті Жогорку Кенешем Киргизької Республіки.

У Казахстані ґендерна експертиза законодавства інкорпорована в державно-правову систему, ставши формально частиною державної політики. Конкретизуємо це діями Уряду Республіки Казахстан.

У 2001 р. питання ґендерної рівності задекларовані в Стратегічному плані розвитку Республіки Казахстан до 2010 р. У 2002 р. вони включені до Програми дій Уряду Республіки Казахстан на 2002–2004 роки і до Плану заходів з її реалізації. До цих документів 2003 р. включено окремих розділ «Участь жінок у розвитку».

У 2004 р. Уряд Республіки Казахстан своєю постановою затвердив Концепцію ґендерної політики в Республіці Казахстан, складовою якої є впровадження в країні ґендерної експертизи законодавства, ґендерних індикаторів у бюджетну політику, державні плани і програми. У ній відображені Цілі Тисячоліття в галузі розвитку. У травні 2008 р. Уряд своєю постановою затвердив План заходів на 2009–2011 роки з реалізації Стратегії ґендерної рівності в Республіці Казахстан на 2006–2016 роки.

Щодо проведення ґендерної експертизи активізувалась діяльність у Республіці Білорусь. Відповідно до Національного плану дій здійснюється ґендерна експертиза законодавчих і нормативних актів та їх проектів. За допомогою проекту ПРООН «Сприяння зростанню соціального впливу жінок у Республіці Білорусь» здійснена ґендерна експертиза шлюбно-сімейного, трудового та ін. законодавства. За її результатами внесено ряд відповідних змін до чинних законодавчих і нормативних актів.

У різних країнах при здійсненні урядами заходів на підтримку експертного перегляду законодавства щодо забезпечення рівності статей, а також ураху-

⁵⁷ *Посібник по проведенню ґендерної експертизи законодавства Киргизской Республіки.* – Бишкек, 2003. – 93 с.

⁵⁸ *Там само.* – С. 5.

вання ґендерної проблематики в основних напрямках усіх програм і в політиці задіяні різні національні механізми і процедури.

Рада з ґендерної експертизи законодавства створена при Національній комісії у справах сім'ї і жінок Республіки Казахстан. До її складу увійшли спеціалісти з Міністерства юстиції, Генеральної прокуратури, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства праці і соціального захисту населення, Міністерства охорони здоров'я, освіти і спорту Республіки Казахстан.

У Португалії для аналізу законодавства з позиції рівності статей створена парламентська комісія.

У Мексиці Національна комісія з прав людини організувала дослідження щодо перевірки відповідності стандартних статей федерального закону і законів штатів про жінок і дітей положенням Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Конвенції про права дитини. На основі отриманих даних були розроблені рекомендації щодо проведення законодавчої реформи в кількох районах.

У національному департаменті планування Колумбії створена постійно діюча консультативна група з питань рівності статей. Цей орган наділений широкими повноваженнями щодо врахування ґендерної проблематики в основних напрямках національної політики.

Серед громадськості дедалі більше утверджується думка⁵⁹ про те, що імплементована на державному рівні ґендерна експертиза законопроектів сприятиме зрушенням у законодавстві в бік формального забезпечення рівних можливостей і ґендерно нейтральної юридичної мови. Інакше кажучи, існуючі на даний час правові категорії в силу своєї не стільки об'єктивності, скільки сконструйованості гіпотетично можуть бути реконструйовані, тобто переформульовані й переосмислені в іншому ґендерно чутливому аспекті.

Отже, у національному законодавстві країн світу закладаються нормативні основи проведення ґендерно-правового аналізу чинного законодавства. Формуються і розширюються міжнародні стандарти ґендерно-правового регулювання забезпечення рівності жінок і чоловіків.

Однак процес утвердження ґендерно-правової експертизи вказує на реальні проблеми, серед яких: вироблення й уніфікація методології ґендерно-правового аналізу, творення законодавства з урахуванням ґендерної перспективи, глибокого економічного, соціального та іншого обґрунтування творення та прийняття законів та інших правових норм щодо ґендерних перетворень та ін.

Для розв'язання ґендерних проблем велике значення має наявність державних організаційних механізмів забезпечення ґендерної рівності. Процеси глобалізації й лібералізації життя на планеті передбачають творення організаційних структур, діяльність яких досягає оптимальності й результативності, коли вони становлять цілісний механізм.

⁵⁹ Бородина А.В. Права женщины: академический дискурс и образовательный процесс / А.В.Бородина // Женщины, история, общество: сб. научных статей / под общей ред. В.И.Успенской. Вып. 2. – Тверь, С. 97.

Розділ 4

Національні організаційно-правові механізми забезпечення рівності жінок і чоловіків

1. До питання про «національний» і «державний» механізм забезпечення гендерної рівності

У міжнародних документах у різних контекстах часто як тотожні вживаються поняття «національний механізм» і «державний механізм» забезпечення рівності між жінками і чоловіками. Таке ототожнення спостерігається і в науковій та методичній літературі.

Так, експерт-консультант Ради Європи Джорджія Тестолін, яка однією з перших доклала багато зусиль до порівняльного аналізу механізмів забезпечення рівності між статями, дає таке визначення механізму у книзі⁶⁰, в назві якої йдеться про національний механізм: «Механізм забезпечення рівності між статями являє собою інституційну урядову, а в деяких випадках – парламентську структуру, створену з метою сприяти підвищенню ролі жінки і повноцінному використанню жінкою своїх прав. Його основним завданням є простежити й забезпечити застосування закону, принципу недискримінації й рівності між жінками та чоловіками». Це визначення експерт-консультант обґрунтовує посиланнями на Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Найробіський перспективні стратегії щодо підвищення ролі жінок і Пекінську Платформу дій. Уже саме посилання на матеріали всесвітніх жіночих конференцій свідчить про те, що національний механізм не може бути зведений до державних однієї чи кількох структур, оскільки у формуванні та реалізації політики гендерної рівності широку участь беруть громадські об'єднання, зокрема жіночі структури.

Ототожнення в публікаціях міжнародних актів «державного» і «національного» механізмів інколи пов'язано з невдалим перекладом з англійської на українську або російську мову.

А поширене ототожнення таких понять можна певним чином пояснити з позиції історичного підходу. З часу розгляду в міжнародних документах проблеми забезпечення рівності жінок і чоловіків минуло понад півстоліття. З перших кроків створення будь-якого органу – державного, державно-громадського або навіть громадського, який би займався гендерними проблемами на території будь-якої країни, вже можна було розглядати як певний крок до творення механізму забезпечення гендерної рівності. Таким органом, як правило, ставав державний орган – комісія, державний комітет, міністерство або громадський орган при державній структурі. Будучи навіть єдиним органом, він був і державним, і національним у тому числі. Згодом відбулось розширення кількості

⁶⁰ Див.: За матеріалами, підготовленими експертом-консультантом Ради Європи Джорджією Тестолін на 15 грудня 2001 р. «Руководство по вопросу о национальных механизмах обеспечения равенства между женщинами и мужчинами и планы действий. Ведущие направления по созданию и применению национальных механизмов обеспечения равенства между женщинами и мужчинами, с примером позитивного опыта». ООН, 2002.

державних органів, до компетенції яких належали питання забезпечення ґендерної рівності, тобто створювалась певна їх система в різних гілках влади. І тут справедливо говорити про державний механізм, його творення й розвиток.

Але до втілення ґендерної проблематики в реальну практику стали включатися партійні структури, громадські об'єднання – громадські організації, громадські органи та громадські рухи, засоби масової інформації та ін. Здійснюючи притаманними їм методами власні цілі щодо ґендерних перетворень, вони брали участь у формуванні та функціонуванні державних структур, враховуючи ґендерну політику як компонент у їхній та своїй діяльності залежно від осмислення та розуміння ґендерних проблем. Тобто всі структури політичної системи суспільства – державні, партійні, громадські, – які виконують функції, безпосередньо пов'язані із забезпеченням ґендерної рівності в суспільстві, або беруть участь у діяльності державної політики щодо ґендеру, і становлять національний механізм забезпечення ґендерної рівності.

Державний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що складається з системи взаємопов'язаних державних організаційно-правових структур з визначеною компетенцією щодо діяльності у сфері ґендеру, є складовою національного механізму забезпечення ґендерної рівності. А національний механізм забезпечення ґендерної рівності, на наш погляд, не можна зводити до механізму державного, якщо це суспільство не є тоталітарне. Бо тільки в тоталітарному суспільстві державний механізм одержавлює (власне, поглинає) всі недержавні структури.

Міжнародні структури, приймаючи акти узагальнюючого плану стосовно ґендерних перетворень на світовому або регіональному рівні, в певних контекстах дають поняття «національний» або «державний» механізм, не розділяючи їх і не виділяючи структуру політичних організацій національних суспільств, у компетенції яких ґендер є структурним компонентом. Це пов'язано з тим, що творення механізмів у різних країнах знаходиться на різному рівні сформованості як у державі, так і в суспільстві.

Національні механізми є інституційною базою в забезпеченні рівності статей. Вони визначають стратегію ґендерного розвитку всього суспільства, мобілізують ресурси, консолідуєть суспільство на основі ґендерних цінностей і загальних цілей щодо ґендерних перетворень. Активність і ефективність цих механізмів, сприйняття ними зовнішніх інновацій, забезпечення ґендерної збалансованості або незбалансованості багато в чому залежить від їх політичного режиму в суспільствах – демократичного, авторитарного або тоталітарного. Демократичні режими розглядають ґендерну демократію як складову соціальної демократії, авторитарні вкрай обмежують ґендерну демократію, а тоталітарні є прибічниками патерналістської практики дій.

Дієвість створених формально механізмів багато в чому залежить від наявності підготовлених кадрів, браку людських та фінансових ресурсів, наукових досліджень стану ґендерної структури національних суспільств та ґендерних відносин у них, слабкого освоєння міжнародного ґендерного законодавства та міжнародного досвіду ґендерних перетворень, відсутністю національної практики розробки документації з рівності статей. Слід також

підкреслити, що оптимальність функціонування національних механізмів залежить від наявності політичної волі у ґендерно свідомих лідерів, їх уміння визначити ґендерні проблеми як пріоритетні, здатності до прийняття ефективних рішень та оцінки їх результативності, уміння співпрацювати з громадськими структурами та активізувати їх дії.

2. Державний механізм забезпечення ґендерної рівності

Кожна держава, що орієнтована на утвердження себе як демократичної, соціальної і правової, для забезпечення рівних прав і можливостей формує ґендерну політику. Цей процес відбувається складно, навіть болісно, але він іде в напрямі формування того, що визначається як державна ґендерна політика.

Державна ґендерна політика – це діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження ґендерної демократії та формування ґендерної культури в суспільстві.

Для вироблення й реалізації державної ґендерної політики створюється необхідна система взаємопов'язаних державних органів, тобто державний механізм. Він займає особливе місце в структурі національного механізму, забезпечуючи діяльність, спрямовану на утвердження ґендерної рівності.

Для державної діяльності у сфері ґендеру характерним є: вироблення ґендерних стратегій і способів їх досягнення; цілеспрямована розробка планів, програм щодо втілення ґендерних стратегій; імплементація ґендерного конструкту в усі сфери життя суспільства; формування державних механізмів забезпечення ґендерної рівності в суспільстві, узгодження їх з громадськими; ґендерна експертиза чинного законодавства та прийняття ґендерного законодавства; гарантування здійснення державної та правової політики щодо ґендерної рівності; сприяння науковим установам щодо розробки ґендерних проблем та проведення ґендерного аналізу соціальних процесів у країні та ін.

У сучасних умовах ґендерних перетворень і сформованості ґендерної думки державний механізм управління ґендерною сферою передбачає: а) концептуальне визначення системи принципів щодо ґендерних перетворень; б) створення необхідних державних структур у системі всіх гілок влади з юридично визначеною компетенцією щодо регулювання ґендерними процесами; в) наявність правового забезпечення рівності обох статей у суспільстві й ефективного функціонування державних структур та оптимальності їх дій; г) окресленість зв'язків та характеру відносин державних органів між собою та з громадськими об'єднаннями.

Державний механізм управління ґендерною сферою в сучасних умовах формується і діє, коли ще існують сильні тенденції патріархального минулого. Слід зауважити, що в багатьох країнах ще залишаються і функціонують державні механізми, націлені переважно на поліпшення становища жінок. Вони мають право на існування, оскільки виконують певну роботу серед жіноцтва. Та життя засвідчило неможливість на сьогодні ефективного й оптимального

розв'язання проблеми нерівності жінки з чоловіком як самостійної поза здійсненням цілісної ґендерної політики. Поліпшення становища жінок є складовою вдосконалення і розвитку ґендерної системи суспільства. Існують консервативні управлінські погляди і відповідні їм структури, які навіть докладають зусиль, аби приєднати «ґендерну політику» або «ґендерні проблеми» до назви «поліпшення становища жінок». Таке формальне поєднання цілого і його частини саме по собі алогічне. Часто воно й на практиці лише продеклароване й не несе кардинальних змін, не дає очікуваних результатів. Будь-який алогізм рано чи пізно стає вкрай обмеженим і веде в глухий кут.

Оскільки реальне становище жінки характеризується великою віддаленістю від становища, в якому перебуває чоловік, то у структурі ґендерних стратегій та їх реалізації системою державних органів особливий наголос часто ставиться на політиці щодо становища жінок. На основі узагальнення світового досвіду наука і практика визначають типи державної політики щодо жінок, яким відповідають і механізми її реалізації. Без знання їх неможливо здійснити реструктуризацію управлінської діяльності, спрямованої на подолання всіх форм ґендерної дискримінації і забезпечення ґендерної рівності. Державна політика щодо жінок характеризується як:

– *патріархальна політика держави* – діяльність, метою і змістом якої є зосередження основного місця і ролі жінки на виконанні природної функції материнства і веденні домашнього господарства, усунення її від участі в публічній сфері життя й обмеження в професійній діяльності, визнання залежності жінки від влади, власності й ідеології, формованої чоловіками;

– *патерналістська політика держави* – державна діяльність, змістом якої є проголошення і захист прав та свобод щодо жінок нарівні з чоловіками, організоване і дозоване залучення жінок до державних форм організації і функціонування влади, створення системи пільг і захисту материнства та дитинства, регулювання участі жінок у системі виробництва, пропаганда образу жінки як рівної з чоловіком;

– *егалітарна державна політика* – цілеспрямована діяльність держави на створення умов і можливостей для паритетних відносин жінок і чоловіків, забезпечення гарантій для їх волевиявлення, самоутвердження й самореалізації, вираження особистісних сил людини.

Егалітарна державна політика ґрунтується на концепції рівності прав та можливостей чоловіків і жінок, паритетності їх відносин, доступі жінки до формування й функціонування всіх сфер публічного життя, форм власності, сповідування ідеологій, вибору професійної діяльності, здійснення репродуктивної функції та ін.

За всієї справедливості підвищеної уваги до становища жінок у структурі державної ґендерної політики, з метою подолання історичної несправедливості щодо них, все ж вона не виключає, а навпаки, передбачає у структурі ґендерної політики наявність не менш важливого її напрямку – вдосконалення становища чоловіків у напрямі формування більш високих за ґендерною якістю, адекватних потребам сучасності світогляду, поведінки, громадських і держав-

них форм діяльності, долання неадекватності сприйняття ними сучасних перетворень світового й національного рівнів, насамперед у сфері ґендеру.

Отже, складовими напрямками егалітарної державної політики є: а) політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи; б) політика щодо чоловіків, формування в них ґендерної свідомості, культури ґендерної поведінки, орієнтації на паритетність відносин з жінкою; в) політика формування ґендерних відносин на принципі паритетності.

Характер і структура державної ґендерної політики зумовлює зміст ґендерних стратегій та прийняття відповідних до них політик у всіх сферах життя, наявність відповідних механізмів її втілення, визначення ґендерних перспектив. Державне забезпечення ґендерної політики передбачає наявність системи державних інститутів, компетенція і діяльність яких спрямовані на втілення ґендерних стратегій і утвердження в реальній практиці ґендерної демократії. У своїй сукупності ці інститути взаємопов'язані метою і злагодженою дією. Вони можуть мати різні форми. Але без таких організаційно й юридично оформлених інститутів як системи ґендерна політика не має механізмів її здійснення, цілеспрямованої реалізації.

Історичний час початку ХХІ століття характеризується подальшою перебудовою державних структур з «жіночих» на «ґендерні». Це стосується насамперед окреслення ґендерної сфери впливу, визначеності змісту ґендерних цілей у їхній діяльності, окресленості ґендерної компетенції, освоєння нових форм і методів діяльності, нових підходів до аналізу її результативності. Цьому сприяють міжнародні структури у своїх рекомендаціях щодо орієнтування національних структур. Саме вони надають формули таких орієнтирів. Йдеться про «більшість» країн, бо частина з них (Північна Європа, Канада та ін.) це ряд десятиліть тому відчули необхідність перебудови і поступово та цілеспрямовано її здійснюють. А такі країни, як Норвегія, Швеція, Ісландія, Фінляндія, від початку взяли справедливий курс на ґендерну орієнтацію. Активність у творенні саме ґендерних структур виявляє останні десятиліття Україна.

Прийняті у багатьох країнах закони про ґендерну рівність свідчать, що вони спрямовані на осмислення і законодавче закріплення державних механізмів забезпечення ґендерної рівності. У реальній практиці державні механізми забезпечення ґендерної рівності найчастіше розуміються як: спеціалізовані органи, що займаються поліпшенням становища жінок і питаннями рівності жінок і чоловіків; наповнення компетенції всіх державних структур ґендерним компонентом. Концептуальне визначення цього для кожної країни має суттєве значення. Світ уже напрацював певний досвід у створенні й діяльності різного роду державних структур щодо управління ґендерними процесами. Аналіз міжнародного досвіду та національного законодавства щодо створення державних механізмів регулювання ґендерними процесами засвідчує зближення їх рис (*схема*). Сьогодні можна робити висновки щодо результативності діяльності створених у різних країнах механізмів.

Процес прийняття законів про ґендерну рівність у країнах різного рівня та темпів розвитку, різної історичної долі та характеру перетворень є й формою

відпрацювання національних механізмів утвердження ґендерної рівності. Ці механізми дедалі більше удосконалюються. Як приклад наведемо схему такого механізму, який розкривається в Законі України «Про рівні права та можливості жінок і чоловіків» і в Основному законі про суспільство ґендерної рівності, прийнятому в Японії (табл. 6).

Навряд чи можна стверджувати, що ці схеми є абсолютним зразком механізму управління ґендерною сферою. Проте на сучасному етапі вони є показовими в тому, що врегулювання ґендерних процесів потребує включення всіх державних структур, а не лише спеціально створеної структури з ґендерною компетенцією, до якої іноді зводять весь механізм управління ґендерними проблемами.

Світове співтовариство дало зразки ґендерного функціонування державних механізмів. Як свідчить практика, на всіх рівнях державного механізму можуть бути виділені такі державні або державно-громадські структури, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

– президентські структури: радник з ґендерних питань; консультативно-дорадчий орган з ґендерної проблематики та ін.;

– парламентські структури: радник з ґендерних питань при голові парламенту; парламентський комітет у справах ґендерної рівності (рівних можливостей) або підкомітет з ґендерної політики при одному з парламентських комітетів; науково-дорадчий орган з питань ґендеру; жіночі фракції та ін.;

– омбудсмен у справах ґендерної рівності або рівних можливостей;

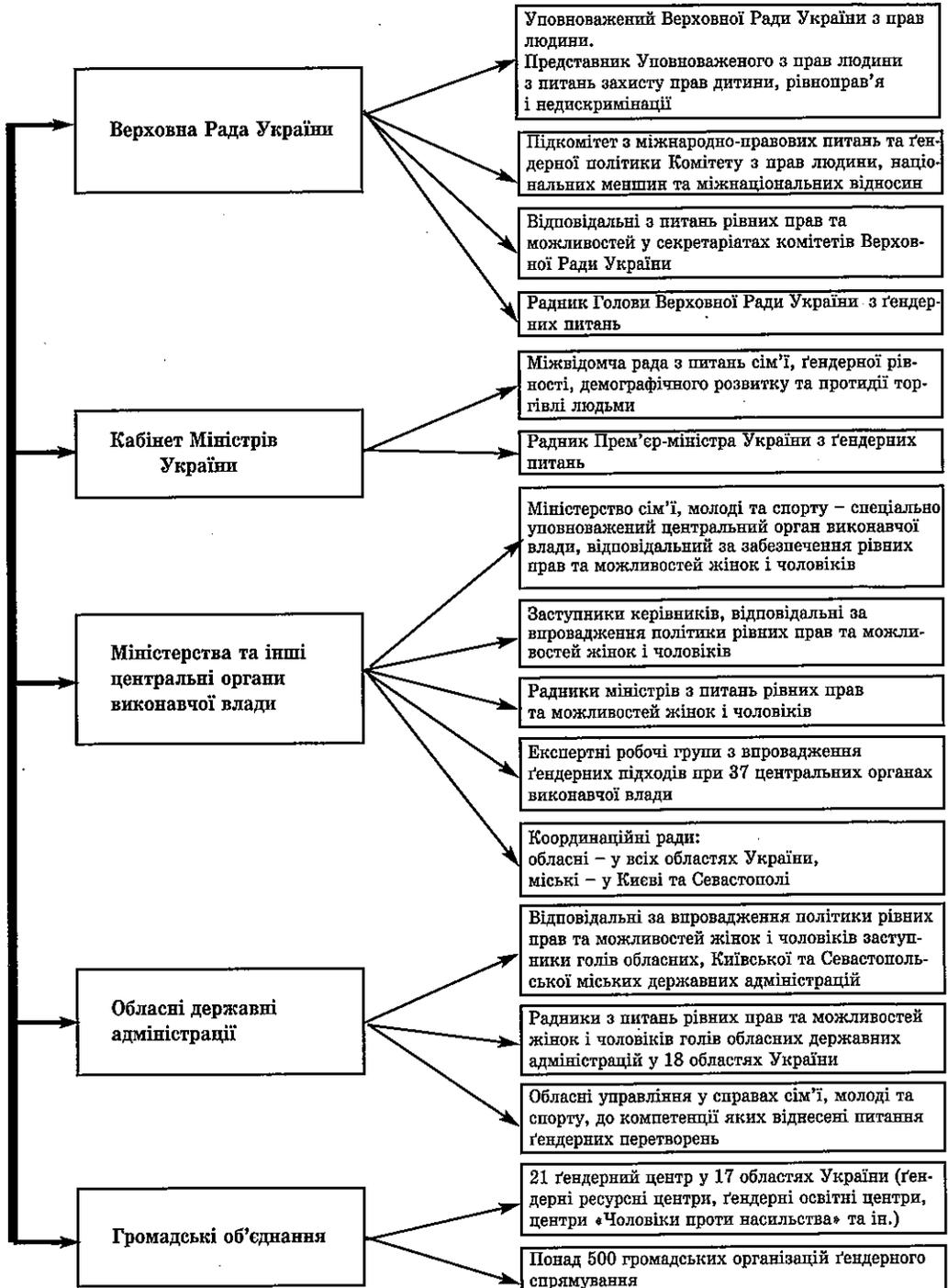
– урядові структури: радник при прем'єр-міністрі; управління при прем'єр-міністрі або інших високопоставлених членах кабінету; управління з ґендерної політики, створене як самостійна структура всередині кабінету міністрів, комісія у справах ґендерної рівності при уряді та різного роду комітети, комісії;

– міністерства, державні комітети: міністерство або державний комітет у справах ґендерної рівності; у рамках міністерств – окремі структури з проблем ґендерної рівності;

– структури з питань ґендеру в місцевих органах.

Усі органи діють результативно і злагоджено, якщо становлять систему і мають чітко визначену компетенцію. Це є умовою ефективності їх функціонування. Така компетенція охоплює: вироблення ґендерної політики по горизонталі й вертикалі; координацію дій, спрямованих на впровадження ґендерних принципів у законодавство, державні програми і проекти; зібрання й поширення дисагредованих даних та інформації з ґендеру для планування цілей, контролю й оцінки діяльності; моніторинг впливу програм і політики на ґендерну рівність; підтримка ґендерного навчання на всіх рівнях і розвиток методів та засобів оцінки впливу ґендеру, а також розвиток основних принципів ґендерного навчання і ґендерного контролю над усіма діями уряду; організація інформаційних кампаній з метою зосередження громадської думки на ґендерних проблемах та ін. Компетенція названих структур передбачає чітко виписані як права та обов'язки, так і відповідальність за впровадження і просування ґендерних підходів.

**Національний механізм забезпечення ґендерної рівності в Україні
(на вересень 2010 р.)**



Державний механізм сприяння ґендерній рівності в Японії⁶¹

Головний офіс сприяння створенню суспільства Ґендерної рівності	
Прем'єр-міністр	Рада з ґендерної рівності при Прем'єр-міністрі
	Консультативна конференція з питань сприяння ґендерній рівності
	Канцелярія Прем'єр-міністра, при якій створюються дві інституції: 1. Конгрес з ґендерної рівності; 2. Бюро з ґендерної рівності.
Віце-президент: головний секретар Кабінету Міністрів, до компетенції якого віднесені питання ґендерної рівності	
Міністри Кабінету Міністрів Відповідальні директори у кожному міністерстві	
Інші міністерства та агенції	
Збори координаторів з ґендерної рівності	
Секретаріат Кабінету Міністрів	
Відділи та департаменти, відповідальні за ґендерну рівність в органах місцевого самоврядування	
Інші відділи та департаменти в органах місцевого самоврядування	

Збалансований у ґендерному відношенні штат державних структур забезпечує більш ефективні результати.

Розглянемо набутий світовий досвід складових державного механізму забезпечення ґендерної політики в різних країнах світу.

а. Президент: роль у забезпеченні ґендерної рівності

Президент як глава держави є фігурою, надзвичайно впливовою на весь соціально-політичний процес, що відбувається в країні.

Президент є особою, яка представляє державу на світовій арені, бере участь у формуванні міжнародної політики, ставить свій підпис під міжнародними документами, і цим самим держава бере на себе зобов'язання їх виконувати. Дедалі більшу роль відіграють саміти глав держав – президентів і прем'єр-міністрів. Ідеї ґендеру дедалі більше пронизують рішення, прийняті на них. Всесвітній Саміт Тисячоліття продемонстрував, що глави держав визначили рівність як одну з фундаментальних цінностей третього тисячоліття і визнали необхідність утвердження на глобальному рівні принципу рівності разом з такими принципами, як свобода, справедливість, толерантність.

На саміті підкреслювалось значення ґендерних проблем у розв'язанні соціально-економічних та політичних питань. Сприяння рівності чоловіків і

⁶¹ Схема головного офісу забезпечення ґендерної рівності Японії // Закон про суспільство ґендерної рівності, прийнятий японським парламентом у червні 1999 р.

жінок та розширення прав і можливостей жінок розглядалось як ефективний засіб боротьби із злиденністю, голодом і хворобами та стимулювання стійкого розвитку, як фактор вдосконалення та розквіту демократії.

Спілкування президентів на міжнародному рівні впливає на їх діяльність у національному просторі. Активність такої діяльності щодо ґендерної сфери виявляється у прийнятті актів з питань ґендеру і творення різних органів з ґендерних питань при президентові й у країні в цілому. Прийняті ними акти мають великий авторитет і вплив на загальнодержавні та суспільні процеси і формування структур державного механізму.

Такими президентськими указами в **Україні**, які мали вплив на ґендерні процеси та регулювання ними, були укази Президента України від 25 квітня 2001 р. «Про підвищення соціального статусу жінок» та від 26 липня 2005 р. «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Ці укази справили вплив на формування ґендерного світогляду депутатського корпусу і прискорили прийняття у 2005 р. закону про ґендерну рівність та формування державного механізму управління ґендерними перетвореннями.

Існує світова практика створення структур з ґендерних питань при президентові країни.

Першою структурою на державному рівні в **Україні**, яка займалася питаннями рівності жінок і чоловіків, був створений при Президентові України Комітет у справах жінок, материнства і дитинства. Комітет діяв у 1995–1996 рр. і припинив діяльність у зв'язку зі створенням Міністерства України у справах сім'ї та молоді. Це був період, коли патерналістські державні ідеї радянської системи щодо поліпшення становища жінок були досить поширеними і потрібен був час для осмислення концептуального формування і реального втілення ґендерної політики. Комітет відіграв свою роль і довів необхідність створення міністерської структури і розширення ґендерного змісту його компетенції. Згодом ґендерний зміст у діяльності міністерства набув розвитку.

Зростанню ґендерної активності жінок і чоловіків Франції сприяли дії Президента **Франції**. Він своїм декретом від 18 жовтня 1995 р. створив державний орган – Спостережний комітет з ґендерної рівності (*L'Observatoire de la parite entre les femmes et les hommes*) з метою інформування державних органів влади про політичні, економічні та соціальні чинники при прийнятті ними рішень.

Положенням додаткового декрету Президента від 14 жовтня 1998 р. Спостережний комітет надалі уповноважується оцінювати передані на його розгляд Прем'єр-міністром законопроекти з погляду принципів, які він захищає. Декретом також уточнювалися керівні принципи з акцентом на запобігання та боротьбу з проявами нерівності між чоловіками та жінками в усіх сферах соціального життя.

Основні завдання Спостережного комітету з ґендерної рівності:

- зведення, обробка та поширення статистичних даних, результатів аналізу, досліджень про становище жінок на національному і міжнародному рівнях;
- оцінка реальних проявів ґендерної нерівності та перешкод утвердження ґендерної паритетності, особливо в політичній, економічній та соціальній сферах;
- здійснення експертної оцінки поданих законопроектів та проектів інших нормативно-правових актів за дорученням Прем'єр-міністра;
- внесення рекомендацій та пропозицій щодо запобігання та ліквідації нерівності статей, утвердження паритетності з метою їх урахування у національному законодавстві.

За поданням Прем'єр-міністра Президент Франції призначає строком на три роки Генерального доповідача, який визначає план роботи комітету, забезпечує координацію його діяльності з міжміністерським комітетом з питань забезпечення прав жінок, бере участь в усіх нарадах комітету.

При Президентові Російської Федерації створена комісія з питань жінок, сім'ї і демографії. Незважаючи на назву, яка уникає змісту ґендерної рівності, все ж головним завданням комісії визначається формування і координація державної політики у досягненні рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, поліпшення становища жінок, розв'язання демографічних проблем.

При Президентові Киргизької Республіки створена Національна рада з питань жінок, сім'ї і ґендерного розвитку. У Законі про основи державних гарантій забезпечення ґендерної рівності у ст. 25 «Компетенція Національної ради з питань жінок, сім'ї й ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки» говориться, що в межах наданих Раді повноважень на неї покладається нагляд за виконанням цього закону і що вона публікує щорічні звіти про його виконання. Закон, на жаль, не визначає повноважень Ради.

У законі закріплення питання підтримки ґендерної рівності розглядається в контексті з питаннями жінок і сім'ї, тобто тільки сімейних відносин. Формулювання, в якому питання жінок і сім'ї поставлені через «і» як однопорядкові, завжди є ознакою того, що в суспільстві ще сильні традиціоналістські основи. Тут ґендерна культура розвивається як культурний потік поряд з поширеною культурою традиціоналізму.

Подібною є ситуація в Казахстані. Президент Республіки Казахстан своїм указом у 1998 р. створив Національну комісію у справах сім'ї і жінок при Президентові Республіки. Голова Комісії призначена міністром Республіки Казахстан. До складу Комісії увійшли 28 осіб, серед яких – керівники державних органів, представники державних підприємств, малого і середнього бізнесу, наукової і культурної громадськості країни. Главою держави визначені чотири основні напрями діяльності національної комісії: поліпшення здоров'я жінок і членів їх сімей, активна участь жінок у громадсько-політичному житті країни і прийнятті рішень, економічне просування жінок і викорінення насильства щодо жінок.

З метою активізації діяльності з виконання Стратегії гендерної рівності в Республіці Казахстан на 2006–2016 рр. Указом Президента Національна комісія у справах сім'ї і жінок була реорганізована у Національну комісію у справах сім'ї та гендерної політики при Президентові Республіки. Однак такою комісія була недовго. У 2008 р. Указом Президента ця комісія була реорганізована в Національну комісію у справах жінок і сімейно-демографічної політики. Поновлено й склад комісії.

Така постійна реорганізація є відображенням переломного моменту в житті країни, деструктуралізації суспільного життя, нерозвиненості гендерних відносин. А в цілому це й ознака неготовності країни до утвердження сучасного змісту гендерної політики, хоча й проглядається пошук шляхів утвердження рівності статей.

У Норвегії згідно з Законом «Про рівноправність між статями» від 9 червня 1978 р. король призначив Раду з рівноправності, Уповноваженого зі справ рівноправності і комісію – Оскаржувальну комісію з рівноправності (ст. 10), які мають сприяти виконанню цього закону.

Розв'язання гендерних проблем на світовому і національному рівнях потребує від глав держав професійного підходу, глибоких гендерних знань. Це зумовлює необхідність мати при президентові радника з гендерних питань. Важливу роль мав би відіграти створений при президентові консультативно-дорадчий орган з питань гендеру. Особлива необхідність його відчувається при досить поширених традиціоналістських підходах до ролі жінки і чоловіка в суспільстві й державі.

б. Парламент: забезпечення гендерних перетворень

Парламентаризм у сучасних умовах є невід'ємною рисою розвинутих демократій. Він є органічним втіленням і відображенням гендерної демократії. Становлення парламентаризму в Україні перебуває на початковому етапі. Молодий український парламент і українське суспільство, що його обрало, не має традицій парламентаризму, а отже, й не має традицій вільної, усвідомленої участі в ньому жінки, яка б сприймалася і діяла з чоловіком на принципах паритетності. Цей досвід має набуватися власною практикою жінок і чоловіків, обраних народними депутатами, а також уважним освоєнням міжнародного досвіду. Таке освоєння можливе через систему знань, а також через участь у всіх міжнародних зустрічах парламентарів, діяльності у світового й регіонального рівня структурах, взаємних відвідинах парламентів і вивчення їх діяльності, наукових та науково-практичних міжпарламентських конференціях тощо.

Парламенти всіх країн світу функціонують у єдиній загальносвітовій системі. На Саміті Тисячоліття у 2000 р. глави держав і урядів заявили, що «сповнені рішучості продовжувати зміцнювати співробітництво Організації Об'єднаних Націй і національних парламентів через їх світову організацію – Міжпарламентський союз – у різних галузях, зокрема стосовно миру та безпеки, економічного і соціального розвитку, міжнародного права й прав людини,

демократії і гендерних питань». Отже, гендерне питання поставлено на рівень з іншими питаннями світового значення і світового масштабу розв'язання. Відповідно до своїх заяв, як члени Міжпарламентського союзу, національні парламенти сповнені рішучості діяти, законодавчо забезпечуючи регулювання в гендерній сфері.

Парламент виконує притаманні йому функції – представницьку, законодавчу, контрольну, установчу. В структурі всіх цих функцій складовою є гендерний компонент. Від його обсягу, чіткості визначення, системи втілення у всі напрями діяльності, відповідності сучасним потребам і врахування національного менталітету залежить глибинність і масштабність демократичних перетворень у країні, а отже, й гендерних перетворень.

У системі поділу влади в державі основною формою нормотворчості є законодавча діяльність, яка притаманна тільки парламентам. Результатом цієї діяльності є закон – офіційний державний акт, в якому законодавча влада виявляє свою волю щодо правового регулювання суспільних відносин. Законодавство є ефективним інструментом керівництва суспільством. За допомогою закону законодавча влада здійснює первинне регулювання суспільних відносин. Отже, парламент законодавчо закріплює правовий статус особи. Тільки парламент за допомогою законів може створити необхідну основу для діяльності всіх інших органів державної влади у сфері забезпечення прав людини, у тому числі гендерної рівності.

Правильне відображення потреб у забезпеченні рівності статей у всіх сферах життя, ефективність, повнота і своєчасність законодавчих рішень, якісність законів на сучасному етапі стають визначальними факторами політичного, соціального і духовного оновлення суспільства, його соціально-економічних перетворень. Для парламенту важливим є визначення власної діяльності, у тому числі й у сфері гендеру. Компетенція парламенту визначається в конституції як основному законі.

Оскільки гендерна спрямованість діяльності багатьох парламентів перебуває на стадії освоєння ними, то компетенція їх щодо гендеру уточнюється, розкривається в спеціальному законодавстві. Так, у багатьох спеціальних законах про забезпечення рівності статей введені окремі статті, в яких виписані повноваження парламентів щодо рівності жінок і чоловіків. Цільове законодавство з гендерної рівності ряду країн вносить до них свою конкретизацію і розставляє гендерні акценти.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» цілий розділ відводиться визначенню механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у ст. 7 якого окреслене коло державних органів і їх повноваження у сфері гендеру. До повноважень Верховної Ради України – парламенту – віднесені:

- визначення основних засад гендерної політики держави;
- застосування у законодавчій діяльності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– у межах, передбачених Конституцією України, здійснення парламентського контролю за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У системі закріплення механізму державних органів і компетенції їх щодо забезпечення ґендерної рівності визначається місце Національної асамблеї Словенії у прийнятому нею «Законі про рівні можливості для жінок і чоловіків». В окремій статті говориться:

«Розділ 10. Національна асамблея

Національна асамблея Республіки Словенія затверджує Національну програму з рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Національна асамблея враховує доцільність, реальні можливості та дотримання принципу пропорційного представництва жінок і чоловіків у робочих органах та у складі делегацій, створених відповідно до законодавства».

Значно детальніше в главі 5 «Механізм забезпечення дотримання ґендерної рівності» вписано компетенцію парламенту – Жогорку Кенеша в Законі Киргизії «Про основи державних гарантій забезпечення ґендерної рівності».

«Стаття 23. Компетенція Жогорку Кенеша Киргизької Республіки у забезпеченні ґендерної рівності

Жогорку Кенеш Киргизької Республіки шляхом прийняття законів формує правову основу державної політики ґендерної рівності у всіх сферах державного й суспільного життя.

Жогорку Кенеш Киргизької Республіки в межах своєї компетенції призначає з урахуванням представництва не більше 70% осіб однієї статі:

- суддів Конституційного суду Киргизької Республіки;
- суддів Верховного суду Киргизької Республіки;
- склад Центральної комісії по виборах і проведенню референдумів Киргизької Республіки, аудиторів Рахункової палати Киргизької Республіки.

Жогорку Кенеш Киргизької Республіки не рідше одного разу на рік заслуховує державну доповідь про стан справ у галузі ґендерної рівності. Доповідь подається Урядом Киргизької Республіки в порядку, визначеному Жогорку Кенешем Киргизької Республіки, й підлягає опублікуванню в засобах масової інформації».

Від активності у діяльності парламентів щодо формування ґендерної політики, якості та своєчасності прийнятого ними ґендерного законодавства і реально здійснюваного парламентського контролю за його виконанням залежать гарантії, захист і просування ґендерної рівності у країнах.

Діяльність парламентів щодо регулювання ґендерних процесів значною мірою визначається їх ґендерною структурою. Розглянемо парламенти країн світу за кількістю представленості в них жінок за даними Міжпарламентського союзу (табл. 7). Оскільки найбільш дискримінаційно виглядають жінки, то основна увага в таблиці зосереджена саме на них.

Представленість жінок за кількістю осіб і відсотків у національних парламентах країн світу (станом на 31 липня 2010 р.)⁶²

Міс-це	Країна*	Нижня палата парламенту				Верхня палата парламенту			
		Дата виборів	кількість місць у палаті	З них жінок:		Дата виборів	Кількість місць у палаті	З них жінок:	
				осіб	%			осіб	%
1	Руанда	09 2008	80	45	56.3	10 2003	26	9	34.6
2	Швеція	09 2006	349	162	46.4	-	-	-	-
3	Південно-Африканська Республіка	04 2009	400	178	44.5	04 2009	54	16	29.6
4	Куба	01 2008	614	265	43.2	-	-	-	-
5	Ісландія	05 2009	63	27	42.9	-	-	-	-
6	Нідерланди	11 2010	150	61	40.7	05 2007	75	26	34.7
7	Фінляндія	03 2007	200	80	40.0	-	-	-	-
8	Норвегія	09 2005	169	67	39.6	-	-	-	-
9	Бельгія	06 2010	150	59	39.3	06 2010	40	17	42.5
10	Мозамбік	10 2009	250	98	39.2	-	-	-	-
11	Ангола	09 2008	220	85	38.6	-	-	-	-
”	Коста-Ріка	02 2010	57	22	38.6	-	-	-	-
12	Аргентина	06 2009	257	99	38.5	06 2009	71	25	35.2
13	Данія	11 2007	179	68	38.0	-	-	-	-
14	Іспанія	03 2008	350	128	36.6	03 2008	263	81	30.2
15	Андорра	04 2009	28	10	35.7	-	-	-	-
16	Нова Зеландія	11 2008	122	41	33.6	-	-	-	-
17	Непал	04 2008	594	197	33.2	-	-	-	-
18	Німеччина	09 2009	622	204	32.8	Не вказано	69	15	21.7
19	Македонія	06 2006	120	39	32.5	-	-	-	-
20	Еквадор	04 2009	124	40	32.3	-	-	-	-
21	Бурунді	07 2010	106	34	32.1	07 2010	41	19	46.3
22	Білорусь	09 2008	110	35	31.8	07 2008	58	18	32.8
23	Уганда	02 2006	324	102	31.5	-	-	-	-
24	Танзанія	12 2005	323	99	30.7	-	-	-	-
25	Гвіана	08 2006	70	21	30.0	-	-	-	-
26	Східний Тимор	06 2007	65	19	29.2	-	-	-	-
27	Швейцарія	10 2007	200	58	29.0	10 2007	46	10	21.7
28	Тринідад і Тобаго	05 2010	42	12	28.6	06 2010	31	8	25.8
29	Австрія	09 2006	183	51	27.9	Не вказано	61	18	29.5
30	Ефіопія	05 2010	547	152	27.8	10 2005	112	21	18.8
31	Туніс	10 2009	214	59	27.6	08 2008	112	17	15.2
32	Перу	04 2006	120	33	27.5	-	-	-	-
33	Португалія	09 2009	280	63	27.4	-	-	-	-
34	Афганістан	09 2005	249	68	27.3	02 2010	102	28	27.5
”	Австралія	11 2007	150	41	27.3	11 2007	76	27	35.5
35	Намібія	11 2009	67	18	26.9	11 2004	26	7	26.9
36	Мексика	07 2009	500	131	26.2	07 2006	128	25	19.5

⁶² Див.: Women in National Parliaments: World Classification. – [Http://www.ipu.org/wmn-e/akcc/classif.htm](http://www.ipu.org/wmn-e/akcc/classif.htm)

37	Монако	02 2008	23	6	26.1	-	-	-	-
38	В'єтнам	05 2007	493	127	25.8	-	-	-	-
39	Киргизія	12 2007	90	23	25.6	-	-	-	-
"	Судан	04 2010	446	114	25.6	05 2010	46	5	10.9
40	Болівія	12 2009	130	33	25.4	12 2009	36	17	47.2
41	Ірак	12 2005	275	70	25.5	-	-	-	-
"	Лаос	04 2006	115	29	25.2	-	-	-	-
42	Лесото	02 2007	120	29	24.2	03 2007	33	6	18.2
43	Ліхтенштейн	02 2009	25	6	24.0	-	-	-	-
44	Молдова	07 2009	101	24	23.8	-	-	-	-
45	Хорватія	11 2007	153	36	23.5	-	-	-	-
"	Сейшельські острови	05 2007	34	8	23.5	-	-	-	-
46	Сингапур	05 2006	94	22	23.4	-	-	-	-
47	Естонія	03 2007	101	23	22.8	-	-	-	-
48	Сенегал	06 2007	150	34	22.7	08 2007	100	40	40.0
49	Об'єднані Арабські Емірати	12 2006	40	9	22.5	-	-	-	-
50	Пакистан	02 2008	342	76	22.2	03 2009	100	17	17.0
51	Канада	10 2008	308	68	22.1	Не зазначено	93	32	34.4
"	Мавританія	11 2006	95	21	22.1	11 2009	56	8	14.3
52	Чехія	05 2010	200	44	22.0	10 2008	81	14	17.3
"	Еритрея	02 1994	150	33	22.0	-	-	-	-
"	Латвія	10 2006	100	22	22.0	-	-	-	-
"	Сполучене Королівство Великої Британії	05 2010	650	143	22.0	Не вказано	733	147	20.1
"	Узбекистан	12 2009	150	33	22.0	12 2010	100	15	15.0
53	Сен-Вінсент і Гренадини	12 2005	23	5	21.7	-	-	-	-
54	Сербія	05 2008	250	54	21.6	-	-	-	-
55	Фліппіни	05 2010	229	49	21.4	05 2010	23	3	13.0
56	Китай	03 2008	2987	637	21.3	-	-	-	-
"	Італія	04 2008	630	134	21.3	04 2008	322	59	18.3
57	Камбоджа	07 2008	123	26	21.1	01 2006	61	9	14.8
58	Болгарія	07 2009	240	50	20.8	-	-	-	-
"	Домініканська Республіка	05 2010	183	38	20.8	05 2010	32	3	9.4
"	Малаві	05 2009	192	40	20.8	-	-	-	-
59	Нікарагуа	11 2006	92	19	20.7	-	-	-	-
60	Люксембург	06 2009	60	12	20.0	-	-	-	-
"	Польща	10 2007	460	92	20.0	10 2007	100	8	8.0
61	Домініка	12 2009	26	5	19.2	-	-	-	-
62	Литва	10 2008	141	27	19.1	-	-	-	-
63	Боснія і Герцеговина	10 2006	42	8	19.0	03.2007	15	2	13.3
"	Сальвадор	01 2009	84	16	19.0	-	-	-	-
"	Таджикистан	02 2010	63	12	20.1	03 2010	34	5	14.7
64	Франція	06 2007	577	109	18.9	09 2008	343	75	21.9
65	Маврикій	05 2010	69	13	18.8	-	-	-	-
66	Бангладеш	12 2008	345	64	18.6	-	-	-	-
67	Ізраїль	02 2009	120	22	18.3	-	-	-	-
68	Кабо-Верде	12 2006	72	13	18/1	-	-	-	-
69	Гондурас	11 2009	128	23	18.0	-	-	-	-

Т. М. Мельник. ТВОРЕННЯ СУСПІЛЬСТВА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

''	Індонезія	04 2009	560	101	18.0	-	-	-	-
70	Казахстан	08 2007	107	19	17.8	10 2008	47	2	4.3
71	Венесуела	12 2005	166	29	17.5	-	-	-	-
72	Греція	10 2009	300	52	17/3	-	-	-	-
73	Туркменія	12 2008	125	21	16.8	-	-	-	-
''	Сполучені Штати Америки	11 2008	435	73	16.8	11 2008	98	15	15.3
74	Сан-Маріно	11 2008	60	10	16.7	-	-	-	-
75	Албанія	06 2009	140	23	16.4	-	-	-	-
76	Корейська Народно-Демократична Республіка	03 2009	687	107	15.6	-	-	-	-
77	Буркіна-Фасо	05 2007	111	17	15.3	-	-	-	-
''	Словаччина	06 2010	150	23	15.3	-	-	-	-
78	Уругвай	10 2009	99	15	15.2	10 2009	31	4	12.9
79	Зімбабве	03 2008	214	32	15.0	03 2008	99	24	24.2
80	Габон	01 2009	116	17	14.7	01 2009	102	18	17.6
''	Республіка Корея	04 2008	299	44	14.7	-	-	-	-
81	Словенія	09 2008	90	13	14.4	11 2007	40	1	2.5
82	Чилі	12 2009	120	17	14.2	12 2009	38	5	13.2
83	Російська Федерація	12 2007	450	63	14.0	Не вказано	169	8	4.7
''	Замбія	09 2006	157	22	14.0	-	-	-	-
84	Камерун	07 2007	180	25	13.9	-	-	-	-
''	Ірландія	05 2007	165	23	13.9	02 2008	49	13	22.0
85	Джибуті	02 2008	65	9	13.8	-	-	-	-
86	Свазіленд	09 2008	66	9	13.6	10 2003	30	12	40.0
87	Гренада	07 2008	15	2	13.3	08 2008	13	4	30.8
''	Ямайка	09 2007	60	8	13.3	09 2007	21	3	14.3
''	Таїланд	12 2007	473	63	13.3	03 2008	150	24	16.0
88	Сьєрра-Леоне	08 2007	121	16	13.2	-	-	-	-
89	Кіпр	05 2006	56	7	12.5	-	-	-	-
''	Ліберія	10 2005	64	8	12.5	10 2005	30	5	16.7
''	Парагвай	04 2008	80	10	12.5	04 2003	45	4	8.9
90	Арабська Сирійська Республіка	04 2007	250	31	12.4	-	-	-	-
91	Багамі	05 2007	41	5	12.2	05 2007	15	5	33.3
92	Гватемала	09 2007	158	19	12.0	-	-	-	-
93	Азербайджан	11 2005	123	14	11.4	-	-	-	-
''	Румунія	11 2008	334	38	11.4	11 2008	137	8	5.8
94	Японія	08 2009	480	54	11.3	07 2010	242	44	18.2
95	Чорногорія	03 2009	81	9	11.1	-	-	-	-
''	Сент-Люсія	12 2006	18	2	11.1	01 2007	11	4	36.4
''	Того	10 2007	81	9	11.1	-	-	-	-
96	Бенін	03 2003	83	9	10.8	-	-	-	-
''	Індія	04 2009	545	59	10.8	07 2008	233	21	9.0
97	Антигуа і Барбуда	03 2009	19	2	10.5	04 2009	17	5	29.4
''	Марокко	09 2007	325	34	10.5	10 2009	270	6	2.2
98	Малі	07 2007	147	15	10.2	-	-	-	-
99	Барбадос	01 2008	30	3	10.0	02 2008	21	7	33.3
''	Екваторіальна Гвінея	05 2008	100	10	10.0	-	-	-	-

Т. М. Мельник. ТВОРЕННЯ СУСПІЛЬСТВА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

”	Гвінея-Бісау	11 2008	100	10	10.0	-	-	-	-
100	Малайзія	03 2008	222	22	9.9	Не вказано	64	18	28.1
101	Кенія	12 2007	224	22	9.8	-	-	-	-
102	Центрально-Африканська Республіка	03 2005	104	10	9.6	-	-	-	-
103	Вірменія	05 2007	131	12	9.2	-	-	-	-
104	Угорщина	04 2010	386	35	9.1	-	-	-	-
”	Туреччина	07 2007	549	50	9.1	-	-	-	-
105	Берег Слонової Кістки	12 2000	203	18	8.9	-	-	-	-
106	Бразилія	10 2006	513	45	8.8	10 2006	81	10	12.3
107	Мальта	03 2008	69	6	8.7	-	-	-	-
108	Бутан	03 2008	47	4	8.5	12 2007	25	6	24.0
”	Панама	05 2009	71	6	8.5	-	-	-	-
109	Демократична Республіка Конго	07 2006	500	42	8.4	01 2007	108	5	4.6
110	Ґана	12 2008	230	19	8.3	-	-	-	-
111	Самоа	03 2006	49	3	8.2	-	-	-	-
112	Україна	09 2007	450	36	8.0	-	-	-	-
113	Ботсвана	10 2009	63	5	7.9	-	-	-	-
114	Алжир	05 2007	389	30	7.7	12 2009	136	7	5.1
”	Кувейт	05 2009	65	5	7.7	-	-	-	-
”	Лівійська Арабська Джамахірія	03 2009	468	36	7.7	-	-	-	-
115	Ґамбія	01 2002	53	4	7.5	-	-	-	-
116	Конго	06 2007	137	10	7.3	08 2008	70	9	12.9
”	Сан-Томе і Принсіпі	03 2006	55	4	7.3	-	-	-	-
117	Нігерія	04 2007	358	25	7.0	04 2007	109	9	8.3
118	Сомалі	08 2004	546	37	6.8	-	-	-	-
119	Сент-Кітс і Невіс	01 2010	15	1	6.7	-	-	-	-
120	Ґрузія	05 2008	138	9	6.5	-	-	-	-
”	Мальдіви	05 2009	77	5	6.5	-	-	-	-
121	Йорданія	11 2007	110	7	6.4	12 2009	55	7	12.7
122	Шри-Ланка	04 2010	225	12	5.3	-	-	-	-
123	Чад	04 2002	155	8	5.2	-	-	-	-
124	Кірібаті	08 2007	46	2	4.3	-	-	-	-
125	Ґайті	02 2006	98	4	4.1	04 2009	29	2	6.9
126	Монголія	06 2008	76	3	3.9	-	-	-	-
127	Вануату	09 2008	52	2	3.8	-	-	-	-
128	Ліван	06 2009	128	4	3.1	-	-	-	-
”	Тонґа	04 2008	32	1	3.1	-	-	-	-
129	Коморські острови	11 2009	33	1	3.0	-	-	-	-
”	Маршалові острови	11 2007	33	1	3.0	-	-	-	-
130	Ґран	03 2008	290	8	2.8	-	-	-	-
131	Бахрейн	11 2006	40	1	2.5	12 2006	40	10	25.0
132	Єгипет	11 2005	454	8	1.8	06 2010	264	?	?
133	Папуа -Нова Гвінея	06 2007	109	1	0.9	-	-	-	-
134	Ємен	04 2008	301	1	0.3	04.2001	111	2	1.8
135	Беліз	02 2008	32	0	0.0	03.2008	13	5	38.5
”	Науру	06 2010	18	0	0.0	-	-	-	-
”	Мікронезія (Федеративні штати)	03 2009	14	0	0.0	-	-	-	-
”	Оман	10 2007	84	0	0.0	11 2007	72	14	19.4

"	Палау	11 2008	16	0	0.0	11 2008	13	2	15.4
"	Катар	07 2010	35	0	0.0	-	-	-	-
"	Саудівська Аравія	02 2009	150	0	0.0	-	-	-	-
"	Соломонові острови	04 2006	50	0	0.0	-	-	-	-
"	Тувалу	08 2006	15	0	0.0	-	-	-	-
136	Колумбія	03 2010	166	?	?	03 2010	102	?	?

* Дані про кількість осіб і відсоток жінок, обраних до національних парламентів, подаються у нисхідному порядку.

Частка жінок у національних парламентах, що становить 40% і більше, є такою лише в семи країнах – Руанда, Швеція, Фінляндія, Ісландія, Нідерланди, Південно-Африканська Республіка і Куба, а 30% і більше – у 18 країнах світу, серед яких Норвегія, Данія, Іспанія, Бельгія, Німеччина, Білорусь, Аргентина, Нова Зеландія, Мозамбик та ін. За представленістю жінок у парламенті серед 186 країн Україна посідає 109-е місце (8%) поряд з такими країнами, як Самоа, Ботсвана, Гана, Конго, Бутан, Панама та ін.

Становить інтерес розподіл жінок у парламентах за різними регіонами світу. Середні показники засвідчують, що країни Азії (18,7%) і Африки (19%) щодо політичної представленості жінок у парламентах близькі до більшої частини країн європейського простору (20%), що засвідчує про розвиток ґендерних перетворень як світовий процес (табл. 8).

Таблиця 8

**Жінки в парламентах різних регіонів світу (у %)
(станом на 2010 р.)⁶³**

Регіони*	Однопалатний парламент і нижня палата у двопалатному парламенті	Верхня палата або Сенат	Обидві палати разом
Північні країни Європи	42.1	-	-
Північна і Південна Америка	22.5	22.6	22.5
Європа – країни – члени ОБСЄ, включаючи північні країни	22.0	19.4	21.5
Європа – країни – члени ОБСЄ, виключаючи північні країни	20.1	19.4	19.9
Країни Африки, розташовані на південь від Сахари	19.0	20.9	19.2
Азія	18.7	17.0	18.5
Країни Тихоокеанського регіону	13.2	32.6	15.3
Арабські країни	11.1	8.1	10.5

*Класифікація регіонів подається в нисхідному порядку відповідно до відсоткових показників представленості жінок у верхній і нижній палатах парламентів

⁶³ www.ipu.jrg/wmn-e/world.htm

У країнах світу існує різний розкид за показниками жінок і чоловіків у парламентах. Це залежить від багатьох факторів: рівня розвитку суспільства, його політичного режиму, особливостей формування і функціонування політичної системи, розвиненості політичної культури громадян та ін., про що йдеться далі. Оскільки Європейський регіон у сфері гендеру досяг за рядом параметрів найбільших успіхів, то становить інтерес частка жінок у країнах цього регіону і місце серед них України (табл. 9).

Таблиця 9

Представленість жінок у національних парламентах країн Європи та СНД (станом на 31 липня 2010 р.)⁶⁴

Місце	Країна	Нижня палата парламенту				Верхня палата парламенту			
		Дата виборів	кількість місць у палаті	З них жінок:		Дата виборів	Кількість місць у палаті	З них жінок:	
				осіб	%			осіб	%
1	Швеція	09 2006	349	162	46.4	–	–	–	–
2	Ісландія	05 2009	63	27	42.9	–	–	–	–
3	Нідерланди	11 2006	150	61	40.7	05 2007	75	26	34.7
4	Фінляндія	03 2007	200	80	40.0	–	–	–	–
5	Норвегія	09 2005	169	67	39.6	–	–	–	–
6	Бельгія	06 2010	150	59	39.3	06 2010	40	17	42.5
7	Данія	11 2007	179	68	38.0	–	–	–	–
8	Іспанія	03 2008	350	128	36.6	03 2008	263	81	30.2
9	Німеччина	09 2009	622	204	32.8	Не вказано	69	15	21.7
10	Македонія	06 2006	120	39	32.5	–	–	–	–
11	Білорусь	09 2008	110	35	31.8	07 2008	58	18	32.8
12	Швейцарія	10 2007	200	58	29.0	10 2007	46	10	21.7
13	Австрія	09 2006	183	51	27.9	Не вказано	61	18	29.5
14	Португалія	09 2009	230	63	27.4	–	–	–	–
15	Мовако	02 2008	23	6	26.1	–	–	–	–
16	Киргизія	12 2007	90	23	25.6	–	–	–	–
17	Ліхтенштейн	02 2009	25	6	24.0	–	–	–	–
18	Молдова	07 2009	101	24	23.8	–	–	–	–
19	Хорватія	11 2007	153	36	23.5	–	–	–	–
20	Естонія	03 2007	101	23	22.8	–	–	–	–
21	Сполучене Королівство Великої Британії	05 2010	650	143	22.0	Не вказано	733	147	20.1
”	Латвія	10 2006	100	22	22.0	–	–	–	–
”	Узбекистан	12 2009	150	33	22.0	12 2010	100	15	15.0
”	Чехія	05 2010	200	44	22.0	10 2008	81	14	17.3
22	Сербія	05 2008	250	54	21.6	–	–	–	–
23	Італія	04 2008	630	134	21.3	04 2008	322	59	18.3
24	Болгарія	07 2009	240	50	20.8	–	–	–	–
25	Польща	10 2007	460	90	20.4	10 2007	100	8	8.0
26	Таджикистан	02 2010	63	12	20.1	03 2010	34	5	14.7
27	Люксембург	06 2009	60	12	20.0	–	–	–	–

⁶⁴ Див.: *Women in National Parliaments: World Classification*. – <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

28	Литва	10 2008	141	27	19.1	–	–	–	–
29	Боснія і Герцеговина	10 2006	42	8	19.0	03.2007	15	2	13.3
30	Франція	06 2007	577	109	18.9	09 2008	343	75	21.9
31	Греція	10 2009	300	52	17.3	–	–	–	–
32	Казахстан	08 2007	107	19	17.8	10 2008	47	2	4.3
33	Туркменія	12 2008	125	21	16.8	–	–	–	–
34	Сан-Маріно	11 2008	60	10	16.7	–	–	–	–
35	Албанія	06 2009	140	23	16.4	–	–	–	–
36	Словаччина	06 2010	150	23	15.3	–	–	–	–
37	Словенія	09 2008	90	13	14.4	11 2007	40	1	2.5
38	Російська Федерація	12 2007	450	63	14.0	Не вказано	169	8	4.7
39	Ірландія	05 2007	165	23	13.9	02 2008	49	13	22.0
40	Кіпр	05 2006	56	7	12.5	–	–	–	–
41	Азербайджан	11 2005	123	14	11.4	–	–	–	–
”	Румунія	11 2008	334	38	11.4	11 2008	137	8	5.8
42	Чорногорія	03 2009	81	9	11.1	–	–	–	–
43	Вірменія	05 2007	131	12	9.2	–	–	–	–
44	Угорщина	04 2010	386	35	9.1	–	–	–	–
45	Україна	09 2007	450	36	8.0	–	–	–	–
46	Грузія	05 2008	138	9	6.5	–	–	–	–

Як свідчать дані (табл. 9), Україна серед країн Європи посідає передостаннє місце за представленістю жінок у парламенті. За останні два десятиліття кількість жінок у парламенті України коливається від 3 до 8% (табл. 10). Оскільки процес зростання не простежується, то важко сказати про можливість виконання до 2015 р. цільового показника 30-відсоткової представленості жінок в органах законодавчої влади, визначеного в Цілях Розвитку Тисячоліття: Україна (табл. 17 і 18). Ще не видається можливим чітко простежити тенденцію ґендерного розвитку стосовно пропорційної системи формування парламенту з огляду на короткий час її існування. Існуюча тенденція скоріше звужує ґендерні показники щодо складу парламенту з кожними наступними виборами. Це проглядається у порівнянні за статтю депутатського складу Верховної Ради України всіх скликань періоду її незалежності (табл. 10).

Перші вибори часів руйнації Радянського Союзу і створення незалежної України засвідчили, що жінки не стали політичною силою, щоб оволодіти політичною ситуацією в країні і набрати необхідних голосів для потрапляння до парламенту. На відміну від 36% місць серед загальної кількості депутатів у Верховній Раді УРСР, набраних завдяки негласному квотуванню після виборів 1980 р., на виборах 1990 р. частка жіночого представництва в парламенті впала до 3% місць. Суспільство не підтримало значну кількість жінок. Воно й не було ще організоване в об'єднання, не структуроване в організації. У цей час лише розпочинається процес створення партійних і громадських організацій, відмінних у своєму статусі від попередніх. Наступні вибори 1994 р. дещо поліпшили представленість жінок у парламенті, але лише на шість осіб, і загальна їх кількість становила 19, або 5,7% загальної кількості народних депутатів.

Таблиця 10

Розподіл народних депутатів за статтю у складі всіх скликань
Верховної Ради незалежної України

Скликання	Загальна чисельність депутатів				
	Жінок		Чоловіків		Співвідношення жінок і чоловіків
	Осіб	%	Осіб	%	
Перше скликання (1990–1994 рр.)	13	3,0	421	97,0	1 : 33
Друге скликання (1994–1998 рр.)	19	5,7	316	94,3	1 : 17
Третє скликання (1998–2002 рр.)	35	8,1	395	91,9	1 : 12
Четверте скликання (2002–2006 рр.)	23	5,1	427	94,9	1 : 19
П'яте скликання (2006–2007 рр.)	36	8,0	414	92,0	1 : 12
Шосте скликання (2007 р.)	36	8,0	414	92,0	1 : 12

В умовах незалежності України у парламенті протягом всіх шести скликань гендерна демократія не набрала розвитку, тобто чоловіки у його складі становлять не менш як 92%. Сьогодні обираються майже незмінні 8% жінок від загальної кількості складу парламенту. Така послідовна відсоткова незмінність справляє враження присутності негласної керованої традиції, напруженої чоловіками, які, власне, й формують парламент.

Ці процеси трансформації представленості жінок у вищих органах законодавчої влади характерні для всіх країн пострадянського простору, що стали самостійними незалежними державами.

Становить інтерес класифікація Міжпарламентського союзу, що за критерієм участі жінок у парламенті всі країни світу поділив на шість груп. Україна належить до групи «країн з безумовним домінуванням чоловіків» (табл. 11). Україна відстає не тільки від європейського рівня, а й від багатьох країн Африки й Азії, наближаючись до показників арабських країн.

Таблиця 11

Представництво жінок за групами країн у парламентах країн світу
на 2007 р.⁶⁵

№	Група країн	Частка жінок (%)	Кількість країн
1	Країни-лідери за політичною представленістю жінок	30–45	19
2	Гендерно-перспективні країни	15–30	72
3	Країни з високою гендерною диспропорцією	10–15	37
4	Країни з безумовним домінуванням чоловіків	5–10	35
5	Країни з дуже низькою представленістю жінок	до 5	16
6	Країни з чоловічими парламентами	0	9

⁶⁵ Див.: Варіанти забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків у виборних органах влади України. Документ від 11.07.2007: матеріали круглого столу 16 липня 2007 року. Міжнародний центр перспективних досліджень. – С. 5.

Переважання чоловіків у парламенті України, як і в парламентах всіх країн світу, є реальністю в сучасних умовах. Отже, склад депутатів владних структур гендерно не збалансований. Це, наприклад, особливо дисонує з цілями, визначеними в Конституції України, де виписані завдання побудови демократичної, соціальної та правової держави та забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Потрібен гендерний аналіз того підґрунтя і тих переваг, на які чоловіки спираються у своєму прагненні до влади і практичних діях входження до неї. Причому такий аналіз має включати також порівняльний підхід до оцінки причин такої незбалансованості. Насамперед оцінимо виборче законодавство з міжнародного і національного погляду та досвіду практичного його втілення в окремих країнах.

Право вільно обирати і бути обраним до органів державної влади на міжнародному рівні всіма державами розглядається як особливо значуще серед політичних прав громадян. Рівність виборчих прав для всіх, тобто і для чоловіків, і для жінок, проголошено в положеннях міжнародних актів, зокрема таких, як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, які ратифіковані майже всіма країнами світу. Ратифікація є визнанням і прийняттям до виконання цих документів. Підкреслимо особливо значущі моменти стосовно предмета розгляду.

Загальна декларація прав людини проголосила: «Кожна людина має право брати участь в управлінні своєю країною безпосередньо або через вільно обраних представників» (частина перша ст. 21). І хоча будь-яка декларація як документ має рекомендаційний характер, Загальна декларація сприйнята країнами світу як основоположний акт з прав людини.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права підкреслив рівність жінок і чоловіків у праві обирати і бути обраним і приймати рішення (ст. 25).

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок покладає на держави-учасниці обов'язок забезпечити жінкам на рівних умовах із чоловіками право: 1) голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та обиратися в усі публічно виборні органи; 2) брати участь у формуванні і здійсненні політики уряду та обіймати державні посади на всіх рівнях державного управління; 3) брати участь у діяльності неурядових організацій і асоціацій, що займаються проблемами громадського і політичного життя країни (ст. 7). Конвенція є міжнародним стандартом для поведінки держав світу. Вони інкорпоруєть у національне право норми і принципи міжнародного права із урахуванням реальних можливостей їх забезпечення. На відміну від соціально-економічного втілення норм міжнародного права стосовно політичних прав у національне право не потребує наявності особливих можливостей держави для їх забезпечення.

Названі документи, визнані країнами світу, по-різному, але трансформовані у їх внутрішньому законодавстві. Однак пропорційне представництво статей у парламентах, як і на всіх рівнях влади, не відбулося. Лише окремі країни наблизилися до паритетної демократії. У жодній країні немає відпо-

відного представництва жінок в органах держави пропорційно до їх чисельності.

Світовий досвід засвідчує, що забезпечення ґендерної рівності в парламентах різних країн світу пов'язане з процесами їх формування. Вибори або входження жінок і чоловіків до парламенту зумовлює таке явище, як квотування. Ґендерні квоти щодо парламентського представництва є не що інше, як політико-правовий спосіб виправлення дискримінаційної ситуації щодо становища тієї чи іншої статі і сприяння забезпечити однакові стартові умови для їх самовираження й самореалізації в системі влади. Оскільки в становищі дискримінованих умов перебуває жіноча стаття, то квотування є механізмом збільшення представленості жінок шляхом виділення, резервування місць у списках кандидатів під час виборів. Жінка, яка досить тривалий історичний і соціальний час створювала умови для чоловіків щодо оптимальної реалізації ними своїх потреб і інтересів, потребує на певний політичний відтинок часу необхідної юридичної і фактичної підтримки – системи пільг і компенсацій. Це пільговий і компенсаторний підхід до сучасної жінки виправдав себе як позитивний досвід у багатьох європейських країнах, де кількість жінок завдяки квотуванню в законодавчих органах зросла.

Незважаючи на виправдану позитивну практику введення тимчасових спеціальних заходів, у світі існує різне ставлення до квотування та резервування місць в органах влади. Немало жінок виступають проти квотування, вважаючи, що такий короткий шлях до парламенту піддасть критиці тих жінок, які вже обрані до нього. Дехто розглядає квотування навіть як форму пониження жінки. Такі голоси можна почути і в Україні. Серед противників квот є такі, які вважають, що це встановлює «стелю» на шляху просування жінок до парламенту, тобто сприяє ситуації, коли жінки не можуть «перескочити» поставлений квотою ліміт. Та, як свідчить практика, там, де існує квотування, таких проблем немає. Навіть у тих країнах, де квотування сьогодні розглядається як норма, до його введення було немало противників. Наприклад, введення квот в Ірландії спочатку було піддане жорсткій критиці. Та згодом ставлення змінилося, коли реальність продемонструвала зростання кількості жінок з 1981 по 1996 р. від 9 до 26%.

Особливу увагу щодо сприйняття позитивних дій привертають країни – члени Європейського Союзу, які в основу своєї внутрішньої політики покладають принцип соціальної справедливості, втілений у Маастрихтській угоді. Базуючи свою політику на ґендерній концепції, вони акцентують увагу на створенні відповідних умов (навіть тимчасового характеру) щодо реального забезпечення рівності жінок і чоловіків. Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є складовою як первинного, так і вторинного законодавства Європейського Союзу. Вони закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у Директивах Європейського Союзу. Держави – члени Європейського Союзу зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві.

На спеціальній конференції «До партнерства між чоловіками і жінками в політиці», яка відбулася 14–18 лютого 1997 р. в Нью-Делі, та на інших форумах називався 30-відсотковий мінімальний поріг для обрання або призначення жінок на керівні посади в національних суспільствах.

Пізніше «критичною масою» представництва жінок у парламенті, визаною світовою практикою, був рівень не менше 30 відсотків представників статі щодо співвідношення чоловіків і жінок. Він дає можливість долати гендерну асиметрію, впливати на формування та прийняття рішень у парламенті. Таке співвідношення передбачає представництво не менше 30 % жінок у складі партійних та державних структур. Останнім часом дедалі більше країн світу застосовують ґендерні квоти, включаючи такі країни, як Франція, Швеція, Боснія, Аргентина та інші.

Історична і сучасна практика формування владних структур свідчить, що квоти можуть бути встановлені державою як обов'язкова традиція, так і законодавчо. Вони тоді виступають як державні квоти.

Відомо, що в практиці Радянського Союзу існувало правило обов'язкового введення в парламент жінок на рівні 33%. І хоча Конституція СРСР, як і конституції союзних республік, та інші законодавчі акти такої норми не містили, все ж таке правило було обов'язковим. З розпадом Радянського Союзу квотами знехтувано. На сьогодні у нових державах, що утворилися, дедалі активніше мобілізується й обговорюється думка щодо необхідності введення конкретних тимчасових заходів. Рівність політичних прав жінки і чоловіка, рівні можливості їх досягнення повинні забезпечуватись виборчим законодавством. Воно юридично встановлює відповідні механізми реалізації та захисту політичних прав обох статей.

У ряді країн світу система квотування закріплена в національному законодавстві – конституціях або спеціальному загальнонаціональному законодавстві. Назвемо приклади.

Аргентина. Виборче законодавство встановлює 30-відсоткову квоту для жінок-кандидатів на виборні посади. Завдяки цьому жіноче представництво значно збільшилося в Палаті депутатів.

Уганда. Для жінок від 39 округів резервуються місця в парламенті. Інші жінки обираються до парламенту не за ґендерною квотою.

Індія. Законодавство (74-та поправка) вимагає резервувати 33% місць у місцевих органах влади для жінок.

За даними дослідження Міжнародного інституту демократії та підтримки у виборах (ІДЕА) та Стокгольмського університету, опублікованими 2003 р., положення про ґендерні квоти внесені до конституцій 11 країн (табл. 12). Конституційне закріплення ґендерного квотування, безперечно, мало вплив на зростання кількісного складу жінок у парламентах. Проте потрібен час для усвідомлення й відпрацювання механізму квот у реальній практиці.

Таблиця 12

Кількість жінок і чоловіків у парламентах країн, у конституціях яких закріплена гендерна квота (станом на 2003 р.)⁶⁶

Країна	Всього депутатів, обраних до парламенту	З них:			
		жінки		чоловіки ⁶⁷	
		осіб	%	осіб	%
Руанда	80	39	48,8	41	51,2
Аргентина	257	79	30,7	178	69,3
Уганда	304	75	24,7	229	75,3
Танзанія	274	61	22,3	213	77,7
Тайвань	225	50	22,2	175	77,8
Еритрея	150	33	22,0	117	78,0
Гаяна	65	13	20,0	52	80,0
Філіппіни	214	38	17,8	176	82,2
Франція	577	70	12,1	507	87,9
Кенія	224	15	6,7	209	93,3
Непал	205	12	5,9	193	94,1
Кількість країн, які реалізували введення квот на виборах до національного парламенту	3				
<i>Середній відсоток</i>			11,0		89,0

Дані засвідчують утвердження практичної реалізації конституційних квот при обранні національних парламентів на всіх континентах світу. Країни, де конституційно визнана необхідність гендерного квотування, різні за розвитком, традиціями, культурою в цілому. Вони мають надбання різних цивілізацій, що, безперечно, впливає й на процес реалізації квотування.

Поряд з конституційною ширшою є юридична практика закріплення гендерних квот щодо виборів у національні парламенти у законодавстві про вибори (табл. 13).

⁶⁶ За даними Інтернету.

⁶⁷ Підрахунки щодо складу чоловіків виведені й доопрацьовані автором.

Кількість жінок і чоловіків у парламентах країн,
де гендерне квотування закріплено у виборчому законодавстві⁶⁸

Країна	Всього депутатів, обраних до парламенту	З них:			
		жінки		чоловіки ⁶⁹	
		осіб	%	осіб	%
Бельгія	150	53	35,3	97	64,7
Коста-Ріка	57	20	35,1	37	64,9
Аргентина	257	79	30,7	178	69,3
Уганда	304	75	24,7	229	75,3
Мексика	500	113	22,6	387	77,4
Танзанія	274	61	22,3	213	77,7
Пакистан	342	72	21,1	270	78,9
Корейська Демократична Республіка	687	138	20,1	549	79,9
Болівія	130	24	18,5	106	81,5
Філіппіни	214	38	17,8	176	82,2
Македонія	120	21	17,5	99	82,5
Перу	122	22	17,5	100	82,5
Словаччина	150	26	17,3	124	82,7
Домініканська Республіка	150	26	17,3	124	82,7
Боснія і Герцеговина	42	7	16,7	35	83,3
Еквадор	100	16	16,0	84	84,0
Франція	577	70	12,1	507	87,9
Джібуті	65	7	10,8	58	89,2
Марокко	325	35	10,8	290	89,2
Панама	71	7	9,9	64	90,1
Венесуела	165	16	9,7	149	90,3
Судан	360	35	9,7	325	90,3
Індонезія	500	44	8,8	456	91,2
Парагвай	80	7	8,8	73	91,2
Бразилія	513	42	8,2	471	91,8
Сербія і Чорногорія	126	10	7,9	116	92,1
Непал	205	12	5,9	193	94,1
Гондурас	128	7	5,5	121	94,5
Йорданія	110	6	5,5	104	94,5
Вірменія	131	6	4,6	125	95,4
Кількість країн, де квоти визначені в законах про вибори	2				
<i>Середній відсоток</i>			5,7		

Конституційно і у виборчому законодавстві гендерні квоти закріплені на субрегіональному рівні в країнах: Аргентина, Бангладеш, Болівія, Бразилія, Франція, Греція, Індія, Намібія, Непал, Пакистан, Перу, Філіппіни, Південно-Африканська Республіка, Тайвань, Танзанія, Сербія і Чорногорія⁷⁰.

Поряд з встановленням державних квот міжнародний досвід формування парламенту дав зразки партійних квот як форми долання гендерної віддале-

⁶⁸ За даними Інтернету.

⁶⁹ Підрахунки щодо чоловіків зроблені автором.

⁷⁰ За даними дослідження Міжнародного інституту демократії та підтримки у виборах (ІДЕА) та Стокгольмського університету, опублікованими 2003 р.

ності. За даними дослідження Міжнародного інституту демократії та підтримки у виборах (ІДЕА) та Стокгольмського університету, опублікованими 2003 р., до партійного гендерного квотування звертаються політичні партії багатьох країн світу (табл. 14).

Таблиця 14

Країни, в яких політичні партії визначились з партійним квотуванням

Країна	Політична партія	Встановлена квота
Аргентина	Соціалістична партія (PS)	30% квота для жінок у партійних списках
	Широкий фронт (FG)	30% квота для жінок у партійних списках
	Рух гідності й незалежності (MODIN)	30% квота для жінок у партійних списках
	Союз демократичного центру (MID)	30% квота для жінок у партійних списках
	Союз демократичного центру (UCD)	30% квота для жінок у партійних списках
	Самовизначення і свобода (AL)	30% квота для жінок у партійних списках
	Демократична партія (PD)	30% квота для жінок у партійних списках
	Партія справедливості (PJ)	30% квота для жінок у партійних списках
	Союз радикальних перетворень (UCR)	30% квота для жінок у партійних списках
	Фронт за свободу і солідарність (FREPASO)	30% квота для жінок у партійних списках
Австралія	Австралійська партія свободи (ALP)	У 1994 р. введена 35% квота для жінок у партійних списках, яка у 2002 р. замінена на 40% квоту
Австрія	Австрійська народна партія (ÖVP)	З 1995 р. введена 33,3% квота для жінок у партійних списках
	Соціал-демократична партія Австрії (SPÖ)	З 1985 р. введена 40% квота для жінок у партійних списках
	Зелена альтернатива (GRÜNE)	З 1993 р. введена 50% квота для жінок у партійних списках
Бельгія	Соціалістична партія, Flemish (SP)	25% квота для жінок у партійних списках
	Соціалістична партія, French (PS)	Квота 50/50% для чоловіків і жінок
	Партія зелених (Ecolo)	
Боснія і Герцеговина	Соціал-демократична партія (SDP BiH)	У 2001 р. партія встановила 30% квоту
Ботсвана	Партійний конгрес Ботсвани (BCP)	У 1999 р. встановлена 30% квота для жінок у виборчих списках
	Національний фронт Ботсвани (BNF)	У 1999 р. встановлена 30% квота для жінок у виборчих списках

Велика Британія	Ліберальні демократи	Кожна третя в партійному списку – жінка. Під час останніх європейських виборів партія формувала списки за гендерним принципом 50/50
	Робітнича партія	У 1975 р. прийнято акт проти сексуального домагання. З 1992 по 1996 р. намагалися ввести 50% квоту. У січні 1996 р. індустріальний трибунал прийняв рішення, в якому говорилось, що квоти для жінок звужують права чоловіків. У 1999 р. вводилась система близнят при формуванні списку кандидатур всередині партій, тобто – чоловік/жінка. У 2001 р. парламент прийняв рішення, відповідно до якого партії вільні у своєму виборі встановлення квоти
Венесуела	Демократичні дії (AD)	30% квота для жінок
	Рух назустріч соціалізму (MAS)	30% квота для жінок
Греція	Соціалістичний рух (PASOK)	20% мінімальна квота для жінок у партійному списку
Гаїті	Соціалістична партія (KONAKOM)	25% квота для жінок
Данія	Соціалістична народна партія (SF)	У 1977 р. введена квота для жінок, яка припинила своє існування 1996 р.
	Соціал-демократична партія (SD)	У 1983 р. введена 40% партійна квота
	Партія лівих соціалістів (VS)	З 1985 р. встановлена квота 50/50 для жінок і чоловіків
Домініканська Республіка	Домініканська революційна партія (PRD)	З 1994 р. встановлена 25% квота для жінок.
Еквадор	Соціал-християнська партія (PSC)	25% квота для жінок
	Еквадорський народний революційний рух (APRE)	50% квота
	Ecuadorian Roldosis Party (PRE)	25% квота для жінок
	Партія лівих демократів (ID)	25% квота для жінок
	Народна демократія (DP)	25% квота для жінок
Екваторіальна Гвінея	Об'єднана соціал-демократія (CPDS)	Гендерна квота встановлена

Канада	Нова демократична партія (NDP)	У 1985 р. встановлена 50% квота для кандидатів на федеральних виборах
	Ліберальна партія Канади (LPC)	У 1993 р. встановлена 25% квота для жінок
Коста-Ріка	Національна ліберальна партія (PLN)	40% квота для жінок
	Християнсько-соціалістична єдина партія (PUSC)	40% квота для жінок
	Громадські дії партії (PAC)	50% квота в Палаті депутатів
Кіпр	Соціал-демократичний рух (KISOS)	25% квота для жінок
Ісландія	Народне об'єднання (PA)	40% квота для жінок у партійних списках
	Соціал-демократична партія (SDP)	40% квота для жінок у партійних списках
Індія	Assa Peoples Council AGP)	35% квота для жінок
	Індійський національний конгрес	З 1991 р. 15% квота для жінок кандидатів
Ірландія	Трудова партія	З 1991 р. 20% квота для жінок у партійних списках
	Робітничка партія	З 1991 р. 40% квота для жінок у партійних списках
	Партія яскраво-зелених	З 1992 р. партія встановила гендерний баланс 40/60 для висунутих кандидатів у депутати
	Fine Gael	40% квота для жінок у партійних списках
Ізраїль	Лікуд	Одна жінка має бути в кожній десятці кандидатів у партійному списку
	Мерец	Жінки мають становити 30% у партійному списку. Одна жінка в першій п'ятірці кандидатів і чотири серед перших 12 кандидатів
	Ізраїльська робітничка партія (ILP)	25% квота
	Національна релігійна партія (NRP)	Кожна п'ята позиція в партійних списках резервується для жінок
Іспанія	Іспанська соціалістична партія (PSOE)	40% квота для будь-якої статі
Італія	Народна партія Італії (PPI)	20% квота для жінок у партійних списках
	Ліві демократи (DS)	40% квота для жінок у партійних списках
	Соціал-демократія Італії (SDI)	Максимум 66% представників будь-якої статі в структурах партії
	Федерація зелених	50% квота для жінок у партійних списках
	Комуністична оновлена партія (PRC)	40% квота для жінок у партійних списках

Кенія	Демократична партія (DP)	Кожне перше і третє місце в партійних списках резервується для жінок, які мають свою точку зору
Корея, Республіка OF	Велика національна партія	З 2000 р. встановлена квота 30% для жінок-кандидатів
Киргизстан	Жіноча демократична партія Киргизстану	Члени партії всі жінки
Литовська Республіка	Соціал-демократична партія(CIS)	Квота 30% для кандидатів будь-якої статі
Люксембург	Партія зелених	
Македонія	Соціал-демократичне об'єднання Македонії (SDUM)	30% квота в партійних списках
Малі	Альянс за демократію в Малі (ADEMA – PASJ)	30% квота
Мальта	Робітнича партія	20% квота для жінок у партійних списках
Мексика	Революційна партія (PRI)	50% квота для жінок
	Партія революціонерів-демократів (PRD)	30% квота для жінок
Марокко	Соціалістичне об'єднання народних сил (USFP)	20% квота в партійних списках
Мозамбік	Фронт за лібералізацію Мозамбіку	Кожною третьою у партійному списку (30%) повинна бути жінка
Німеччина	Християнсько-демократичний союз (CDU)	З 1996 р. третьою частиною партійного списку кандидатів на вибори мають бути жінки
	Соціал-демократична партія Німеччини (SPD)	Рішення про введення квоти прийнято в 1988 р. Вона встановлена для жінок у партійних списках у 1990 р. – 25%, у 1994 р. – 33%, у 1998 р. – 40%
	Об'єднання - 90/Зелені	З 1986 р. введена квота для жінок у партійних списках
	Партія демократичного соціалізму (PDS)	50% квота для жінок у партійних списках
Польща	Союз лівих демократів (SLD)	30% квота
	Робітнича партія (UP)	30% квота
	Унія вольності (UW)	30% квота
Тайвань, провінція Китаю	Демократична прогресивна партія (MCT)	З 1996 р. 25% квота для жінок
	Китайська національна партія (КМТ)	25% квота для жінок у парламенті (2000 р.)
Туніс	Демократичне конституційне зібрання (RCD)	20% квота
Туреччина	Республіканська партія (СНР)	25% квота для представників однієї із статей

Уругвай	Соціалістична робітничка партія (PST)	З 1984 р. 30% квота для жінок
	Соціалістична партія Уругваю (PSU)	З 1991 р. 36% квота для жінок
Франція	Соціалістична партія (PS)	З 1990 р. введена 50% квота для виборчих списків
Чеська Республіка	Соціал-демократична партія(CSSD)	25% квота для жінок
Швеція	Партія зелених Швеції (MP)	З 1981 р. 50% квота для жінок у партійних списках
	Шведська соціал-демократична народна партія (SAP)	З 1993 р. 50% квота для жінок в партійних списках за стислою системою
	Партія лівих (V)	З 1987 р. 50% квота для жінок у партійних списках
Швейцарія	Соціал-демократична партія Швейцарії (SPS/PSS)	40% квота для жінок у партійних списках

Дані свідчать про те, що політичні партії звертаються до квотування при виборах до парламентів на всіх континентах. Можна розглядати це як світовий процес, що набуватиме розвитку.

Найбільше жінок висунуто політичними партіями в Європейському регіоні в таких країнах, як: Швеція (45%), Нідерланди (36,7%), Норвегія (36,4%), Бельгія (35,3%), Австрія (33,9%), Німеччина (32,2%), Ісландія (30,2%), Іспанія (28,3%) та ін.

Про зростання ґендерної орієнтації політичних партій при обранні парламентів на всіх континентах свідчить кількість висунутих ними жінок у Мозамбіку (30%), Південно-Африканській Республіці (29,8%), Коста-Ріці (35,1%), Аргентині (30,7%), Австралії (25,3%) та ін.

Утвердження партійних квот характеризують крайнощі у виборі їх партіями в різних країнах. Таблиця 14 також показує крайні відсоткові рівні у встановленні партійних квот. Вони коливаються: від 15% – Індійський національний конгрес (Індія); від 20% – Партія лівих демократів (Словаччина), Соціалістичний рух (Греція), Народна партія (Італія), Робітничка партія (Мальта), Соціалістичне об'єднання народних сил (Марокко); від 25% – Соціалістична партія (Бельгія), Соціалістична партія (Гаїті), Домініканська революційна партія (Домініканська Республіка), Соціал-християнська партія, Партія лівих демократів (Еквадор), Ліберальна партія Канади (Канада), Демократична прогресивна партія (Тайвань), Демократичне конституційне зібрання (Туніс), Республіканська партія (Туреччина), Соціал-демократична партія (Чехія); до 40% – Австралійська партія свободи (Австралія), Соціал-демократична партія (Австрія), Соціал-демократична партія (Данія), Національна ліберальна партія і Християнсько-соціалістична єдина партія (Коста-Ріка), Соціал-демократична партія (Німеччина), Народне об'єднання і Соціал-демократична партія (Ісландія), Робітничка партія і Партія яскраво-зелених (Ірландія), Ліві демократи і Комуністична оновлена партія (Італія), Іспанська

соціалістична партія (Іспанія), Соціал-демократична партія (Швейцарія); до 50% – Зелена альтернатива (Австрія), Соціалістична партія (Бельгія), Ліберальні демократи (Велика Британія), Партія лівих соціалістів (Данія), Екваторський народний революційний рух (Еквадор), Нова демократична партія (Канада), Громадські дії партії (Коста-Ріка), Партія демократичного соціалізму (Німеччина), Федерація зелених (Італія), Революційна партія (Мексика), Соціалістична партія (Франція), Партія зелених Швеції, Шведська соціал-демократична народна партія, Партія лівих (Швеція).

Перелік партій свідчить про те, що це переважно партії лівого спрямування. Соціал-демократичні партії з їх ідеалами рівності й соціальної справедливості відіграли роль в успішному просуванні до ґендерної рівності. Вони часто виступали з різними позитивними ініціативами на користь жінок. Та при цьому необхідно зауважити, що введення ґендерного квотування в партіях відбувалося під дуже активним впливом жіночого руху в різних країнах.

Наприклад, щодо ґендерних успіхів на виборах завжди привертають увагу скандинавські країни. Проте і в цих країнах ситуація із закріпленням квот у статутах політичних партій і в реальній практиці їх діяльності складалася по-різному залежно від внутрішнього політичного розкладу соціальних і політичних сил. Найпоширенішими як у середині партії, так і при висуненні кандидатів до парламенту стали ґендерні квоти в Норвегії, де Соціалістична ліва партія застосовує їх, починаючи з середини 1970-х років, Лейбористська партія – з середини 1980-х років, Партія центру і Християнсько-демократична партії – з 1983 р.

Ґендерні квоти в рекомендованій формі вже ряд десятиліть поширені в скандинавських країнах. У Швеції ще 1979 р. жінки п'яти найбільших політичних партій – соціал-демократичної, партії центру, комуністичної, ліберальної і поміркованої (консервативної) об'єдналися, щоб поставити вимогу до керівництва щодо збільшення політичного представництва жінок. Їх ініціатива була сприйнята партіями як принцип, відповідно до якого у внутріпартійних списках кандидатів на керівні посади на муніципальному, регіональному та національному рівнях представництво від кожної статі не повинно бути нижче 40 і вище 60%. Ґендерні квоти у внутріпартійній формі були прийняті Партією зелених 1983 р. і Ліввою партією (що об'єднала колишню комуністичну партію і ліву партію комуністів) 1990 р. В обох формах партійні квоти були схвалені Соціал-демократичною партією в 1993 р. Втілення цього принципу дало свої результати. В 1980-ті роки вплив жінок у керівних органах партій значно зріс.

У Фінляндії внутріпартійна форма ґендерних квот була підтримана в 1990-х роках серед багатьох політичних партій лише трьома – колишньою комуністичною партією – 1990 р., Лігою зелених – 1993 р., Соціал-демократичною партією – 1996 р.⁷¹

⁷¹ Інтернет. Open Women Line.

Невід'ємною складовою цих партій часто були жіночі секції, які ставали доброю школою формування лідерів. Багато жінок, що були обрані до парламентів, призначені міністрами, на посади різних державних виконавчих органів, сформувалися саме в жіночих секціях політичних партій.

Дані також засвідчують, що є особливості у встановленні квот у середині однієї країни. Тут також бувають крайнощі: від 20% – Народна партія, до 40% – Ліві демократи і Комуністична оновлена партія і до 50% – Федерація зелених в Італії, від 25% – Соціалістична партія Flemish (SP), до 50% – Соціалістична партія French (PS) у Бельгії, від 25% – Соціал-християнська партія, до 50% – Еквадорський народний революційний рух в Еквадорі.

Однакові квоти майже для всіх політичних партій встановлені у Швеції (50%), в Аргентині (30%), у Ботсвані (30%).

У Коста-Ріці партія Громадські дії партії (РАС) встановлює 50% квоту в структурі парламенту, а саме в Палаті депутатів.

Зростання кількості жінок від політичних партій – ознака впровадження гендерного компонента в їх програми й практичну спрямованість діяльності, а саме – на забезпечення рівності прав та створення рівних можливостей для обох статей.

В Україні парламент не підтримав відсоткове визначення квот при прийнятті Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Він також відмовився щодо внесених змін до законів «Про вибори народних депутатів України» та «Про політичні партії». Між виборами це питання в парламенті не обговорюється. На нього звертається увага лише під час виборчої кампанії.

У різних країнах по-різному відстежується або навіть заохочується квотування в політичних партіях. Так, у Бельгії успішною формою введення жінок до парламенту стало поступове запровадження партійних квот. Прийнятий у 1994 р. закон забезпечував поступове збільшення місць для жінок у парламенті. У 1996 р. партійні списки могли мати не більше, ніж три чверті кандидатів однієї статі, а з 1999 р. – дві третини. На виборах 2002 р. відбулося розширення застосування квотування, коли верхні три позиції не могли обіймати особи однієї статі. На наступних виборах такий принцип ввели стосовно перших двох позицій. У результаті до 40% місць у парламенті Бельгії належить жінкам. Серед політичних партій існує певний розкид у підході до квотування. Наприклад, Соціалістична партія Flemish (SP) встановила в партійних списках 25% квоту для жінок, тоді як в іншій Соціалістичній партії Flemish (PS) партійна квота введена для чоловіків і жінок – 50/50%. Інша ситуація склалася у Франції. Тут держава фінансово заохочує введення квот у політичних партіях. В Аргентині під час виборів знімають з перегонів ті політичні партії, які не дотримались квотування у виборчому списку.

Будучи найбільше задіяними в соціальній сфері, наближеними до повсякденного життя, де формується й проводить значну частину свого життя особистість, до домашнього господарства і обізнаними з ним, жінки після

обрання їх до парламентів активно впливають на впровадження ґендерного конструкту при формуванні правових актів, державних програм, наповнюючи їх соціальними вимогами і перспективами їх задоволення. А якщо жінки здатні до такого впливу, то закономірно постають питання, чому так повільно і так складно вони просуваються до влади і які фактори забезпечують переваги чоловікам при входженні їх у владні структури. Потрібен ґендерний аналіз того підґрунтя і тих переваг, на які чоловіки спираються у своєму прагненні до влади і практичних діях при входженні до неї. Він засвідчує об'єктивну потребу в зверненні до тимчасових спеціальних заходів щодо забезпечення входження жінки до парламенту.

На прикладі **України** очевидним є ряд чинників, що значною мірою зумовлюють перепони входження жінок до законодавчої влади. При цьому зауважимо, що питання причин і факторів відсутності активної участі або уповільненості входження жінок до представницьких органів влади найчастіше пов'язують з двома аспектами – відсутністю історичного досвіду політичної активності та ґендерними стереотипами. Крім цього, акцентується на самому змісті сучасного політичного життя, в якому дедалі частіше політичні функції належать групі професіоналів. Та життя спростовує зведення такої оцінки поведінки жінок, хоча й ці аспекти відіграють свою роль.

Окреслимо **фактори** забезпечення переваг, які мають чоловіки при входженні у владні структури.

Перший. Традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах.

Державна влада залишається чоловічим простором діяльності. Тут лише чоловік може реалізувати свою кар'єру. Звідси у великій кількості виходять народні депутати України, тобто відтворюють склад парламенту кожного нового скликання. Народні депутати України останніх скликань з 450 осіб депутатського корпусу до 350 осіб є депутатами попередніх скликань.

Джерелом формування складу парламенту є також працівники управлінських структур, які формують і приймають рішення, більше за інших знають механізми доступу до їх творення, до проходження в органи законодавчої влади. Жінки майже відсторонені від цих механізмів, вони обслуговуюча частина, а тому одиниці проходять до законодавчого органу.

Серед посад і занять депутатів майже немає тих, хто безпосередньо займається виробництвом. Основна маса обранців – бюрократія, причому найбільше – перші особи керівників, а не спеціалісти, що їх обслуговують. У реальному життєвому просторі посади керівників займають чоловіки. Вони призначають, звільняють чоловіків, реформують або створюють керівні посади переважно для чоловіків. Жінки – це зовсім незначна частина осіб у керівництві, причому, як правило, у сферах з низькою оплатою праці. Такий керівний склад має доступ до засобів масової інформації, вільні можливості пересування, широке спілкування, доступ до владних важелів, вибудовану систему залежності від них та ін. За статтю – це чоловіки, що становлять

«адмінресурс» з відпрацьованими міжособистісними стосунками, зв'язками по вертикалі і горизонталі. У країні, де традиційно існував невідпрацьований правовий механізм формування владних структур, формальні і неформальні чоловічі відносини, побудовані на «вольовому», «традиційному», «телефонному» праві в публічній сфері, відіграють ще велику впливову роль. Невипадково у висновках Міжнародної місії із спостереження за виборами (ММСВ) 31 березня 2002 р. до Верховної Ради України⁷² серед інших факторів низького рівня довіри серед виборців вказували такі:

- «...Зловживання адміністративним ресурсом, у тому числі твердження про тиск на працівників державних установ голосувати за певних кандидатів, державні примищення, які вибірково надавались тільки певним кандидатам, та розміщення виборчих матеріалів певних кандидатів у державних установах.

- Незаконне втручання органів державної влади у виборчий процес...»

Правляча еліта, що прагне до відтворення себе в парламенті на кожних нових виборах, максимально спрямовує свої дії, щоб не допустити ротації, припливу свіжих сил, які можуть стати справжньою опозицією. Сучасну опозицію вона сприймає як конкурента у боротьбі за владу, а не як опонента у пошуку кращих форм і шляхів розв'язання існуючих у суспільстві і державі проблем. Така еліта відбирає «вірних», «надійних», «слухняних», «перевіре-них», а не державно мислячих, критично оцінюючих, інтелектуально підготовлених, сучасно освічених особистостей. У таких умовах загальнокультурна підготовка жінки залишається мало поміченою і цілеспрямовано в особистісних цілях використаною.

Отже, жінка в Україні, тривалий час будучи відстороненою від публічної сфери, сьогодні має увійти в неї в умовах, коли чоловік освоїв усі її ніші і розташував у них всю систему особистісних залежностей. Чоловіки створили своє звичаєве право, а в умовах становлення ринку і свої кодекси «честі».

Вся соціальна система, незважаючи на потуги висування до влади жінок, унеможлиблює його. Культура формування влади не пододала насильницьких форм оволодіння нею, які в наш час не тотожні збройним.

У таких умовах модернізація владного простору має включати й зміну у ставленні влади до жінки. Вона має перестати бути об'єктом контрольованої чоловіком дійсності. Модернізаційні процеси державно-владних перетворень включають і введення їх як складової в поле зору відносин між чоловіком і жінкою в системі влади. Радикальна модернізація української владної культури потребує включення не лише структурного перетворення державної влади, а й зміни соціальної її структури, модернізацію ґендерних відносин у системі влади, відмову від розгляду статусу жінок лише як об'єкта свого впливу. А це вимагає змін у системі влади статусу жінки в напрямі забезпечення політичних можливостей для включення жіночих координат і цінностей як суспільно значущих, а їх виявлення – як державно забезпеченого.

⁷² ММСВ організована спільними зусиллями Організації з безпеки та співробітництва в Європі – включно з Бюро демократичних інституцій та прав людини ОБСЄ (ОБСЄ/БДІПІЛ) та Парламентської Асамблеї ОБСЄ (ПА ОБСЄ), Парламентської Асамблеї Ради Європи та Європейського Парламенту.

Система української влади, за всіх її конституційно-європейських правових підпорок і надзвичайної уповільненості у зверненні до соціальних проблем, не створює образу жінки-громадянки при владі. Її патріотична відданість більше належить землі й роду, ніж державі на цій землі. За такого ставлення держави до жінки мільйони жінок виїздять до інших держав, які забезпечують можливість заробити на своє життя і залишені родини. Вони приймають поведінку країн, до яких прибувають, подавляючи почуття власної для українки прив'язаності до місця проживання.

Схвалювати пасивно чоловічі рішення, не підкріплені діянням соціальних і гуманістично спрямованих новотворень і прогресу, а наповнені лише патріотичною риторикою, стало тягарем для жінки – об'єкта влади. Вона, будучи освіченою, дедалі більше стає розпорядницею власного життя й шукає шляхів і нішу комфортного самоствердження й самотворення. Вона шукає шляхів власного вивищення, реалізації інтелекту, європейської освіченості. Орієнтація на європейський простір робить для неї його зрозумілим. У ньому вона реалізує пошук порятунку. Осмислюючи можливість стати жінкою-європейкою, українська жінка залишає патріархальний світ батьківщини, намагаючись себе унезалежити від патріархальної системи недосяжного державно-владного буття України.

В умовах, коли ринок охопив не лише економіку, а й політику, жінка входить у політичний ринок лише з напрацьованими за часів незалежності України правовими нормами, без рівної з чоловіками економічної опори. У такій ситуації чоловік виглядає сильнішим, і економічно таким він є насправді. Держава має виробити механізми входження жінки у систему влади, якщо вона прагне до демократичної, соціальної перспективи, в структурі якої мають бути виписані й гендерні перспективи.

Другий чинник. Економічні підвалини – власність і управління економікою знаходяться в чоловічих руках.

В Україні у найбільших масштабах власність, великий бізнес і управління економікою майже одностатєво чоловічі.

Управління економікою побудоване на чоловічій культурі прийняття рішень і на чоловічих підходах до соціальних питань, до яких ставляться як до жіночих, тобто як до другорядних у порівнянні з іншими. Чоловічий скепсис до соціальних питань як незначних, маловажливих є не що інше, як прагнення зберегти сформоване панівне, комфортне для чоловіка становище за рахунок особистісного життя, фізичних, соціальних і духовних сил жінки, обмеження можливостей її у самореалізації.

При формуванні владних структур у сучасній Україні велика власність стає важелем під час висунення (самовисунення) кандидатів у депутати, проведення виборчої кампанії, використання засобів масової комунікації та проходження до органів влади. Таких масштабів економічних важелів, що є у чоловіків, жінки не мають і найближчим часом не матимуть.

Будучи об'єктом політичної і економічної влади, жінка стає й об'єктом її власності. У таких незахищених умовах вона втрачає силу характеру. Вона стає оточеною всією системою соціальних страхів і поневірянь – безробіттям, відсутністю перспектив для себе й для членів родини, компромісами, пристосуванням до ситуацій, асиміляцією в нові середовища з чужою для неї культурою й звичаями, але такими, що дають їй можливість існувати. Всі життєві колізії жінки – далекі від чоловічого раціонального підходу до буття. Коли йдеться про ґендерну ідентичність, розум чоловіка ухиляється від розв'язання ґендерних проблем. Життя біологічного й соціального тіла чоловіка й жінки, засади ґендерної ідентичності існують поза ставленням влади до них. Обділена економічними можливостями для інтелектуального зростання й політичного самоутвердження, жінка шукає реальних можливостей реалізувати індивідуальну свободу.

При оцінці всіх процесів суспільного життя важливе методологічне значення має оцінка праці жінки в сучасній економіці. Це проблема світового значення. Спеціаліст з теорії світових систем Б. Кетрін Уорд стверджує, що «1) світова система не може бути пізнаною, поки належним чином не буде проаналізована праця, яка ведеться в домашньому господарстві, а також праця у сфері неформальної економіки; 2) оскільки жінки становлять більшість зайнятих цими видами праці, то їм слід приділити в теорії світових систем особливу увагу, а не просто згадувати як «працівників». Ведення домашнього господарства передбачає всю роботу вдома, спрямовану на підтримку й відтворення працівників; неформальна економіка – це така організація праці, в якій не існує чіткого розподілу між працею і капіталом й регулювання праці за допомогою закону або капіталістичної організації. За підрахунками Б. К. Уорд, майже 66% усієї роботи в світі припадає на ці дві економічні сфери, що є некапіталістичними і які значною мірою ігноруються»⁷³.

Аналізуючи таким чином національний капіталізм у масштабах України, можна стверджувати, що поряд з офіційною капіталістичною економікою держави існує велика «субекономіка» некапіталістичного виробництва, яка розширюється й, будучи непоміченою, вступає у взаємодію з офіційною економікою. Жінка, яка задіяна в домашній роботі, а також у неформальній економіці, робить свій внесок у капіталістичну економіку. Отже, жінка робить свій внесок у світову економіку значною мірою безплатно. Це в свою чергу ставить її і в становище неоціненої політично, і в системі політики – як суб'єкта впливу на неї.

Третій чинник. Обмеженість ґендерного світогляду в чоловічого населення країни.

Підсвідома протидія чоловіків входженню жінки в політику пов'язана з усталеним розумінням ними влади як застосування сили. Часто чоловіки у такій своїй поведінці навіть убачають рису власної гідності й відкрито та безсоромно хизуються цим, про що свідчать засоби масової інформації. Сила

⁷³ Ритцер Дж. Современные социологические теории / Дж.Ритцер. – СПб., 2002. – С. 364.

розглядалася в традиційних суспільствах як метод утвердження при владі і як метод управління. Сила в свідомості пов'язувалася також зі страхом, який століттями на території України, та й не лише України, насаджувався вогнем і мечем.

Підсвідомість у багатьох чоловіків і сьогодні підтримується й живиться гендерними стереотипами: «політика – чоловіча справа», «політика – сфера не для жінок», «жінка – не для політики». Досить згадати патріархальні тези першого президента СРСР, який убачав перебудову в країні у «поверненні жінок до їх природного призначення» і першого президента незалежної України, що побіжно зауважив про «місце жінки – в ліжку». Вони є свідченням існування консервативних стереотипів у свідомості і підсвідомості не лише великого масиву чоловічого населення, а й лідерів країни. Відомо, що в умовах авторитарно вихованого населення позиція перших осіб є впливовою на свідомість обивателя. Як позитив наголосимо, що кожен з них згодом відмовився від цих тез, зайняв інші позиції, але перші підсвідомі висловлювання характеризують час, владні структури і тих, хто в них перебуває. Неодноразово від перших осіб українського керівництва й тепер можна почути такі ж або й більш дивацьки обмежені, популістськи примітивні висловлювання. Так, на дев'ятнадцятому році існування України як самостійної держави, яка підписала всі міжнародні акти з питань гендерної рівності й закріпила гендерну рівність як основоположний принцип у національному законодавстві, в одному з виступів Прем'єр-міністра (2010 р.) на диво прозвучало, що реформи в країні не є справою жінок, їхнє місце – в домашньому господарстві. І це є не стільки ознакою пасивності жінок, скільки свідчить про глибинну патріархальність мислення представників керівного складу країни.

Публічна пропаганда, яка формується переважно чоловіками й ґрунтується на підходах чоловічого бачення змін і перетворень, зосереджена значною мірою на представленні жінки як суб'єкта, пов'язаного здебільшого з реалізацією природних функцій, не здатного в цілому до участі в публічних формах організації суспільного й державного життя. Такий підхід у свідомості багатьох тримається на пристрасному зберіганні «жалісливої», «повної співчуття до жінки» концепції, а саме «концепції захисту становища жінок». Причому, спираючись на цю концепцію, вони вбачають можливість «підвищити соціальний статус жінок» силами тих чоловіків, які так відсторонюють жінку від прагнення взяти участь у самопідвищенні цього статусу через діяльність у владних структурах. Вони ладні ще більше підвищити цей статус жінки у домашньому господарстві, ніде не зосереджуючи уваги на участі в ньому чоловічої сили, на ролі батьківства, на відповідальності за нього. Вони ладні надати різні трудові пільги, пов'язані з батьківством, але зорієнтовані переважно на одного з батьків, а саме на матір, на її сімейні функції і суміщення їх з виробництвом. Це дає їм підстави розглядати її як ненадійного й слабого працівника в системі управління.

У цьому криється проблема потреби не чоловіка-заступника, а чоловіка-партнера. Тут також не стільки проблема в жінці-матері, як проблема в новому

підході до чоловіка-батька в домашньому господарстві. Конституційне закріплення їх рівності, як і рівноцінної турботи про материнство й батьківство, а також про дитинство з боку держави про них, не знімає проблеми реальних перетворень. Сильна жінка, яка прагне вийти з кола приватних інтересів, не лише мусить шукати доступу у чоловічий світ, а й мати чітку життєву програму, складовими якої мають стати: перетворення чоловічого світу, вплив на чоловічі ідеали – і в умовах сьогодення випрацьовувати політичні ідеали жінки-політика, творити жіночі п'єдестали, утверджувати принципи товарищескості й розвінчувати, висміювати мономаскулінність у політиці, шукати активного спілкування жінок-політиків між собою. Жіночий голос політика має заговорити власним голосом, щоб зняти верховенство політика-чоловіка.

Велика кількість чоловіків, серед яких є й народні депутати, у масі своїй відчужено або з іронією та часто із здивуванням вимовляють визнаний світом гендерний підхід. Це свідчить про несформоване у них європейське мислення, відсутність аналізу світових процесів, обмеженість гуманітарної політики національною замкненістю і традиційними поглядами на заплановані перетворення, а отже, й на темпи їх здійснення, ігнорування параметрів світового виміру прогресу тих суспільств, де гендерний індекс розглядається важливим індикатором суспільного розвитку.

Серед чоловічого складу політиків особливо стало модно піднімати гендерні проблеми демографічними, тобто проблемами народжуваності. На їхній погляд, входження жінки в політику зумовлює зменшення народжуваності, вимирання нації. За цим цілеспрямовано криється: прихованість або ігнорування загальної європейської скорочуваності народжуваності, в якій Україна займає своє місце; відсутність несформованої або малограмотно сформованої й не менш малограмотно реалізованої економічної політики останніх десятиліть, що призвела до злиденності більшої частини нації; несформованість соціальної політики, що стає дедалі більш визначальною у світі і яка ще й досі в Україні перебуває у стані упослідженості, меншвартісності, щось на зразок сфери розважальності, художньої самодіяльності, а не сфери відтворення людини з усією гамою її гендерних особливостей.

І головне: Україну характеризує не зменшення народжуваності порівняно з іншими державами, а відкладання народжуваності. І причини тут криються у реальності, що зумовлена відсутністю прогресивної політики, спрямованої на прогрес і розвиток перетворень, відсутністю далекоглядних, перспективно мислячих політиків.

Особливо загострюється проблема становища жінки і чоловіка під час виборчого процесу. Чоловіча активність у змаганні з жінкою особливо зосереджується на патріархальному її становищі. На таких постулатах будується реклама, потоки матеріалів у пресі, на радіо, телебаченні, яким ще не навчилися протистояти сучасна жінка й сучасний чоловік з авангардним мисленням.

Для приниження жінки чоловіки часто використовують «критику» фемінізму, звертаються до цитування та тлумачення крайніх його форм, не

розкриваючи змісту і ролі цього в цілому прогресивного явища в історії людства. Особливістю українського суспільства є традиційна пристрасть його чоловіків подавати й активно поширювати думку про фемінізм як явище руйнівне, не притаманне національному розвитку і навіть шкідливе. Ставлення до фемінізму є виразом обсягу традиційності у свідомості й реальних формах нашого буття, здатності суспільства до захисту прав людини, до рівності чоловіка і жінки і суспільного та державного забезпечення цього.

Фемінізм – породження періоду становлення й розвитку нового світу й нового часу, коли була поставлена проблема світового значення – свободи вибору, надання юридичних і фактичних прав жінці нарівні з чоловіком. Це прогресивне явище світового й європейського масштабу змінило погляд на світ, наповнивши його змістом демократії, розвитку, справедливості. Протягом двох століть жінки за підтримки прогресивних чоловіків вибороли юридичні права й сьогодні ставлять питання про забезпечення реальних можливостей користування ними. В Україні дедалі більше накопичується розуміння цих процесів, однак це відбувається надто поволі й потребує вольових політичних форм його організації.

Четвертий чинник. Обмеженість політичних і ґендерних поглядів керованого складу значної частини жіночих організацій.

Обмеженість представленості жінок у парламентах пов'язана також з нерозвиненістю жіночого руху, слабкістю жіночих організацій, відсутністю у них інтелектуальних сил, здатних переконати і повести за собою широкі маси для розв'язання соціальних проблем. У жіночому русі мало організацій і лідерів, здатних активно протистояти напору архаїзму з боку чоловіків у ставленні до жінки, обізнаних із сучасним світоглядом вільної жінки, і які вміють активно діяти в нових умовах. Багато з них свідчать про повну індиферентність громадсько-політичної позиції, про політичну безпорадність з боку жіночої громадськості. Вони створені за різними інтересами. Чоловіки не вбачають у такій жіночій діяльності конкуренції для себе й не потребують підтримки таких жіночих структур. Партії не формують в цих організаціях середовища, з якого могли б черпати активістів, залучати до свого членства. Якщо в окремих випадках це й відбувається, то залишається ще випадковим. «Чоловічі» політичні партії часто є чоловічими економічними кланами, де жінці як активній політичній силі немає місця або відводиться другорядна роль.

Вихована на патерналістських традиціях значна частина жінок як велике благо сприймає патерналістську турботу з боку держави, а насправді одержавлення власного «Я» особистості, надуману концепцію «берегині роду», віддаленість від світових стандартів у підході до світорозбудови та ін. Ці ідеї проникли в тканину того, що зветься в Україні жіночим рухом. Він потребує нових активних перспективних сил, які вже народжуються, виявляють себе і починають діяти, спираючись на прогресивні, модерні ідеї і світову практику. Та нові сили ще досить слабкі. Посилення їх активно сприятиме внесенню ґендерного змісту в усі форми новотворення в жіночому русі в напрямі

його ґендерного спрямування, концептуального переосмислення реалій і перспектив розвитку ґендерної рівності в суспільстві.

П'ятий чинник. Традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка.

Суспільна свідомість значної частини громадян не завжди сприймає здатність жінки до лідерства, наділяючи нею чоловіків. Образ жінки-лідера ще формується на основі стандартів лідера-чоловіка.

В Україні потік модерного, прогресивного розвитку, де кожна людина – жінка і чоловік – є вільною і становить як соціальну цінність, так і самоцінність у всіх сферах її самовираження, надто вузький. Виходячи з цього, чоловічий актив не завжди у своїй діяльності прагне до такої форми діяльності, яка спрямована на використання жіночого потенціалу в публічній діяльності, без чого конституційні цілі залишаються великою фантазією.

Розвиток політичної демократії, творення соціальної держави, розширення й забезпечення прав і свобод громадян владними чоловіками розглядаються як можливі, та лише в самих низах суспільства. Коли йдеться про включення жінки як рівного суб'єкта до процесу прийняття рішень, вироблення загальнодержавних, загальнонаціональних стратегій суспільного розвитку з метою виведення жіночого соціуму за межі приватного життя і включення в суспільний процес обох статей як рівних у можливостях, тоді найчастіше чоловіки говорять про надуманість цього питання. Цього не допускає навіть значна частина народних депутатів України, про що свідчать їхні виступи у парламенті, перед населенням, у засобах масової інформації.

Таким чином, постає питання щодо можливостей зміни ґендерної ситуації в органах законодавчої влади, а отже, й забезпечення ґендерної рівності через їхню діяльність. Національна практика і вся сучасна міжнародна практика формування законодавчих органів підтвердила єдиний шлях (особливо на початковій стадії демократичних форм) формування цих органів – **вжиття тимчасових заходів, а саме квотування**. Реальність дедалі більше диктує потребу в доланні історичної несправедливості стосовно політичного становища жінок, забезпечення політичних і юридичних можливостей впливати на політику компенсаторними заходами, спрямованими на долання перешкод щодо входження в систему влади. Підписавши і ратифікувавши Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, приєднавшись своїм підписом до інших міжнародних документів світового та європейського рівня, Україна, як і багато країн світу, власне, сприйняла такі тимчасові заходи як можливу фактичну реальність. Однак практика ґендерних перетворень у системі законодавчої влади ще чекає таких конструктивних дій.

Міжнародний досвід введення квотування супроводжується й розв'язанням ряду проблем, серед яких:

– активна зміна ставлення до жінки в суспільстві, визнання й сприйняття характерних для неї якостей, придатних для лідерства, спричинить зростання кількості жінок-лідерів у суспільстві і конкуренції між ними, а також між ними і чоловіками;

- стане очевидним дефіцит жінок-практичних політиків;
- можливість виникнення «скляної стелі» і «скляної стіни»;
- прагнення чоловіків дібрати й допустити до влади тих жінок, які переймають чоловічий стиль роботи, з якими їм зручно працювати, які відображають їхні інтереси й потреби, якими легко управляти, маніпулювати, зробити їх невидимими;
- протидія чоловіків щодо залучення жінок – політиків-професіоналів, які можуть своїми здібностями, інтелектом і вмінням об'єктивно потіснити їх з місць, які вони займають;
- протидія прийняттю рішень, в яких відображаються ґендерні проблеми;
- суперечності всередині політичних партій між прихильниками ґендерної рівності й їх супротивниками та ін.

Та за всіх проблем, що виникають з квотуванням, усе ж зрозумілим залишається те, що жодна політика в сучасних умовах не є результативною без урахування ґендерного фактора, без спрямування її дії на реалізацію вимог і потреб сучасної жінки й чоловіка як партнерів. Існує і зворотний зв'язок, коли жінка і чоловік здатні й мають механізми зв'язку зі структурами, що приймають політичні рішення, вносять корективи в управлінський процес, оцінюють наслідки політики, її результати, виражені в реальних підрахунках, передбачуваних і непередбачуваних, підсумках, становищі, проведеному аналізу сучасності й прорахунках на перспективу.

Законодавче врегулювання ґендерної збалансованості законодавчої влади з урахуванням тимчасових заходів потребує розробки нового покоління законів про забезпечення ґендерної рівності, про формування виборчої і партійної систем, здатних до підготовки і просування жінок-політиків до парламенту і створення в суспільстві режиму сприяння цьому на всіх рівнях влади.

Міжнародний досвід свідчить, що практично всі парламенти мають органи (постійні і тимчасові), які формуються з парламентаріїв і сприяють парламентам та їх палатам у здійсненні їхніх повноважень. У парламентах різних країн по-різному складається й діє система органів із забезпечення ґендерної рівності.

Жінка рідко обирається до керівних органів самого парламенту. У 1927 і 1932 роках у парламенті Австрії жінка була обрана на посаду голови бундестагу, 1950 р. – в Данії. До 1960-х років жінки не займали вищі парламентські посади в країнах з представницькою електоральною системою. Всесвітня історія парламентаризму свідчить, що після Другої світової війни з 186 держав, де існував виборчий орган, лише в 38 країнах жінка обиралась на керівні посади в самому парламенті і в одній із його палат. Варто уваги, що в названих 38 країнах, де жінки займали вищі посади в парламенті, президентське крісло частіше надавалось у верхній палаті, ніж у нижній: 58% проти 42% випадків. Крім того, 36% сенаторів були призначені, а не обрані демократичним способом⁷⁴.

⁷⁴ Див.: Хасанова Галия. Ґендерний аспект политического представительства в современном мире // Електронний ресурс. – Режим доступу: www.policy.hu/khassanova/paragraph.

У країнах перехідного типу на просторі СНД першою жінкою-спікером парламенту стала в Грузії Ніно Бурджанадзе, яку обрано на цю посаду у листопаді 2001 р. і яка згодом стала одним з лідерів грузинської опозиції, головою «Демократичного руху – Єдина Грузія».

Парламенти створюють різні органи із забезпечення ґендерної рівності – комітети, комісії, групи, уповноважені та ін. Вони спрямовані у своїй діяльності насамперед на законодавче забезпечення рівності між жінками і чоловіками у парламенті, всій системі державних органів та в суспільстві в цілому. Метою цих органів є забезпечення представленості жінок у парламенті як рівних з чоловіками за кількістю і за якістю депутатської діяльності, визначення ґендерної стратегії в країні, відповідно до неї завдань на різні періоди, окреслення повноважень уряду із забезпечення ґендерної рівності в країні та інші.

До кінця 1990-х років найбільш поширеними були парламентські постійні комісії, комітети з питань жінок, материнства, дитинства, сім'ї або ці питання ув'язувалися з питаннями охорони здоров'я чи іншими (наприклад, в Україні Комітет Верховної Ради України з питань охорони здоров'я, материнства і дитинства). Наприкінці 90-х років дедалі частіше стали створюватися структури, які вже в самій назві визначали напрям діяльності, а саме – утвердження ґендерної рівності, наприклад комісії з рівності статей. Зміна назви не означала заперечення або ігнорування проблеми становища і статусу жінок. А немало з них ще надто важко і поволі освоюють ґендерну проблематику.

До компетенції цих органів, як правило, віднесені питання: вироблення основних ґендерних стратегій і представлення їх на розгляд парламенту у вигляді законів, концепцій, програм, планів розвитку; розробка ключових положень законодавства з питань ґендерної рівності; підготовка і сприяння прийняттю законів з рівних прав і можливостей; аналіз практики застосування ґендерного законодавства, оцінка результатів дії законів з рівних прав і можливостей; розробка пропозицій щодо ґендерного змісту законів, що приймаються з різних галузей; проведення ґендерної експертизи національного законодавства; відстеження щодо узгодження національного законодавства з міжнародним з питань ґендерної рівності; розроблення заходів щодо забезпечення ґендерної рівності; проведення досліджень з питань рівності статей; узагальнення інформації, що надходить від уряду та інших установ й ін.

Парламентські структури з рівності статей складаються з депутатів. Вони формуються за різними принципами: за бажанням займатися цією проблемою або за представництвом від партійних депутатських груп із партійного списку. Очолює парламентські структури голова, який може мати одного або двох заступників. Наведемо приклади таких парламентських структур з визначеними ними завданнями.

Україна. Підкомітет з міжнародно-правових питань та ґендерної політики Комітету Верховної Ради України з прав людини, національних меншин та міжнаціональних відносин. Його діяльність спрямована на аналіз ґендерної ситуації в Україні, організацію її обговорення, розробку кроків

до встановлення ґендерно-паритетної демократії. За ініціативою підкомітету Комітет з прав людини, національних меншин та міжнаціональних відносин у співпраці з Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту ініціював проведення парламентських слухань з ґендерних проблем⁷⁵.

Російська Федерація. Уперше в історії в Державній Думі, обраній 1993 р., в нижній палаті Федеральних Зборів створена *депутатська фракція «Жінки Росії»*.

Ідеологією думської фракції є політика рівних можливостей. Основні завдання, які вирішує фракція:

- розвиток системи законодавства, спрямованого на дотримання прав людини і вдосконалення національного механізму її захисту;
- контроль за реалізацією Конвенції про права дитини і Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- посилення сімейної спрямованості державної соціальної політики.

У січні 1994 р. створено парламентський Комітет у справах жінок, сім'ї і молоді, діяльність якого спрямована на перегляд чинного законодавства з питань жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства. Особливу увагу Комітет приділяє експертизі нових законопроектів та інших правових актів, що вносяться на розгляд парламенту. Оцінюючи їх відповідність міжнародним Конвенціям та іншим правовим актам з прав жінок, дитини, ратифікованих у Думі, Комітет систематично вносить поправки, конкретні пропозиції і зауваження до законопроектів.

За ініціативою депутатської фракції «Жінки Росії» комітетом розроблені і внесені пропозиції до законів: «Про внесення змін і доповнень до Закону Російської Федерації «Про приватизацію пенсійного фонду в Російській Федерації»; «Про внесення змін і доповнень до Кодексу про шлюб і сім'ю РРФСР»; до Кримінального кодексу РРФСР, Кримінально-процесуального кодексу РРФСР, Кодексу РРФСР про адміністративні правопорушення. Ухвалення цих законів дало змогу забезпечити умови захисту неповнолітніх під час приватизації, врегулювати аліментні відносини в умовах переходу до ринку, коригувати питання внутрішнього і міжнародного усиновлення.

Комітетом підготовлені законопроекти Сімейного кодексу Російської Федерації, федерального закону «Про державну допомогу громадянам, що мають дітей», «Про державну підтримку молодіжних и дитячих громадських об'єднань» та ін.

За ініціативою депутатів фракції «Жінки Росії» і членів Комітету організовано проведення ряду парламентських слухань з питань: «Демографічна ситуація і проблеми сім'ї в Російській Федерації»; «Право на життя: безпека споживчих товарів і послуг»; «Про дії Уряду Російської Федерації щодо активізації соціальної політики в інтересах дітей»; обговорення проекту Сімейного кодексу Російської Федерації; «Про реалізацію державної молодіжної політики в Російській Федерації».

⁷⁵ Ґендерні перетворення в Україні. – К.: ТОВ «АДЕФ-Україна», 2007. – С. 40.

Депутати фракції «Жінки Росії», члени Комітету працюють у суб'єктах Російської Федерації з представниками законодавчих та виконавчих органів влади.

У Росії відбувається процес оформлення національного механізму із забезпечення рівних прав та можливостей, ліквідації дискримінації щодо жінок.

Чеська Республіка. У парламенті створений *Підкомітет з рівних можливостей*.

Албанія. *Група жінок-парламентаріїв* створена у 1994 р. Своїм завданням вона ставила захист і забезпечення прав жінок. Після Пекінської конференції 1995 р. Група була перетворена на Підкомісію з питань молоді та жінок парламенту Албанії.

Бельгія. *Консультативний комітет з питань рівних можливостей Верхньої палати Федерального парламенту (сенату)* має своїм завданням забезпечення нагляду і оцінки законодавчих ініціатив, а також урядової діяльності з погляду рівних можливостей; вироблення заходів щодо включення питань рівності в усі напрями законодавчої і урядової діяльності.

Іспанія. *Змішана комісія (Конгрес – Сенат) парламенту Іспанії.* До її складу входять представники різних парламентських груп. Завданням комісії є забезпечення координації з питань забезпечення й захисту прав жінок; проведення досліджень з питань становища жінок.

Литва. *Жіноча група парламенту Литви* створена 1997 р. Її завданням є виявлення законодавчих ініціатив з питань становища жінок та рівних прав і можливостей.

Португалія. *Комітет з питань рівності, рівних можливостей і сім'ї* створений 1995 р. Його завдання: розробка політичних стратегій і політичних заходів, аналіз галузевої державної політики, спрямованої на забезпечення рівних можливостей; оцінка застосування чинного законодавства з рівних прав і можливостей; вивчення громадської думки щодо рівних прав і можливостей; проведення дослідницької роботи з рівності чоловіків і жінок, підготовка спеціалістів з питань гендерної рівності.

Словенія. У 1990 р. при Національній асамблеї Словенії була створена Комісія зі здійснення політики в інтересах жінок. Після виборів 1996 р. на рівні комітету Національної асамблеї створена *Комісія з питань політики рівних можливостей*. Її завданням було формування і здійснення в країні політики рівних можливостей.

Франція. *Дві парламентські делегації з питань прав жінок і рівних можливостей жінок і чоловіків* створені у 1999 р. в кожній з двох палат парламенту. Їх завдання: інформування палат парламенту про результати урядової політики щодо прав жінок і рівних можливостей жінок та чоловіків; відстеження застосування законодавства; вироблення рекомендацій щодо політики рівних прав і можливостей та ін.

Естонія. *Асоціація жінок-депутаток парламенту Естонії* створена 1998 р. Вона об'єднує жінок-депутаток з різних політичних партій. Асоціація виступає в ролі спостерігача за роботою парламенту й сприяє роз-

робі й прийняттю законів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

Ісландія. *Рада із забезпечення рівного статусу статей* призначається Альтінгом (парламентом) після кожних виборів. Утворення парламентських структур, котрі опікуються гендерними проблемами, має позитиви. Досвід їх діяльності свідчить, що незалежно від партійної належності ці утворення лобюють розв'язання гендерних проблем у парламенті. Навіть неформальне об'єднання дає хороші результати, коли всі голосують спільно за розв'язання проблем гендерної рівності, соціального захисту, попри партійну належність.

Отже, як засвідчує світова практика, входження жінки в систему законодавчої влади вносить зміни в її ідеологічний, організаційний, ціннісний, програмуєчий, контролюючий, мобілізаційний та інший зміст, привносить позитив у чоловічий характер лідерства, впливаючи на звуження й абсолютизацію ролі фізичної сили, сприяє зменшенню агресивності, поглибленню раціональності, мобілізації вольового фактора й креативності мислення. Обрання жінки до парламенту забезпечить внесення гендерних питань до стратегічних програм, формування гендерного порядку дня на сесіях. До тих пір, поки гендерні питання залишатимуться на узбіччі єдиного процесу вироблення державної політики, доти трансформація гендерних ролей та відносин, що веде до рівноправності в розвитку нації, залишатиметься поза межами досяжності.

Світовий досвід засвідчує, що робота владних структур, жіноче в політиці дедалі більше виявляє себе як прогресивний ресурс у демократизації й гуманізації соціального життя й гуманітаризації самої державної політики як найбільш впливової й такої, що охоплює всі сфери суспільства. Все це зумовлює необхідність творення й набуття дедалі більшого значення інституту жіночого лідерства у формуванні насамперед законодавчої влади. В Україні інститут жіночого лідерства перебуває в стані становлення. Майже для всіх жінок, які прийшли до Верховної Ради, депутатська робота не є логічним продовженням їхньої попередньої політичної діяльності. Переважно це жінки, які випадково потрапили в політику. А тому й акти, які приймаються, не враховують або слабо враховують гендерні аспекти. Перед жіночими організаціями України, як і всього світового жіночого руху, стоїть проблема світового і національного значення – формування жінок-лідерів.

в. Посада омбудсмена з рівних прав і можливостей

В останні десятиліття з розвитком процесу утвердження рівних прав і можливостей набуває поширення посада омбудсмена з прав людини. Вона введена в 70-х роках минулого століття у країнах Північної Європи для контролю за втіленням у життя гендерної політики, і насамперед за виконанням прийнятих законів з гендерної рівності. Такі закони були ухвалені: у Норвегії 1978 р., у Швеції – 1979 р., у Фінляндії – 1986 р.

Надзвичайна вимогливість до політики утвердження гендерної рівності, гендерної правотворчості, забезпечення гарантій правозастосування ген-

дерного законодавства та його правоохорони зумовили введення посади омбудсмена з рівних прав і можливостей. У різних країнах його називають по-різному – контролером, адвокатом, посередником та ін. Розвинуті демократичні країни мають багатий досвід існування і діяльності відповідних організаційних структур. Застосування заходів у зв'язку з дискримінацією за ознакою статті в інших сферах належить до компетенції інших державних органів.

Норвегія стала першою країною світу, яка 1978 р. призначила омбудсмена – уповноваженого з гендерної рівності й Апеляційну комісію для розгляду питань, пов'язаних з рівністю статей. Швеція ввела посаду омбудсмена і створила аналогічну комісію 1980 р. Фінляндія наслідувала їхній приклад 1987 р. У всіх трьох країнах головним завданням омбудсмена є контроль за дотриманням законодавства про рівність статей та інформування громадськості щодо вимог закону. Омбудсмени в принципі домагаються добровільного виконання законодавства про гендерну рівність, не мають повноважень накладати які-небудь стягнення, у тому числі й штрафи. У разі відмови добровільно виконувати закон омбудсмени звертаються в апеляційні комісії, які можуть заборонити відповідні дії або поставити вимогу вжити належних заходів. Практика засвідчила, що омбудсменам вдається переважно самостійно вирішувати спірні питання.

За спільності цілей цих посадових осіб і пов'язаних з ними комісій у всьому регіоні, у їхній діяльності є певні країнові відмінності. Так, у Норвегії до функцій омбудсмена й апеляційної комісії не належить розгляд гендерних конфліктів, пов'язаних з колективними договорами між профспілками і підприємцями. Подібні конфлікти є компетенцією Суду з трудових спорів. Така сама ситуація й у Швеції. На відміну від Норвегії й Швеції, у Фінляндії повноваження омбудсмена можуть бути поширені й на колективні угоди.

Загалом, незважаючи на певні обмеження владних повноважень, діяльність омбудсменів має велике значення для реалізації законів про рівність і створення юридичних прецедентів у сфері гендерної рівності.

Така посада, крім Норвегії, Швеції та Фінляндії, була запроваджена у Литві – 1999, у Німеччині – 2001, у Словенії, Боснії і Герцеговині – у 2002, у Киргизії, Хорватії – 2003 р. та ін. Розширення процесу введення такої посади триває. Утвердження посади омбудсмена з гендерної рівності – свідчення уваги до правової діяльності, яку надають держави щодо створення юридичних і організаційних можливостей забезпечення рівноправності статей.

Процес створення, обсяг компетенції і безпосередня діяльність омбудсмена в різних країнах має свої особливості. Як правило, місце омбудсмена з гендерної рівності в системі державних органів і його компетенція визначаються в цільовому законі про рівність прав і можливостей.

Отже, прийняття і застосування законів про рівність викликало до життя потребу введення незалежного органу і визначення його компетенції для здійснення контролю за дотриманням положень закону та інших нормативно-правових актів, що регулюють процес гендерних перетворень. Таким

незалежним органом і стало створення офіційної посади омбудсмена з рівності статей (уповноважений у справах рівності – Норвегія, Фінляндія, омбудсмен з питань рівних можливостей – Швеція, Литва, Адвокат з рівних можливостей для жінок і чоловіків – Словенія, омбудсмен Республіки – Киргизія, Уповноважена у справах рівності – Німеччина та ін.).

Особа омбудсмена з рівності статей в останні десятиліття в національних суспільствах починає відігравати дедалі більшу роль у системі державного механізму забезпечення ґендерної рівності. Водночас у деяких країнах, зокрема у Швеції, де ця посада була введена однією з перших з-поміж країн і де в різні періоди було до п'яти посад омбудсменів з різних питань, відбувається й певне переосмислення його ролі і компетенції відповідно до особливостей і досягнень у сфері ґендерних перетворень та ефективності функціонування різних державних структур.

Швеція. У 1809 р. вперше була введена посада омбудсмена юстиції. Вона підтвердила свою необхідність, і протягом двох століть ідея не втратила свого значення. В останню третину ХХ століття в країні поступово введені посади п'яти омбудсменів щодо захисту прав у різних сферах соціального життя: з рівноправності статей, з етнічної рівноправності, з прав споживачів, з прав дітей, з прав інвалідів та ін. Призначення такої кількості омбудсменів – важливе свідчення визнання і поваги до гідності й недоторканності людської особистості, а також того, яку увагу шведи приділяють правозахисній і правоохоронній діяльності щодо прав людини.

Посада омбудсмена з рівності статей введена у 1980 р. Для контролю за виконанням Закону про рівність створена служба омбудсмена з питань рівності і Комісія з питань рівності, які призначаються Урядом на чотири роки. Омбудсмен щороку звітує перед парламентом про стан юридичної забезпеченості рівних прав і можливостей у країні, про свою роботу по захисту прав жінок і чоловіків. У країні створено Суд з трудових спорів. Як бачимо, у Швеції існує досить розгалужений механізм захисту прав за ознакою статі.

Оскільки шведський Закон про рівність переважно спрямований на зміцнення рівних прав жінок і чоловіків у сфері праці, умов найму та інших умов на ринку праці, а також рівних можливостей для розвитку на роботі, то й ст. 31 «Омбудсмен з питань рівності – Jämställdhetsombudsmannen» визначає, що він зобов'язаний насамперед переконати роботодавця добровільно виконувати норми цього закону, у широкому розумінні брати участь у заходах, що сприяють зміцненню рівності у сфері праці. Омбудсмен з питань рівності подає до місцевих судів регламентовані цим законом судові позови про накладання штрафів. Закон регламентує місце омбудсмена при судовому розгляді спірних питань у справах з дискримінації.

Норвегія. У 1978 р. відповідно до Закону про рівність жінок і чоловіків створена посада Уповноваженого з питань рівності жінок і чоловіків. Уповноваженого і Апеляційну комісію з рівноправності призначає король терміном на шість років.

Закон визначає склад Апеляційної комісії з рівноправності, яка має складатися з семи членів з їхніми персональними заступниками, двоє з яких (членів та їх заступників) призначаються відповідно до рекомендацій Норвезької федерації профспілок і Норвезької конфедерації роботодавців. Король призначає голову і заступника голови Апеляційної комісії, один з яких має відповідати кваліфікаційним вимогам судді. Крім визначених у законі прав і обов'язків Уповноваженого і Комісії, королю надається право встановлювати більш точні правила їх організації та діяльності.

Як посередник Уповноважений з питань рівності жінок і чоловіків контролює виконання гендерного законодавства, розглядає скарги з питань дискримінації за ознакою статі в різних галузях життя, знаходить шляхи розв'язання гендерних проблем. У разі неможливості вирішити питання, розв'язати спірні проблеми омбудсмен передає справу до Апеляційної ради з питань рівності, яка виносить постанови і може накладати санкції.

Завдання Уповноваженого і Апеляційної комісії – сприяти виконанню Закону про рівність між статями. У Законі виписані характер діяльності Уповноваженого й Апеляційної комісії, особливості прийняття ними рішень, обов'язок нерозголошення таємниці, специфіка отримання відомостей й ведення справ, зв'язку з судами з трудових спорів та прокуратурою. В окремих статтях закону розкриваються санкції за порушення його норм, серед яких – відшкодування збитків, штрафи або тюремне ув'язнення винних до одного року.

Фінляндія. Посада омбудсмена (посередника) з питань рівності створена 1987 р. Відповідно до закону омбудсмен підлеглий Міністерству охорони здоров'я і соціальних справ. При омбудсмені створена Спеціальна посередницька служба з питань рівності, яка допомагає йому в реалізації компетенції, контролює випадки дискримінації за ознакою статі, відповідає за підготовку рішень, спрямованих на утвердження рівності.

Омбудсмен наглядає за дотриманням Закону про рівність між жінками і чоловіками, аналізує гендерне законодавство, виступає з рекомендаціями щодо його вдосконалення, ініціює прийняття необхідних актів, спрямованих на забезпечення рівності статей.

У випадках недотримання законодавства з рівних прав омбудсмен передає справу до суду.

Німеччина. Прийнятий Бундестагом у листопаді 2001 р. Закон про встановлення рівноправності між жінками і чоловіками має свої особливості. Вони полягають у тому, що посаду Уповноваженої з питань рівноправності має обіймати тільки особа жіночої статі.

У законі ретельно і надзвичайно детально регламентована діяльність омбудсмена. У ньому визначено процес обрання уповноважених та їх заступниць у всіх організаціях та колективах, розподіл обов'язків та координації дій між ними на всіх рівнях та зв'язків з керівництвом організацій і підприємств, встановлені санкції, до яких мають звертатися уповноважені у разі порушення гендерної рівності.

У Литовській Республіці нагляд за виконанням Закону про рівні можливості покладається на омбудсмена (Контролера) з рівних можливостей жінок і чоловіків. У ньому також детально виписаний механізм такого нагляду. Закон розкриває юридичні основи діяльності омбудсмена: компетенцію, вимоги до особи, характер призначення та припинення повноважень, особливості звітування, заборони для омбудсмена, фінансування відомства, рішення Омбудсмена, обов'язковий характер його запитів, заробітна плата та ін. Це вигідно відрізняє Закон Литви від ряду аналогічних законів, прийнятих в інших країнах.

Відповідно до Закону для роботи Омбудсмена створюється відомство (міністерство) Омбудсмена рівних можливостей. У травні того ж 1999 р. Сейм Литовської Республіки прийняв постанову про утворення служби Контролера та затвердив Статут управління Омбудсмена з проблем рівноправності. Одразу ж після цього був розроблений регламент служби та інші правові акти, якими необхідно керуватися в роботі цієї установи, а саме – посадові інструкції, положення про експертні комісії, номенклатура справ, проекти постанов Уряду та ін.

Омбудсмен з рівних можливостей розслідує скарги, пов'язані з дискримінацією та сексуальними домаганнями. Життя засвідчило необхідність створення такої служби в Литві: за 1999 неповний рік до контролера надійшла 31 скарга і за його ініціативою було проведено чотири розслідування, за 2000 рік відповідно – 52 і 5, за 2001 рік – 63 і 10, за 2002 рік – 72 скарги і 34 розслідування. Як свідчать цифри, громадяни Литовської Республіки потребують захисту своїх прав. І в цьому аспекті цікавим є саме гендерний зріз тих осіб, які звертаються по захист до Контролера. Серед них у 1999 р. жінки становили 87% і чоловіки – 13%, у 2000 р. відповідно – 42 і 58, у 2001 р. – 59 і 41 і в 2002 р. – 57% жінок і 43% чоловіків. Проблематика розглянутих скарг і за ініціативою Контролера проведених розслідувань виявляє сфери, де найбільше порушуються гендерні права громадян: 27% – оголошення в пресі, що дискримінують осіб за статевою належністю, 18% – порушення з рівних прав і можливостей у правових актах, зокрема законодавстві, 10 – сексуальні домагання, 7% – з питань сфери послуг, 6% – заяви щодо реклами та ін.⁷⁶

Омбудсмен з рівних можливостей Литовської Республіки доповідає Уряду про впровадження Закону та подає йому і адміністративним установам рекомендації щодо перегляду нормативно-правових актів та пріоритетів у політиці впровадження рівних прав.

В Україні серед восьми законопроектів про забезпечення рівних прав і можливостей, представлених до парламенту, в першому з них, поданому у 1999 р., пропонувалося створити посаду омбудсмена з рівних можливостей. Однак, на жаль, законодавець пішов іншим шляхом. Верховна Рада України

⁷⁶ З виступу радника Омбудсмена з рівних можливостей Литовської Республіки на міжнародній науково-практичній конференції, що відбулася 1 травня – 2 червня 2003 р. у м. Києві.

у вересні 2005 р. прийняла Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а 15 квітня 2008 р. у зв'язку з його прийняттям ухвалила Закон про внесення змін до деяких законодавчих актів України. Зокрема, ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» доповнено пунктом 13 такого змісту: здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. А у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків України» у ст. 9 «Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено функції вітчизняного омбудсмена: «у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі; у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Згодом була введена посада – представник Уповноваженого з прав людини України з питань захисту прав дитини, рівноправ'я і недискримінації. До його компетенції віднесені питання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок.

Серед громадськості продовжує висловлюватися думка про необхідність заснування такої інституції, як Уповноважений з рівності чоловіків і жінок. Створення цієї інституції відповідно до вимог міжнародних документів розглядається як запровадження національного механізму контролю за реалізацією конституційної норми про рівність прав і можливостей кожної статі й здійснюватиметься як один із напрямів захисту прав людини.

В Україні була виявлена громадська ініціатива щодо створення інституту омбудсмена із захисту прав дітей, що акцентувало б увагу на важливості гендерного підходу до аналізу становища хлопчиків і дівчаток. Запровадження інституцій омбудсмена з рівних прав і можливостей та омбудсмена із захисту прав дітей мало б змінити на краще ситуацію з захисту прав рівності жінок і чоловіків, дівчаток і хлопчиків та забезпечення правового контролю. Проте наразі це питання не має поки що практичного втілення.

Отже, досвід різних країн світу засвідчує, що закони з гендерної рівності, як і будь-які інші, потребують забезпечення механізму правового захисту їх положень, особливо в країнах з усталеними традиційними відносинами і з укоріненими традиційними ролями жінки і чоловіка.

Створення в багатьох країнах світу різного роду структур з рівності статей з гендерними повноваженнями засвідчує перебудову системи управління у світовому просторі в напрямі імплементації гендерного компонента в усі сфери управління. Він дедалі більше стає складовою в діяльності урядів. І про це свідчить не лише організаційний механізм гендерної діяльності, а й розширення його компетенції з рівних прав і можливостей. Особливо показовим щодо цього є прийняття національних планів дій.

2. Урядові структури з питань забезпечення гендерної рівності

Сфера життєдіяльності жінок і чоловіків, а разом з нею і визначення гендерної проблематики, що окреслилася на зламі століть і тисячоліть під впливом гендерного руху, потребує оновлення й розширення системи управління розвитком і процесами, що в них відбуваються. Самоорганізація суспільного життя не могла залишити найвпливовішу організаційну структуру – виконавчу владу поза регулюванням об'єктивними процесами гендерних відносин, визначення гендерного компонента в усіх сферах суспільних відносин та формування й функціонування самих державних структур.

Створення в органах виконавчої влади багатьох країн світу різного роду структур із рівності статей з юридично визначеною компетенцією свідчить про перебудову системи управління у світовому просторі в напрямі посилення й поглиблення гендерної діяльності й глобального осмислення гендерного розвитку, переходу від управління галузями до управління людьми. Це є відображенням потреб часу.

Вихід управлінських структур на гендерні перспективи потребує перебудови на абсолютно нові установки діяльності, сприйняття нових проблем і підходів до їх розв'язання, здатності бачити ці проблеми. Нездатність до кардинальної гендерної перебудови, до включення апарату управління в регулювання гендерних відносин утримуватиме країну в стані спонтанних гендерних процесів, консервації традиційного середовища з властивими для нього соціально-статевими відносинами.

В сучасних умовах у діяльності урядів багатьох країн світу дедалі ширше утверджується практика втілення гендерно-базового підходу до політики, розвитку і перетворень соціальної тканини суспільства. Він застосовується урядами Канади, всіх скандинавських країн, країн Європейського Союзу, урядами Британської Колумбії, Австралії, Нової Зеландії, Колумбії, Болівії та ін.⁷⁷

На глобальному рівні спостерігається усталення тенденції до позитивних зрушень. У 1995 р. з-поміж 187 глав держав і урядів було 12 жінок (6,4%). Однак 2005 р. відповідно з-поміж 191 – лише 8 (4,2%)⁷⁸. Помітне зростання кількості жінок на міністерських посадах. У 1996 р. відсоткова частка міністрів-жінок становила 6,8%, а у 2005 р. – 14,3% загальної кількості міністрів виконавчих органів урядів. У 2005 р. з 858 міністерських посад у 183 країнах 12 жінок були міністрами оборони, 20 – міністрами у справах фінансів і бюджету, 25 – міністрами закордонних справ, 63 – міністрами ос-

⁷⁷ Мельник Т.М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – С. 217.

⁷⁸ Див.: *Доповідь Генерального секретаря ООН «Рівна участь жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень на всіх рівнях»*. П'ятдесятя сесія Комісії зі становища ООН. 27 лютого – 10 березня 2006 р. – С. 11.

віти, 60 – міністрами охорони навколишнього середовища і енергетики, 69 – міністрами з соціальних питань, 83 – міністрами у справах сім'ї, дітей, молоді, інвалідів і престарілих та ін. Найбільш високі показники міністрів-жінок у Швеції – 52,4%, Іспанії – 50%.

Гендерні перетворення в урядах скандинавських країн розпочалися ще в 70-х роках минулого століття. У 1981 р. у Норвегії до влади прийшов соціал-демократичний уряд на чолі з першою в Скандинавії жінкою прем'єр-міністром Гру Гарлем Брундланд. Він протримався недовго, але в травні 1986 р. був удруге сформований соціал-демократичний уряд на чолі з Брундланд. Відтоді жоден норвезький кабінет не включав менше 42% жінок-міністрів. При цьому вони часто отримували досить престижні посади – міністрів закордонних справ, юстиції, фінансів. З цього часу зміни в гендерному складі уряду набули незворотного характеру, а саме: після того як соціал-демократи неодноразово (в 1989 і в 1996 роках) втрачали владу і Брундланд на посаді заміняли чоловіки, частка жінок на міністерських посадах не тільки не зменшувалась, а інколи навіть зростала.

У системі світових гендерних перетворень зовсім інша картина сьогодні виділяє Україну. За показником гендерної збалансованості в державній кадровій політиці, тобто призначення жінок керівниками центральних органів виконавчої влади, Україна характеризується великою гендерною віддаленістю і гендерним дисбалансом. Станом на червень 2010 р. на посаді міністра в країні немає жодної жінки, тоді як у 1990-х роках на посадах міністрів було три жінки і три – на посадах голів державних комітетів. Отже, на міністерських посадах в Україні зростає гендерний розрив щодо кількості жінок і чоловіків.

Та при цьому особливо слід відзначити те, що вперше в історії України з лютого по вересень 2005 р., а також з грудня 2007 р. по березень 2010 р. жінка в особі Юлії Володимирівни Тимошенко перебувала на посаді Прем'єр-міністра України. Вона залишається на політичній арені однією з найбільш впливових політичних фігур, визнаних як в Україні, так і у світі.

У різних країнах уже є певний досвід урядових структур щодо розв'язання гендерних проблем. Уряди окремих країн вже від початку ставили масштабну проблему рівності чоловіків і жінок та в її рамках як складову розв'язували і проблему змін у становищі і статусі жінок, інші – зосереджувались на зміні в становищі соціуму жінок у напрямі його поліпшення, вдосконалення статусу, передбачаючи, що такі зміни в жіночій частині суспільства поза змінами в чоловічій самі по собі вже забезпечать гендерні перетворення.

Наведемо приклад становлення й розвитку управлінських структур з рівності жінок і чоловіків у Канаді, а саме від заснування Королівської комісії з питань статусу жінок 1967 р. до прийняття Урядом Канади Платформи дій на нове сторіччя: Федерального плану з гендерної рівності. Еволюція відображає пошук щодо управління гендерними процесами (табл. 15).

Становлення й розвиток управлінських структур з рівності жінок і чоловіків у Канаді

Роки	Органи з питань статусу жінок і чоловіків
1967	Заснована Королівська комісія з питань статусу жінок
1970	Звіт Комісії про виконану роботу
1971	Прем'єр-міністр Трюдо призначив віце-прем'єр-міністра, відповідального за Комісію з питань статусу жінок у Канаді
1971	У Дорадчій раді засновано офіс координатора, Комісію з питань статусу жінок у Канаді
1976	Комісія з питань статусу жінок у Канаді перетворена на Міністерство з питань статусу жінок у Канаді
1976	Створено Міжміністерський комітет з питань статусу жінок щодо інтеграційних механізмів (міжміністерський комітет – IDC)
1995	25-та річниця звіту Королівської комісії зі статусу жінок, в якому викладено більш як 150 рекомендацій стосовно рівноправності між чоловіками і жінками
1995	Федеральний уряд узяв курс на ґендерний аналіз законодавства і політики. Кабінет міністрів Канади прийняв Федеральний план ґендерної рівності (напрями політики з питань аналізу, заснованого на ґендерній рівності (GBA))

Уже перша структура, створена у 1967 р., була на рівні Королівської комісії з питань статусу жінок, яка через три роки мала відзвітувати про пророблену роботу. Звіт засвідчив глибину проблеми, що стоїть перед суспільством, і в 1971 р. прем'єр-міністр Канади відніс питання статусу жінок до компетенції віце-прем'єр-міністра Канади. Він же відповідав за діяльність уже створеної Комісії з питань статусу жінок у Канаді.

Особливістю управління відносинами статей у Канаді є те, що ця робота будується на науковому аналізі ситуації, на врахуванні досвіду перетворень, що відбуваються у світі, й особливостей регіонів самої країни. Проведена Міністерством юстиції і громадськістю ґендерна експертиза законодавства Канади висвітила юридичне поле впливу на досягнення ґендерної рівності. Канадців не дивує, що генерал-губернатором Канади обиралась жінка Андрієн Кларксон, яка за національністю – японка. Поквартальний, піврічний, річний і багаторічний науковий аналіз досягнутих результатів у сфері ґендеру проводиться професійними політологами, юристами, спеціалістами різних галузей. Такі науковці працюють у структурах управління і зобов'язані у визначений законом термін давати ґрунтовний науковий аналіз ґендерної ситуації на відповідному просторі (країни, провінції) і рекомендації щодо проведення необхідних прогресивних змін. Це ознака відстеження змін, перетворень, практичного пошуку і використання індикаторів, критеріїв оцінки реалій, усунення віртуальних висновків.

Світова практика державного управління ґендерними процесами засвідчує велику різноманітність форм у різних країнах світу. Забезпечення рівності статей на урядовому рівні здійснюється через різні структури, створені кабінетами міністрів з чітко визначеною компетенцією. Серед них виділимо найбільш типові, враховуючи досвід окремих країн.

1) Розширення компетенції урядів з питань забезпечення ґендерної рівності

Упродовж останніх десятиліть компетенція урядів багатьох країн світу розширилась за рахунок виникнення нової сфери – забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – й необхідності регулювання в ній відносин щодо створення ґендерної рівноваги в суспільстві. Це знайшло законодавче закріплення. Усі повноваження урядів з питань ґендеру заслуговують вивчення як з погляду їх формулювання, так і практичного втілення. Оскільки визначення прав і обов'язків урядів з питань ґендеру є новим явищем, то окреслимо окремі з них.

Головні цілі і напрями діяльності Канади щодо забезпечення ґендерної рівності знайшли чітке визначення у Федеральному плані Канади з досягнення ґендерної рівності, ухваленому Кабінетом міністрів 1995 р. Серед них такі:

- впровадження усіма федеральними органами і агентствами ґендерно-базового аналізу в своїй діяльності з метою систематичного інформування та творення законодавства та політики на федеральному рівні через оцінку потенційного диференційованого впливу на жінок і чоловіків;

- поліпшення економічної незалежності та добробуту жінок на основі оцінки оплачуваної та неоплачуваної жіночої праці, просування жінок як ґендерно рівних на ринку праці та рівного розподілу домашньої праці і сімейних обов'язків між жінками і чоловіками, заохочення жінок до участі в підприємницькій діяльності, підтримка економічної захищеності й добробуту жінок;

- поліпшення фізичного стану і психологічного самопочуття жінок шляхом подальшої розробки урядом спеціальної стратегії і заходів у цьому напрямі;

- сприяння викоріненню насильства в суспільстві, особливо насильства, спрямованого проти жінок і дітей;

- просування ґендерної рівності в культурному житті канадського суспільства, сприяння культурному самовираженню, підтримка реалістичного й позитивного зображення жінок у популярній культурі та засобах масової інформації;

- забезпечення активної участі жінок в управлінні державою і прийнятті рішень;

- просування та підтримка глобальної ґендерної рівності з боку Канади як міжнародного лідера з питань ґендеру на світовому рівні;

- авансування ґендерної рівності для службовців федеральних органів та агентств.

Ці стратегічні цілі й відповідні напрями діяльності уряду детально вписані у Федеральному плані. Відповідно до стратегій Уряду Канади Канадське

агентство з міжнародного розвитку (CIDA), створене в 70-х роках, визначило політику ґендерної рівності, спрямовану на забезпечення сталого розвитку суспільства. Привертають увагу основні засади цієї політики, що втілюють у собі урядові ґендерні спрямування:

- ґендерна рівноправність повинна стати невід’ємним складником всіх заходів, програм і проектів CIDA;
- досягнення ґендерної рівноправності вимагає визнання того, що кожен захід, програма та проект по-різному впливає на жінок і чоловіків;
- досягнення ґендерної рівноправності не означає абсолютного уподібнення жінок до чоловіків;
- соціалізація жінок є основним осередком зусиль у досягненні ґендерної рівності;
- заохочення рівної участі жінок в економічному, політичному і соціальному житті відіграє суттєву роль у досягненні ґендерної рівноправності;
- досягнення ґендерної рівноправності можливе лише за умов співробітництва жінок і чоловіків;
- досягнення ґендерної рівноправності потребує особливих заходів, спрямованих на зникнення проявів нерівності статей;
- заходи, програми та проекти CIDA мають здійснювати внесок у досягнення ґендерної рівноправності.

Уряд Канади відданий справі досягнення ґендерної рівності як у своїй країні, так і у світовому просторі. Розуміючи, що питання забезпечення ґендерної рівності в державі й на міжнародному просторі поєднує в собі багато складових цього процесу, Уряд Канади наголошує, що імплементація плану дій є тривалим процесом й вимагатиме додаткових коректив у державній політиці Канади.

На відміну від Канади, де стратегічні цілі й відповідні напрями діяльності Уряду щодо ґендерних перетворень детально виписані у Федеральному плані, повноваження Кабінету Міністрів в Україні з питань рівності жінок і чоловіків викладені в цільовому Законі про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 10). У ньому говориться, що Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;
- розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності;
- організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;

- забезпечує підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- забезпечує виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі;
- визначає порядок проведення гендерно-правової експертизи (ст. 4).

Питанням гендерної політики дедалі більше уваги приділяє Японія. У прийнятому Законі про суспільство гендерної рівності до компетенції Уряду Японії віднесено:

- вжиття законодавчих, фінансових та інших заходів, необхідних для здійснення політики створення суспільства гендерної рівності (ст. 11);
- затвердження основного плану зі сприяння творенню суспільства гендерної рівності для систематичного та всебічного впровадження політики гендерної рівності (ст. 13);
- щорічний звіт парламенту про стан справ та наміри щодо утвердження гендерної рівності (ст. 12);
- розробка документа про заходи щодо забезпечення гендерної рівності і щорічна передача його до парламенту (ст. 12);
- ухвалення основного плану щодо створення суспільства гендерної рівності з визначенням у ньому основних напрямів гендерної політики, періодів її втілення в реальну практику, з аналізом умов, у яких реалізується цей план (ст. 13);
- правове забезпечення діяльності Ради з гендерної рівності та ін.

Закон Литовської Республіки про рівні можливості до обов'язків Уряду відносить: гарантії забезпечення рівності статей у всіх нормативно-правових актах, що приймаються Урядом та адміністративними установами; ухвалення й впровадження програм, спрямованих на зміну публічного ставлення до переваги однієї статі над іншою; надання допомоги програмам громадських об'єднань, які сприяють впровадженню рівних можливостей для жінок і чоловіків.

У порівнянні з іншими законами в цільовому законі про гендерну рівність, прийнятому в **Киргизькій Республіці**, щодо компетенції Уряду з гендерних питань особливо чітко визначена фінансова сторона. Серед повноважень Уряду визначені: участь у розробці й забезпечення проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя; формування державних цільових програм щодо утвердження гендерної рівноправності й забезпечення їх виконання; фінансування заходів щодо реалізації державної політики гендерної рівності за рахунок коштів державного бюджету, позабюджетних джерел та інших, не заборонених законодавством Киргизької Республіки, джерел; спрямування й контроль діяльності виконавчих органів державної влади по захисту і забезпеченню гендерної рівності.

Законодавче окреслення компетенції урядів з гендерних питань є гарантією щодо включення виконавчої влади в управління гендерними проце-

сами. І як гілка влади вона здійснюватиме виконання законів з питань ґендерної політики.

2) Структури з питань рівності статей, підпорядковані безпосередньо прем'єр-міністрові

Проблеми ґендерної рівності дедалі більше стають у центрі уваги перших осіб виконавчої влади держав. Це знаходить юридичне закріплення.

Законодавчо відповідальність за проведення політики у сфері ґендерної рівності покладено на Уряд Канади, його міністерства і раду з питань рівного статусу, які підпорядковуються офісу Прем'єр-міністра. Він відповідає за стан ґендерної рівності в країні. Ще 1987 р. була прийнята перша редакція Національного плану дій щодо забезпечення ґендерної рівності. Згодом після Пекінської конференції прийнята Платформа дій, про виконання якої Уряд щорічно звітував перед парламентом.

У Франції декретом Президента від 18 жовтня 1995 р. створений державний орган – Спостережний комітет з ґендерної рівності. Його очолює Прем'єр-міністр. На час створення до Спостережного комітету входило 12 осіб. Згодом його кількісний склад було доведено до 30 членів, що є ознакою важливості, яка надається діяльності комітету Урядом Франції. Його склад формується за поданням міністра з питань забезпечення прав жінок і затверджується прем'єр-міністром на три роки. Серед членів комітету представники різних кіл – політики, науковці, підприємці, громадські діячі та інші, що дає можливість враховувати різноплановий досвід та весь спектр думок з ґендерної проблематики.

Спостережний комітет кожні два роки зобов'язаний подавати прем'єр-міністрові доповідь, яка згодом розглядається на засіданнях парламенту й публікується у спеціалізованих виданнях. Згідно з доповіддю генерального доповідача у березні 2002 р. спостерігалось зростання участі жінок у політиці. Відсоток жінок у Сенаті наблизився до їх кількості в Національній асамблеї – 10,9% у 2001 р. на відміну від 6,2% у 1998 р. Значно зросло співвідношення статей на користь жінок у муніципальних радах з 25,7% у 1995 р. до 47,5% у 2001 р. У доповіді генерального доповідача викладені рекомендації щодо сприяння підвищенню ґендерної культури в усіх сферах життя суспільства, створення місцевих спостережних комітетів з ґендерної рівності. На кінець 2007 р. жінки в парламенті Франції становили майже 19%.

Рада з ґендерної рівності відповідно до Закону про суспільство ґендерної рівності створена при Прем'єр-міністрові Японії. Вона складається з 25 осіб, серед яких кількість як жінок, так і чоловіків не менше 40% загальної кількості членів ради. Розширюється коло питань з ґендерної проблематики, за які відповідає Прем'єр-міністр Японії: призначає членів Ради з ґендерної рівності з урахуванням досвіду їх роботи та освіти; узгоджує основний план з ґендерної рівності з членами ради та думкою широкої громадськості і після

затвердження кабінетом міністрів оголошує його перед усіма громадянами країни та ін.

Рада з ґендерної рівності бере участь у формуванні основного плану з ґендерної рівності, який приймає кабінет міністрів Японії, вивчає питання про ґендерну ситуацію в країні, проводить наради та різні заходи з ґендерних питань. Рада співпрацює з керівниками урядових інституцій, надає їм консультації та іншу допомогу з питань ґендеру, залучає громадськість до співпраці.

У сучасних умовах глобальних змін і національних перебудов розв'язання ґендерних проблем особливо зумовлює необхідність грамотного прийняття рішень, осмислених оцінок на рівні світових стандартів. Це вимагає глибокого їх розуміння і масштабності бачення. У межах країни вони пов'язані з переглядом функціонування всієї соціальної системи, визначенням пріоритетів в управлінні, нових оцінок соціальних цінностей. Будь-яке рішення з питань ґендеру потребує обґрунтування. Досвід інших країн не може бути спрощено перейнятий і покладений на непідготовлену для нього соціальну основу. Потрібен науковий аналіз соціального середовища, зумовлених ним ґендерних відносин і ґендерної культури. Це середовище може бути не лише «недозріле», а й «перезріле», в якому неграмотно прийняте рішення може стати гальмом суспільного розвитку. Прем'єр-міністр країни, який відповідає за формування й втілення політичного курсу в управлінні соціальними процесами, повинен мати при собі людину-професіонала, що може розкрити наукову картину потреб та інтересів щодо необхідності прийняття того чи іншого ґендерно спрямованого рішення. Такою особою при прем'єр-міністрі може бути його радник з ґендерних питань. Світова практика ґендерної діяльності прем'єр-міністрів засвідчила доцільність таких кроків.

Ще 1977 р. така посада радника була створена при Прем'єр-міністрі Норвегії.

У 70-х роках Прем'єр-міністр Канади Трюдо затвердив радника з питань забезпечення рівності жінок і чоловіків.

В Україні у червні 2010 р. запроваджена посада радника при Прем'єр-міністрові України.

Отже, запровадження посади радника має великі підстави, особливо коли розв'язання цієї проблеми підтверджується міжнародним досвідом.

3) Покладання відповідальності за ґендерні питання на віце-прем'єр-міністра

У багатьох країнах світу питання рівності статей дедалі частіше відносять до компетенції віце-прем'єр-міністра.

У 1971 р. Прем'єр-міністр Канади призначив першого віце-прем'єр-міністра відповідальним за Комісію з питань статусу жінок у Канаді.

З 1995 р. у Швеції віце-прем'єр-міністр виконує обов'язки координації політики в галузі рівності статей.

У Бельгії з липня 1999 р. відповідальність за питання рівних можливостей жінок і чоловіків лежить на віце-прем'єр-міністрові (він обіймає також посаду міністра Федерального міністерства зайнятості і праці).

В Україні проблеми рівних прав і можливостей перебували у полі зору віце-прем'єр-міністрів з гуманітарних питань. У 90-х роках вони сприяли певною мірою творенню ґендерних структур, проте не відриваючись від акценту і майже ототожнюючи їх компетенцію з поліпшенням становища жінок.

4) Тимчасові комітети, комісії або робочі групи з ґендерних питань при урядах

Для підвищення ефективності вирішення ґендерних питань при урядах країн часто формуються тимчасові комітети, комісії або робочі групи. Вони створюються для підготовки проектів необхідних документів, аналізу інформації щодо реального становища жінок і чоловіків, вироблення рекомендацій щодо забезпечення ґендерного прогресу, розробки проектів нормативних актів, розроблення концепцій розв'язання ґендерних проблем, зміни у статусі жінок або у становищі чоловіків у різних сферах життя, програм дій, спрямованих на стійкий ґендерний розвиток, підготовку заходів з ґендерної просвіти та ін. До таких структур залучаються працівники державних органів, громадських організацій та науковці чоловічої і жіночої статей. Така практика поширена в усіх країнах світу, де ґендерним питанням приділяється увага незалежно від масштабності підходу до них.

Існує юридична практика закріплення ґендерного складу таких структур. Причому це стосується як тимчасових, так і постійних. Наприклад, Закон про рівноправність між статями Норвегії містить спеціальну статтю «§ 21 Представництво обох статей у державних комісіях і т.д.», у якій детально регламентується створення комісій, рад, комітетів та інших структур, а саме: «Якщо державний орган призначає або вибирає комісії, правління, ради, комітети й та ін. з числом 4 і більше, кожна стат'я повинна бути представлена не менш ніж 40% від загальної кількості членів комісії, правління й т. д. У комісіях з двох або трьох осіб повинні бути представлені обидві статі. Ці правила поширюються й на запасних членів комісій». Для комітетів та інших органів, що обираються місцевими – муніципальними та обласними – демократично обраними органами влади, застосовуються відповідні положення Закону про місцеві і обласні органи влади. Зазначену сорокавідсоткову «жіночу» квоту уряд країни чи не примусово запроваджував у керівних органах державних і напівдержавних кампаній упродовж одного року, а також у бізнесі і промисловості країни впродовж трьох років.

5) Постійні інституційні органи з питань забезпечення рівності статей

Система державного впливу на ґендерні зміни й перетворення потребувала створення спеціального цільового механізму управління ґендерними реаліями й визначення їх перспектив розвитку, забезпечення прогресу такого розвитку. Створення структур у системі такого механізму відбувалося по-різному в різних країнах:

1) започаткування створення органів з питань рівності жінок і чоловіків із наголосом на питаннях становища жінок;

2) на основі органів, створених із питань становища (захисту) жінок, або, як вони ще називалися, – з питань материнства і дитинства;

3) створення самостійних органів, які вже в самій назві мали ґендерну орієнтацію, чітко визначену позицію щодо ґендерного розвитку, а також окреслену ґендерну компетенцію.

Відмінність між першим і другим підходом до створення спеціалізованих з ґендеру органів управління була зумовлена рядом факторів, серед яких можна назвати такі, як: цивілізаційний рівень розвитку самого суспільства і панування в ньому патріархальної культури; рівень розвитку громадянського суспільства і на його основі організаційних структур, здатних цілеспрямовано впливати на регулювання ґендерних процесів; ґендерна збалансованість апарату суспільного управління в країні; ґендерна культура законодавчих і виконавчих структур; ґендерна підготовка бюрократії, правове забезпечення ґендерного компонента в їх компетенції; готовність усіх галузей управління до імплементації ґендерних підходів; наявність у країні ґендерного законодавства або тенденцій його формування з орієнтацією на врахування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Усе це ознака осмислення країнами ґендерних процесів на міжнародному, регіональному і національному рівнях, визначення свого місця в контексті світових глобальних ґендерних перетворень, готовності стати активними суб'єктами прогресивних змін, розуміння їх важливості, визначення своєї ролі в сучасних реаліях і в перспективі у світовій співдружності, а також здатності до бачення стратегічної перспективи місця і ролі жінки та чоловіка в ХХІ столітті.

Державна практика різних країн дає певну картину становлення й розвитку управлінських спеціалізованих структур з питань ґендеру. До таких органів належать:

- спеціальні відділи, комітети, ради, служби з питань рівності в системі уряду;
- спеціалізоване міністерство з рівних прав і можливостей;
- спеціалізовані відділи, служби з рівних прав та можливостей як структури при окремих міністерствах;
- міжміністерські органи.

Розглянемо детальніше кожну з цих структур.

Спеціальні відділи, комітети, ради, служби з питань рівності в системі уряду. Спеціалізовані відділи та інші структури, відповідальні за підготовку рішень уряду з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, здійснюють координацію ґендерної діяльності всередині кабінету міністрів, готують проекти законів, формують плани національних дій та ін. Вони сприяють включенню питань рівності до сфери політики міністерств та організацій, здійснення ними кадрової політики.

У Португалії 1973 р. створена Комісія з питань становища жінок. У 1991 р. на її зміну була створена Комісія з питань рівності й прав жінок, яка згодом була введена до адміністрації Прем'єр-міністра. При Комісії створена Консультативна рада, яка складається з двох секцій: 1) міжміністерська секція, до якої входять представники служб урядової адміністрації; 2) секція неурядових організацій.

У травні 2000 р. створена Національна рада з ґендерної політики при Раді міністрів Республіки Білорусь. Хоча орган у назві зорієнтований на здійснення ґендерної політики, проте основна діяльність його зводиться до проблем поліпшення становища жінок.

Спеціалізоване міністерство з рівних прав і можливостей. У необхідності й важливості створення спеціалізованого міністерства з рівних прав і можливостей поряд з іншими аргументами переконує факт усунення можливості для жінок перебувати на посадах міністерського рівня. Панівним є нехтування ґендерним підходом у країнах перехідного типу при формуванні міністерств, особливо їх керівного складу.

Проблема ґендерної нерівності серед керівництва в системі галузевого управління залишається актуальною на світовому рівні й на рівні національних суспільств. Актуальним залишається створення структур, які б аналізували й аргументували необхідність здійснення кадрової революції, відстежували здійснення ґендерних перетворень.

На рубежі тисячоліть відбувається процес створення міністерств з рівних прав і можливостей у різних країнах світу. Виникнення таких міністерств, наявність у них мандата й необхідних ресурсів багато в чому залежить від волевиявлення урядів, їх готовності до ґендерних перетворень, наявності у них сучасного ґендерного світогляду, сформованості ґендерної культури.

Певна стриманість урядів у зверненні до ґендерних змін зумовлена свідомим розумінням, а може, й підсвідомим відчуттям масштабності самої проблеми, яка потребує значної перебудови в діяльності державних структур, зміни традиційних методів діяльності, переходу від управління предметами до управління людьми. Така перебудова потребує наукового аналізу з позиції ґендеру реального якісного стану людського та інтелектуального матеріалу, який задіяний до різних галузей, його можливостей і перспектив розвитку. Спеціалізоване міністерство (або інший центральний орган) має бути здатне до масштабного узагальнення ґендерної тканини суспільства, а узагальнена результативність його діяльності повинна бути певним індикатором показників ґендерної діяльності всіх інших центральних органів виконавчої влади.

Рада Європи скликає регіональні європейські конференції з ґендерних питань, на які запрошуються *міністри з рівних прав і можливостей*. Саме так формулюються посади міністрів у сучасному розумінні Ради Європи. На конференції приїздять і міністри, які очолюють міністерства з традиційними назвами – про становище жінок або сім'ю, про материнство й дитинство. Але слід розуміти, що своєю присутністю, голосуванням за рішення ґендерного змісту, що обговорюються, і підписами під прийнятими на конференціях, на-

радах документах вони підтверджують орієнтованість на гендерні підходи. Така суперечливість часу, коли існує різноспрямованість у самій назві та діяльності міністерств і їх міністрів, поступово розв'язуватиметься входженням дедалі більшої кількості держав Європи до європейського гендерного простору, підвищенням гендерної культури в країнах і розвитком у них гендерної демократії, усвідомленням того, що державне управління в цьому процесі може відіграти роль чинника, що прискорює й організовує.

Сьогодні відбувається процес створення міністерств з назвою Міністерство з питань рівності. Таке міністерство створено у Данії, Португалії. Становить інтерес структура організації міністерства і повноваження окремих його підрозділів. Розглянемо це на прикладі Данії.

Данія. Механізм Міністерства з питань рівності та компетенція його структур:

1. Міністр з питань рівності:

- визначає стратегічні напрями досягнення гендерної рівності;
- пропонує особливі заходи щодо досягнення рівності статей;
- сприяє впровадженню концепції рівності статей у політику і дії всіх міністерств;
- відповідає за діяльність уряду в галузі рівності статей;
- координує роботу всіх 20 міністерств, спрямовану як компонент у межах їх компетенції на впровадження рівності статей у всі сфери життя, відповідно до прийнятої урядом стратегії комплексного підходу до питань рівності між жінками і чоловіками;
- сприяє впровадженню рівності статей у політику і дії всіх міністерств;
- щорічно звітує перед парламентом про пророблену роботу на основі узагальнення звітів з місць і від міністерств щодо рівності статей і пропонує план дій на наступний рік.

2. Служба з питань рівності статей:

- виконує роль секретаря міністра й діє під його керівництвом;
- готує законодавчі й адміністративні акти з питань рівності;
- координує дії державних органів щодо впровадження комплексного підходу до забезпечення рівності статей;
- готує річні звіти з питань рівності статей;
- розробляє перспективи діяльності міністерства, плани дій на майбутні роки;
- надає допомогу Комітету з питань рівності статей у здійсненні ним адміністративної роботи;
- спостерігає за розвитком пропорційного співвідношення жінок і чоловіків у комітетах, відділах відповідно до Закону про рівність статей (прийнятий у травні 2000 р.).

3. Національний центр досліджень та інформації з питань рівності статей.

Політично незалежна установа. Центр збирає інформацію, готує й поширює документацію, організовує дебати з питання рівності статей, сприяє

проведенню досліджень, конференцій, аналізу та ін. Керує ним Центр управління.

4. Комітет з питань рівності статей.

Комітет складається з двох юристів. Він розглядає скарги, пов'язані з дискримінацією за статевою ознакою й ухвалює рішення, яке в адміністративному відношенні є остаточним. Рішення можуть бути передані до суду.

Комітет також консулює громадян, органи влади, організації, підприємства щодо процесу подання скарг, пов'язаних з дискримінацією за статевою ознакою.

Кожен громадянин має право подати до Комітету скаргу. Комітет має право винести рішення про виплату компенсації або відхилити скаргу.

5. Консультативні центри з питань рівності при муніципалітетах та місцевих органах влади.

Проводять консультації й широку просвітницьку і роз'яснювальну роботу з питань рівності жінок і чоловіків.

6. Комітети з питань рівності при різних організаціях, університетах, підприємствах.

Організують ґендерну роботу безпосередньо в колективах.

Такий механізм спеціального Міністерства з питань рівності, виписання повноважень його структур дав можливість досягти в Данії значних успіхів у забезпеченні ґендерної рівності в країні.

У жовтні 1999 р. створено Міністерство з питань рівності у Португалії. Воно підпорядковане Прем'єр-міністрові. Міністр з питань рівності несе відповідальність за діяльність Комісії з питань рівності і прав жінок, створеної у 1991 р. (замість Комісії з питань становища жінок, що діяла з 1973 р.), Комісії з питань рівності у сфері праці та зайнятості, створеної 1979 р., а також Бюро Верховного комісара з питань міграції та етнічних меншин.

Міністерський рівень управління ґендерними процесами має свої особливості у Швеції. Тут міністр з питань рівності статей (рівності між жінками і чоловіками) одночасно виконує функції міністра сільського господарства, харчової промисловості та рибного промислу. В його підпорядкуванні працює державний секретар і політичний радник з питань рівності. Міністр з питань рівності у Швеції є головою Ради з питань рівності, створеної ще 1981 р., яка збирається чотири рази на рік для обговорення злободенних питань ґендерної рівності та вироблення пропозицій щодо політики Уряду.

Україну характеризують складні підходи до творення спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з питань ґендеру. Реструктуризація всього суспільного життя 1990-х років зумовила творення й реформування органів виконавчої влади, до компетенції яких були віднесені питання, що називалися на той час «жіночими». Наприкінці ХХ століття активні жінки стали порушувати питання створення структур ґендерно орієнтованих. Це відповідало сучасним потребам розвитку. Створені протягом 1990–2010 рр. управлінські структури найбільш обсягово проглядаються в загальній системі державних структур, з позиції хронологічного їх виникнення та трансформації (табл. 16).

Таблиця 16

Хронологія створення й реформування державних органів України, до компетенції яких віднесені питання рівних прав і можливостей

Роки	Назва державного органу	Зміни, що відбулися
<i>При Президентові України</i>		
1995–1996	Комітет у справах жінок, материнства і дитинства при Президентові України	Припинив діяльність у зв'язку зі створенням Міністерства України у справах сім'ї та молоді
<i>У Верховній Раді України</i>		
3 1994	Постійна комісія Верховної Ради України у справах жінок, охорони сім'ї, материнства і дитинства	Без змін кожного нового скликання Верховної Ради України
3 2006	Підкомітет з міжнародно-правових питань та ґендерної політики Комітету з прав людини, національних меншин та міжнаціональних відносин	Без змін
<i>У Кабінеті Міністрів України</i>		
1993–2000	Сектор у справах жінок, охорони сім'ї, материнства і дитинства Кабінету Міністрів України	Перетворений у Сектор аналізу розвитку охорони здоров'я, питань жінок, материнства та дитинства (одна особа)
3 2000	Сектор аналізу розвитку охорони здоров'я, питань жінок, материнства та дитинства (одна особа)	Без змін
<i>Центральний орган виконавчої влади</i>		
1996 – березень 1999	Міністерство України у справах сім'ї та молоді	У зв'язку з реформуванням системи державного управління міністерство реорганізоване у Державний комітет України у справах сім'ї та молоді
Березень 1999–2000	Державний комітет України у справах сім'ї та молоді	Ліквідований як центральний орган виконавчої влади
2000–2001	Департамент молодіжної та сімейної політики у складі Державного комітету молодіжної політики, спорту і туризму України	Переіменований у Державний департамент молодіжної і сімейної політики Державного комітету молодіжної політики, спорту і туризму України
2001–2002	Державний департамент молодіжної і сімейної політики Державного комітету молодіжної політики, спорту і туризму України	Ліквідований у зв'язку зі створенням Державного комітету України у справах сім'ї та молоді

Закінчення табл. 16

2002 – березень 2004	Державний комітет України у справах сім'ї та молоді	Указом Президента від 6 лютого 2004 р. «Про Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді» перетворений у міністерство
Березень 2004–2005	Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді	Змінена назва у зв'язку зі зміною компетенції міністерства
Лютий 2005 – серпень 2005	Міністерство України у справах молоді і спорту	Уточнена назва міністерства
3 серпня 2005	Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту	Змінена назва у зв'язку зі зміною компетенції міністерства

З утвердженням незалежної України створення державних органів, які займаються питаннями рівності статей, відбувалося під впливом міжнародних і всеукраїнських жіночих громадських організацій, окремих впливових жінок, які виступали за створення й підтримку таких органів. На початку своєї діяльності у своїх вимогах і пропозиціях вони зосереджувалися на поліпшенні становища і підвищенні статусу жінок в Україні, що вплинуло й на саму назву державних структур. Згодом поступово відбувався процес інституціоналізації на державному і суспільному рівні органів, які займаються питаннями ґендерної рівності.

Безперервна реорганізація органу виконавчої влади – ознака об'єктивної потреби у більш глибокому концептуальному визначенні предмета управлінської діяльності, пошуку визначеності масштабів об'єкта й суб'єкта впливу на зміни у відносинах між статями. Протягом 15 років відбувався процес усвідомлення обмеженості й безперспективності концепції поліпшення становища однієї статі без регулювання відносин з другою статтю. Поступово активізувалася державна діяльність у напрямі інтересу до прав і можливостей обох статей, впровадження ґендерних підходів при розробці проектних та стратегічних документів.

Досвід виникнення спеціалізованих органів виконавчої влади в Україні засвідчує, що вони створювалися, на жаль, не в результаті усвідомлення державою потреб національного розвитку в певній сфері життя суспільства, а під впливом жіночого громадського руху. Державні структури, як правило, виникали напередодні або як наслідок загальнополітичних подій у країні, зокрема таких, як вибори до органів державної влади. Тобто органи виникали в той час, коли громадська активність сягала найвищого прояву, коли державні структури були змушені реагувати на активну поведінку громадськості, зокрема волевиявлення жінок.

Такий досвід творення спеціалізованих центральних органів управління є також ознакою відсутності органічного бачення органами виконавчої влади ґендерної проблематики в системі політики, що розробляється в країнах, і зокрема політики, розрахованої на перспективу. Творення центрального ор-

гану виконавчої влади має формуватись, виходячи з перспективи соціального розвитку, зокрема ґендерної.

Процес творення державних структур в Україні, які займалися проблемами рівних прав і можливостей, відбувався напружено, нерішуче, дискретно. Лише в перші роки ХХІ століття він набрав темпів. До ідеї необхідності створення спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Україна підійшла, маючи вже певні напрацювання й досвід міністерства, що займалося питаннями сім'ї, молоді, спорту, до яких поступово додавалися проблеми ґендеру та ін.

Починаючи з 2000 р., міністерство почало дедалі активніше долучатися до освоєння ґендерної проблематики і регулювання ґендерних процесів. Проведена велика кількість семінарів, круглих столів, конференцій, навчання різних категорій державних службовців з ґендерних питань. Міністерство ініціювало створення в системі вертикалі виконавчої влади спеціально відповідальних за ґендерні проблеми. Розпорядженням Прем'єр-міністра України від 10 липня 2003 р., адресованого міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям, при розподілі функціональних обов'язків передбачалось покладання обов'язків щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків на одного із заступників керівників цих структур. При міністерстві створена громадська структура – Ґендерна рада як консультативно-дорадчий орган з окресленим обсягом повноважень, визначених у Положенні про неї. У міністерстві введена посада радника міністра з ґендерних питань.

Міністерство спільно з Програмою рівних можливостей ПРООН підготувало і видало Державну доповідь про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок⁷⁹. Воно видало ряд праць з питань ґендеру, серед них: «Нормативно-методичні основи ґендерних перетворень», матеріали міжнародних науково-практичних конференцій «Національна безпека та оборона: ґендерний аспект», «Ґендерний компонент у структурі вищої технічної освіти і природничих наук», «Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє» тощо. Проведені наукові дослідження з проблем «Залучення чоловіків до збереження здоров'я» та «Зміцнення потенціалу громадських організацій, що працюють у ґендерному вимірі» та ін.

Практика свідчить, що для того, щоб досягти прогресу в політичній системі, повинен відбуватися прогресивний розвиток у кількох сферах і одночасно. Політика лише в одній сфері не змінить нерівності жінок і чоловіків. Міністерство активно налагоджувало співпрацю з іншими міністерствами. Така співпраця вдалася найбільше з міністерствами гуманітарної сфери – Міністерством юстиції, Міністерством науки і освіти, Міністерством соціаль-

⁷⁹ Виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. – К., 2003.

ної політики і праці, Міністерством охорони здоров'я, Міністерством культури, Державним комітетом статистики України та ін. Ці органи є активними в управлінні ґендерними процесами. Вони почали включатися в освоєння ґендерної проблематики і мають уже певні здобутки.

Вся контурно окреслена діяльність різних центральних органів виконавчої влади потребувала приведення її в систему для загальнодержавного узагальнення ґендерної ситуації в країні і вироблення, уточнення, удосконалення ґендерної політики в Україні. Міністерство взяло активну участь у підготовці проекту Закону про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків, що в порядку законодавчої ініціативи у січні 2004 р. був поданий Кабінетом Міністрів України до парламенту. Прийнятий у 2005 р. Закон визначив у державному механізмі управління ґендерними процесами місце спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За Законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначені як повноваження самостійного центрального органу виконавчої влади, який:

- бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження ґендерної рівності;
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- формує Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності;
- здійснює контроль за дотриманням ґендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;
- здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей у різних сферах життєдіяльності;
- узагальнює виконання державних програм з питань ґендерної рівності;
- розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

– веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;

– здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Сьогодні в Україні всі ці функції спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків покладаються на Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту.

Створення міністерств, які мають своєю метою ґендерні перетворення й чітко визначають для себе ґендерну сферу діяльності, в різних країнах світу збігається з часом *трансформації міністерств у справах жінок у міністерства ґендерної рівності*. Міністерства у справах жінок часто є базою для формування міністерств ґендерної рівності.

Частина міністерств у різних країнах, що у своїй діяльності залишаються спрямованими на поліпшення становища і статусу жінок, створюють у своєму механізмі управління, відділи з ґендерної рівності. Вони таким чином розглядають проблему утвердження ґендерної рівності частиною проблеми зміни статусу жінок, що, на наш погляд, є алогічним і безперспективним. Спробуємо пояснити таку оцінку.

Будь-який орган виконавчої влади загальнодержавного значення повинен мати сферу діяльнісного впливу. В основі виділення сфер суспільного життя лежать види соціальних відносин, норми і цінності, механізми практичної життєдіяльності, специфіка зв'язку з іншими сферами. Ґендерна сфера дедалі більше окреслюється як самостійна сфера суспільного буття. Її змістом є ґендерні відносини, що виявляються в діяльності народів, націй, соціальних груп, особистостей. Ґендерна діяльність цих соціумів виявляється в усіх сферах життя, не втрачаючи своїх ґендерних цілей, завдань, нормативного забезпечення організації суспільних зв'язків – ґендерних норм, спрямованих на забезпечення ґендерної рівності.

Ґендерна сфера виражена через форми ґендерної діяльності, які детерміновані життям і діяльністю насамперед чоловіка і жінки. Така діяльність і все, що з нею пов'язано, потребує цілеспрямованого регулювання, організації, ідеологічного вираження, нормативного закріплення. Обсяг ґендерної сфери визначається наявністю в суспільстві розвинених ґендерних форм життєдіяльності соціумів, осмисленості ними ґендерних цінностей, окресленості в державі ґендерних прав, свобод, обов'язків і відповідальності, моральної і юридичної здатності суспільства до утвердження ґендерної демократії, розвиненої ґендерної культури.

Розвиненість ґендерної сфери зумовлена розвитком організаційних структур (у тому числі державного рівня) в суспільстві, здатністю їх до визначеності ґендерних стратегій й активності впровадження в життя, до аналізу розвитку ґендерної рівноваги в суспільстві й причин та наслідків її порушення, до висновків щодо залежності всіх змін у суспільстві від порушення

або дотримання ґендерних принципів, від детермінованості об'єктивних суспільних процесів ґендерними факторами.

Регулювання усім цим має здійснювати держава властивими для неї інструментами через спеціально визначений для цього орган. А тому створення центрального органу, який вже у своїй назві і самій діяльності спрямований на частину суспільства, тобто на поліпшення становища лише одного соціуму – жінок, є алогічним і за підходом створення, і за наслідками його діяльності. За логікою суспільного життя не має створюватися державний орган, діяльність якого спрямована на одну частину населення. Він об'єктивно нестиме елементи деструкції, паліативності, незакінченості. Неможливо змінити становище жінок, не змінюючи становища чоловіків, не впливаючи на нього. За принципом створення центрального органу управління «з питань жінок» логічно потрібно створити державний орган «з питань чоловіків», які як ґендерна група в сучасних умовах за рядом параметрів перебувають у гіршому стані, ніж жінка (на 10–12 років коротша тривалість життя, зростання безробіття, яке останніми роками випереджає безробіття жінок, переповнення тюрем особами чоловічої статі, поширення алкоголізму, наркоманії, зростаюча нездатність до дітородної функції, дедалі більша некомфортність у сімейних відносинах, психічні напруження в умовах нового суспільного ладу, що ведуть до тяжких стресів та ін.).

Слід також зазначити, що назва центрального органу виконавчої влади щодо забезпечення рівності обох статей часто лякає чоловіків. У їхній свідомості це найчастіше ідентифікується з ситуацією, коли треба буде чимось поступитися, а тому пов'язується з погіршенням їхнього становища. Це помилкове, а точніше, неграмотне, примітивне сприйняття самої ґендерної проблеми.

Поліпшення становища і жінки, і чоловіка, а також їхніх дітей – хлопчиків і дівчаток – у сім'ях може відбуватися як однопорядкові процеси, а не процеси різного часу й різного простору за охопленням впливу. Більше того, це двоєдиний процес. Таке поліпшення потребує одночасного порівняльного, комплексного аналізу становища статей у всіх сферах життя й аналізу ґендерного самоусвідомлення ними спільного й відмінного при формуванні і функціонуванні всієї системи соціальних відносин. Тільки комплексний ґендерний підхід окреслює сфери управління ґендерними процесами й надає можливість визначити параметри ґендерного прогресу. Лише такий підхід і вся побудована на ньому діяльність може мати позитивні результати. Саме комплексний підхід до аналізу ґендерної ситуації в країні є методологічною основою діяльності спеціалізованого центрального органу виконавчої влади, який здійснює регулювання і розв'язання ґендерних проблем.

Варто зауважити також і те, що державний орган має відстежувати ґендерні процеси, характер ґендерних змін і перетворень. Це потрібно для визначення параметрів людського прогресу й регресу. Поступова трансформація міністерств, державних комітетів з питань жінок у різних країнах світу в органи рівних прав і можливостей є потреба сьогодення, і цей процес уже розпочався. Його темпи немало в чому визначатимуть постановку й

розв'язання гендерних проблем на міжнародному, регіональному і національному рівнях.

Спеціалізовані відділи або служби з рівних можливостей як структури в різних міністерствах. Такі органи створюються, як правило, при міністерствах праці, праці і соціальної політики, з соціальних питань, освіти, закордонних справ, сільського господарства та ін. Інколи це навіть залежить від гендерної активності, цілеспрямованості керівників міністерств. У різних країнах обсяг їхньої компетенції різний. Наведемо приклади таких структур з гендерної рівності, створених різними міністерствами в різних країнах.

В Україні за ініціативою Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту при 37 центральних органах виконавчої влади (станом на вересень 2010 р.) сформовані експертні робочі групи з упровадження гендерних підходів у роботу міністерств та відомств, проведення експертизи гендерного складу центральних та місцевих органів виконавчої влади. До них входять працівники міністерств, науковці з гендерної проблематики і галузі, громадські діячі. Вони мають розробити програми гендерних перетворень у галузях. Такі програми вже розроблені в галузі Міністерства освіти і науки та Міністерства внутрішніх справ.

У Сполучених Штатах Америки, де немає єдиного органу з питань забезпечення гендерної рівності, повноваження щодо недопущення дискримінації за статтю покладено на федеральні органи виконавчої влади у тих сферах, що віднесені до їхньої компетенції⁸⁰. У всіх федеральних агентствах створені спеціальні відділи захисту громадянських прав, які у сукупності створюють механізм щодо забезпечення гендерної рівності.

У 1957 р. у Департаменті юстиції було створено відділ громадянських прав, на який покладено обов'язки забезпечення виконання норм федерального антидискримінаційного законодавства, а також здійснення координації діяльності інших федеральних агентств з метою недопущення проявів дискримінації. Відділ складається з таких структурних підрозділів: апеляційний та координаційний сектори, а також сектори з питань захисту прав на освіту, працю та житло.

На апеляційний сектор покладено завдання участі у розгляді справ із захисту громадянських прав в апеляційних судах спільно з заступником міністра юстиції та у Верховному суді США.

Координаційний сектор спрямовує діяльність на ефективне забезпечення федеральними агентствами реалізації положень нормативно-правових актів, які забороняють дискримінацію. Відповідно до указів Президента США від 1979 р. та від 2000 р. сектор координує діяльність федеральних агентств щодо недопущення дискримінації при реалізації федеральних програм, зокрема у сфері освіти.

⁸⁰ З матеріалів Інформаційно-аналітичної довідки Міністерства закордонних справ України щодо розбудови механізму виконавчої влади у сфері становлення гендерної рівності.

Сектор захисту прав на освіту здійснює моніторинг за діяльністю шкільних округів з метою недопущення випадків дискримінації у навчальних закладах. Він повноважний вступати у судові справи як третя сторона у випадках, коли предметом судового розгляду є порушення федерального антидискримінаційного законодавства у сфері освіти. Як і апеляційний сектор, він може направляти до судових органів листи з питань, що віднесені до його компетенції.

Сектор забезпечення прав на житло на підставі положень Закону про рівне забезпечення житлом, Закону про рівну можливість отримання кредиту та Закону про громадянські права може подавати до судових органів США цивільні позови від імені Сполучених Штатів проти осіб, які порушили названі законодавчі акти. У випадках, коли до федерального суду було подано позов іншою особою, сектор може вступити у справу як третя сторона або подати паралельний позов від імені Сполучених Штатів, якщо генеральний прокурор вважатиме, що питання, які є предметом позову, мають загальносуспільне значення.

Сектор захисту прав на працю забезпечує реалізацію положень Закону про громадянські права, Закону про рівну можливість на працю, Закону про заборону дискримінації вагітних жінок та інших нормативно-правових актів. У випадках, коли в діяльності фізичних чи юридичних осіб є ознаки дискримінації, сектор може з власної ініціативи подавати проти них судові позови. Він також може подавати судові позови і за зверненнями окремих осіб, які надсилаються Департаменту юстиції Комісією з питань забезпечення рівної можливості на працю.

У 1920 р. у Департаменті праці рішенням Конгресу США було створено Бюро з питань жінок. Воно займається питаннями представництва та захисту прав жінок у сфері праці. За його участі було розроблено та прийнято Закон про рівні норми праці, який встановлює для жінок мінімальну заробітну плату та максимальну кількість робочих годин, Закон про рівну оплату праці, спрямований на усунення диспропорцій в оплаті праці жінок у порівнянні з чоловіками, Закон про відпустку у зв'язку із хворобою та сімейними обставинами, яким передбачено створення умов, що дають можливість жінкам урівноважувати обов'язки по роботі та сімейні питання. У своїх щорічних доповідях Конгресу США Департамент праці, на основі інформації Бюро з питань жінок, дає оцінку ситуації щодо захисту прав жінок у сфері праці, вносить пропозиції про шляхи розв'язання існуючих проблем, пропонує прийняття загальнонаціональних програм та нормативно-правових актів для забезпечення прав жінок нарівні з чоловіками.

Центр громадянських прав Департаменту праці розробляє та реалізує політику недопущення дискримінації у сфері праці, здійснює нагляд за дотриманням вимог антидискримінаційного законодавства при реалізації федеральних програм у сфері праці, підтримує зв'язки з громадськими структурами з метою недопущення дискримінації у трудових відносинах, розглядає скарги щодо порушення прав громадян.

У 1964 р. відповідно до положень Закону про громадянські права створена Комісія з питань забезпечення рівних можливостей на працю, покликана забезпечувати виконання вимог антидискримінаційного законодавства у сфері праці. Через свої 50 представництв вона координує федеральні зусилля щодо забезпечення рівності прав у трудових правовідносинах, дає роз'яснення положень трудового законодавства, здійснює моніторинг реалізації федеральних програм щодо недопущення дискримінації, надає їм фінансову та технічну підтримку.

За фактом подання особами скарги щодо їхньої дискримінації Комісія може проводити розслідування обставин і в разі встановлення факту вживає кроків до примирення сторін. У разі неможливості досудового врегулювання питання Комісія може самостійно подати судовий позов до федеральних судових органів або передати справу на розгляд відділу громадянських прав Департаменту юстиції. Щорічно Комісією розглядається 75–80 тисяч скарг.

Відділ громадянських прав Департаменту охорони здоров'я створено з метою забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до федеральних програм та надання послуг у сфері охорони здоров'я. Відділ наділено повноваженнями розглядати скарги осіб та вивчати випадки дискримінації у сфері охорони здоров'я. У разі підтвердження факту недотримання вимог антидискримінаційного законодавства, для виправлення ситуації відділ може звертатися до правоохоронних органів з метою вжиття ними відповідних кроків.

Відділ громадянських прав Департаменту освіти головним завданням має забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до освіти, забезпечення підвищення освітнього рівня шляхом гарантування громадянських прав, а також недопущення порушення антидискримінаційного законодавства у сфері освіти. Ці завдання відділ реалізує через свої 12 представництв у чотирьох округах США (північному, південному, східному і західному) шляхом запобігання, виявлення і усунення випадків дискримінації та забезпечення відшкодування за порушення прав громадян. Юрисдикція відділу поширюється на всі навчальні заклади США, які отримують фінансування з федерального бюджету.

Відділ рівного забезпечення житлом Департаменту з питань житла та міського розвитку відповідає за розгляд скарг щодо порушення громадянських прав у сфері житла. Скарги розглядаються в порядку адміністративного впровадження. У разі виявлення порушень прав до правопорушника можуть застосовуватися стягнення у вигляді штрафів.

Отже, проблема рівності у Сполучених Штатах у своїй постановці і розв'язанні має свій сформований механізм державного підходу, в складі якого міністерські структури виконують основну роботу із забезпечення рівності в різних сферах і несуть відповідальність.

Швеція. Тут ґендерна активність певний час розгорталась й ініціювалась навколо Міністерства сільського господарства Швеції, яке очолювала жінка. Воно вивчало і аналізувало стан ґендерної рівності в країні. Сфера його ґен-

дерної діяльності виходить за межі управління аграрною сферою цього міністерства. До компетенції міністерства була віднесена відповідальність за підготовку рішень Уряду, проєктів законів, що стосуються забезпечення ґендерної рівності в країні в цілому.

Орган, наділений ґендерною компетенцією, складає національні плани дій з ґендерної рівності, координує його зміст і виконання з іншими міністерствами. Він здійснює координацію питань рівних прав і можливостей у самому кабінеті міністрів. Однак він не має повноважень віддавати розпорядження іншим міністерствам. Це можливо лише у разі, якщо Уряд наділяє їх такими повноваженнями.

Бельгія. Служба з рівних можливостей при Федеральному міністерстві зайнятості і праці діє з 1999 р.

Повноваження служби: питання зайнятості населення, здійснення політики позитивної діяльності в приватному секторі.

Франція. Управління з рівних можливостей Міністерства Французького співтовариства створене у 1997 р.

Його повноваження: забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у сферах діяльності Французького співтовариства; виконання ролі центру ресурсів і обміну досвідом; надання інформації та підтримки різним асоціаціям; сприяння створенню нових проєктів з метою здійснення конкретної політики забезпечення рівних можливостей.

Фландрія. Служба з питань рівних можливостей Міністерства Фламандського Співтовариства Фландрії створена 1966 р. Її повноваження: надання підтримки міністерству у проведенні політики рівних можливостей; сприяння розробці заходів і здійсненню діяльності, спрямованої на забезпечення рівних можливостей, оцінка їх результатів.

Цього ж 1966 р. був створений Внутрішньовідомчий комітет з питань рівних можливостей, підпорядкований Службі з питань рівних можливостей Міністерства Фламандського співтовариства. Комітет формується з представників різних сфер діяльності і виконує роль дискусійного форуму. Він приймає рекомендації щодо загальної політики рівних можливостей, розглядає заходи й ініціативи, необхідні для створення програми дій у галузі рівних можливостей.

Норвегія. Підрозділ з питань ґендерної рівності створений при Міністерстві з питань дитинства та у сімейних справах. Він є основним органом виконавчої влади, що відповідає за завдання й виконує функції, покладені на це міністерство у сфері ґендерної рівності. Міністр з питань дитинства та у сімейних справах регулярно представляє на розгляд Стортингу (парламенту) факти й пропозиції щодо політики з питань ґендерної рівності.

Міністерство з питань дитинства та у сімейних справах Норвегії бере участь у міжнародному та північноєвропейському співробітництві у сфері ґендерної рівності, у тому числі в діяльності Організації Об'єднаних Націй, Північної Ради міністрів, Ради Європи, Європейського Союзу, Організації економічного співробітництва та розвитку. Міністерство займається питан-

нями наукових досліджень і розробок у сфері ґендерної рівності. У Норвегії знаходиться Північний інститут з вивчення проблем жінок та ґендерних досліджень (The Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research – NIKK), який фінансується Північною радою міністрів.

Згідно із Законом Королівства Норвегія про рівність між статями усі державні органи влади зобов'язані утверджувати ґендерну рівність у всіх сферах життя суспільства. Так, 1972 р. при Міністерстві сільського господарства створена Рада з питань рівності. До компетенції Ради належало забезпечення рівності статей, збирання й поширення інформації про ґендерну рівність, внесення до Уряду пропозицій щодо забезпечення ґендерної рівності в країні. У 1977 р. Рада перетворена на Ресурсний центр з питань рівності статей.

У 1977 р. створений Відділ з питань рівності Міністерства сільського господарства Норвегії. До його компетенції належить забезпечення реалізації Закону про рівність, координація дій державних органів і громадських структур, спрямування їх діяльності на забезпечення ґендерної рівності, проведення політики рівних прав і можливостей, здійснення контролю за ґендерним складом представленості статей (не менше 40%) в різного роду комісіях.

Структури з ґендерної рівності створені та діють і при інших міністерствах.

Фінляндія. Рада з питань рівності при Міністерстві охорони здоров'я і соціальних питань створена 1972 р. Рада мала сприяти утвердженню рівності, наглядати за забезпеченням і викоріненням дискримінації, поліпшенням становища жінок на робочих місцях, забезпеченням рівної оплати праці жінок і чоловіків. Вона вносить до органів влади пропозиції щодо реформування, сприяє досягненню рівності в законодавчій та адміністративній сферах, здійснює наукову роботу, бореться проти насильства та сексуальних домагань.

Згодом у Фінляндії був створений Комітет з питань рівності у цьому ж міністерстві, на який покладається контроль за виконанням законів і протидія незаконним дискримінаційним діям. У разі виявлення порушень Комітет може передавати справу до суду. Він має право виносити умовне покарання у вигляді штрафу.

Ісландія. Бюро рівноправного статусу Міністерства соціальних справ створене для вирішення питань ґендерної рівності відповідно до Закону про надання рівного статусу і рівних прав жінкам і чоловікам, прийнятого 2000 р. На Бюро покладається: моніторинг виконання цього закону; забезпечення можливостей навчання та поширення інформації; надання консультаційних послуг закладам, інститутам, компаніям, особам і урядовим організаціям; підготовка пропозицій з питань рівноправності для міністра соціальних справ, Ради рівних можливостей та для інших органів; розширення рівних можливостей, у тому числі шляхом залучення чоловіків до вирішення питань рівноправності; моніторинг розвитку суспільства щодо рівних можливостей, зокрема накопичення інформації та дослідження; надання допомоги комітетам, компаніям, радникам, представникам закладів з питань рівного статусу, виконання інших завдань відповідно до цілей та сфер застосування закону,

інструкцій міністра. Бюро має право отримувати необхідну загальну інформацію від державних установ, неурядових організацій.

Португалія. Комісія з питань рівності у сфері праці і зайнятості при Міністерстві праці та зайнятості сприяє застосуванню декрету-закону, який забороняє дискримінацію за статтю, забезпечує рівні можливості жінки і чоловіка та їх рівноправність у сфері праці, зайнятості і професійної орієнтації, розглядає скарги, веде дослідницьку роботу, привертає увагу громадськості до питань ґендерної рівності, керує Центром із виявлення й запобігання прямій і непрямій сексуальній дискримінації та ін.

Різні країни по-різному переходять до управління ґендерними процесами, перебувають у пошуках предмета управління, окреслення сфери, знаходження методів, вироблення юридичних інструментів. Як приклад складності переходу на позиції ґендерних стратегій від перебування в полоні концепції захисту становища жінок можна розглядати управлінські структури **Угорщини**.

У березні 1995 р. в Угорщині був створений Національний комітет з рівності. До нього увійшли депутати парламенту, представники міністерств, соціальні партнери, представники жіночих та інших громадських організацій, церкви. Комітет мав займатися питаннями рівності жінок і чоловіків. Через рік, у 1996 р., створено управління з питань жінок і цього ж року воно було перейменоване в управління з питань рівних можливостей. У 1998 р. це управління реорганізоване і передане під управління Департаменту з соціальних питань Міністерства з соціальних і сімейних питань і перейменоване в управління з питань жінок. Основною метою цього управління ставилося поліпшення становища жінок.

У 1999 р. урядовою постановою створена Рада з питань жінок, перед якою поставлене завдання утвердити рівні можливості. Рада функціонує як міжвідомчий комітет. Але переважно вона зосереджена на питаннях поліпшення становища жінок. Угорщина засвідчує, як важко вийти з каркасу традиційних уявлень.

Складнощі переходу до ґендерних підходів полягають насамперед в осмисленні змісту ґендерної сфери життя, баченні ґендерного компонента в усіх сферах, виходу з патріархально орієнтованої концепції поліпшення становища жінок, що історично вичерпала себе і сьогодні є безперспективною поза ґендерним комплексним підходом до осмислення соціального розвитку.

Міжміністерські органи. Процес диференціації та інтеграції стає дедалі більше властивим для системи виконавчої влади щодо управління ґендерними процесами. Імплементация ґендеру в усі сфери суспільного життя й управління викликала до життя структури із координації діяльності, а саме – міжміністерські структури.

Перший міжвідомчий орган з питань рівності статей був створений у **Фінляндії**, до складу якого увійшли представники від кожного міністерства. До його компетенції згодом віднесено відстеження виконання рішень Четвертої Всесвітньої конференції жінок.

У 1976 р. в Канаді створено Міжміністерський комітет з питань статусу жінок щодо інтеграційних механізмів (IDC). Після Четвертої Всесвітньої конференції жінок цей комітет орієнтований на впровадження політики рівності статей.

У 1997 р. для забезпечення виконання стратегії керівних настанов (mainstreaming strategy) та з метою сприяння інтеграції питань рівності у всю діяльність Уряду, спрямування роботи Міністерства з питань дитинства та у сімейних справах на забезпечення рівності статей, інституціалізації комплексного підходу до розв'язання гендерних проблем був створений Комітет державних секретарів з питань рівності статей у Норвегії. Його очолив політичний радник офісу Прем'єр-міністра Норвегії зі спеціальною відповідальністю за питання гендерної рівноправності. Постійними його членами включені представники Міністерства праці і адміністрації, Міністерства з питань регіональної і місцевої політики, Міністерства з питань промисловості й енергетики, Міністерства закордонних справ, Міністерства юстиції, Міністерства з питань дитинства та у сімейних справах. До повноважень комітету віднесено визначення порядку денного, забезпечення діалогу й співробітництва між різними секторами. На рівні розробки політики з питань гендеру були запроваджені відповідні інструкції для досліджень і доповідей стосовно усіх питань політичного розвитку в органах центральної адміністрації. В них викладені рекомендації щодо проведення оцінок гендерних впливів на відповідні політичні пропозиції. Координація цієї діяльності покладалась на підрозділ з питань гендерної рівноправності Міністерства з питань дитинства та у сімейних справах.

Досягнення гендерної рівності дає позитивні результати, коли є політична воля політичних лідерів і громадський тиск знизу. Зокрема, досвід Австрії щодо впровадження гендерної рівності засвідчує ретельну й комплексну роботу всіх структур. У кожному міністерстві щонайменше одна особа призначається як комісар з рівності. Їхнє завдання – надавати консультації державним службовцям і моніторити всі види гендерної дискримінації, відомості про які до них надходять. Саме комісари подають скарги щодо сексуальних домагань та гендерної дискримінації на розгляд до відповідних інституцій і судів. Комісари з рівності є членами міністерських однойменних комітетів, заснованих з метою моніторингу й подальшого просування жінок на державній службі.

На урядовому рівні працюють дві міжміністерські робочі групи – з гендерної рівності та гендерного інтегрування. Перша надає пропозиції й поради уряду з усіх питань рівноправності статей та просування жінок на державній службі. А друга розробляє стратегії та методи для реалізації концепції гендерної рівності в рамках міністерств і на політичному рівні.

При Уряді Російської Федерації працює Міжвідомча комісія з поліпшення становища жінок. До її складу входять керівники федеральних органів законодавчої і виконавчої влади, представники неурядових організацій, вчені, які вивчають проблеми соціально-економічного становища жінок.

Міжміністерська рада з рівних прав та можливостей діє в Україні. Вона координує ґендерну діяльність міністерств. До її складу входять заступники міністрів, відповідальні за впровадження ґендерного компонента в галузеву політику, науковці. Збирається рада один раз на квартал і обговорює нагальні питання з ґендерної проблематики.

Створення міжвідомчих структур особливо почало поширюватися після Пекінської конференції, де основоположним був ґендерний принцип при підході до визначення політики в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Отже, спеціалізовані органи з питань ґендеру дедалі більше стають важливою ланкою в системі органів виконавчої влади і всього загальносуспільного механізму управління. Це пов'язано з формуванням ґендерної сфери, ґендерної демократії та ґендерної культури і місця в них жінки і чоловіка.

3. Місцеві структури забезпечення ґендерної рівності

Ґендерна політика в країні досягає ефективності, коли вона не лише проголошується, а й оптимально реалізується на місцях. Широке коло ґендерних проблем потребує розв'язання на місцевому рівні. Розвиток місцевого самоврядування, повсякденної громадської самодіяльності стає дедалі більше нагальною проблемою. Не менш нагальним у розв'язанні цієї проблеми є забезпечення участі жінок і чоловіків у вирішенні питань повсякденного життя на принципах паритетності, забезпечення рівності можливостей.

Особливістю місцевих самоврядних органів є те, що порівняно з вищими, центральними в них спостерігається більша збалансованість статей, бо тут є більше можливостей для жінки бути обраною. Така ситуація нескладно пояснюється. На думку канадських експертів, на місцевих виборах жінки виглядають більш вдало, оскільки: 1) виборча кампанія до місцевих органів потребує менших витрат; 2) менше потрібно витратити робочого часу на зустрічі з виборцями, бо поїздки значно більш наближені до дому; 3) близькість проведення виборчої кампанії дає змогу виконувати сімейні обов'язки, які лягають переважно на жінку; 4) виборці психологічно більше віддають перевагу жінкам не на вищих посадах у керівництві державою, де вони звикли бачити чоловічі постаті, а на посадах, де діяльність пов'язана з соціальною сферою життя, яка і є, власне, сферою діяльності місцевого самоврядування.

Наприклад, на виборах 2006 р. до місцевих рад в Україні серед обраних депутатів жінки становили 43,3%. Серед них – 10,9% загального складу обласних рад, 19,9% – районних міських, 26,6% – районних, 33,6% – селищних, 50,3% – сільських рад. Характерна тенденція: чим вища рада, тим менше обирається до неї жінок.

Ґендерною особливістю місцевого самоврядування в Україні є ситуація, що характеризується «фемінізацією» системи управління. Про це свідчить розподіл посадових осіб за статтю в системі самоврядування. На 1 січня 2007 р. серед загальної кількості працівників – 95 641 осіб, які обіймають посади керівників та спеціалістів у місцевому самоврядуванні, жінки становили 71 814 осіб (75,1%), а чоловіки – 23 827 (24,9%). Зростання кількості жінок у сис-

темі управління може пояснити і зростаючий інтерес до проблеми гендеру саме на місцях порівняно з центром. Безперечно, що це вплине на врахування гендерних обставин при формуванні стратегій, програм, проектів на місцях, розкриє потреби і пріоритети за гендерною ознакою, нерівність щодо можливостей і результатів, сприятиме виявленню специфічних інтересів і потреб під час проведення оцінки ситуації з урахуванням гендерної позиції.

Гендерна активність на місцях знаходить вияв у найрізноманітніших формах, серед яких: створення при владних структурах рад, комітетів з гендерної рівності, консультативно-дорадчих та спостережних комітетів забезпечення гендерної рівності, затвердження при керівних особах радників-консультантів з гендерних питань, введення посад експертів з рівних прав та можливостей, організація гендерних центрів та ін. Створення у багатьох країнах світу різноманітних структур з рівності статей на місцях з чітко виписаними повноваженнями засвідчує поширення регулювання гендерними процесами у світовому просторі й перебудову управлінської сфери на гендерних принципах. У місцевих органах жінки проходять школу управління, яка може забезпечити їм шлях до обрання на більш високий рівень.

Активізації гендерної діяльності на місцевому рівні в Україні значною мірою сприяло прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у ст. 12 якого окреслена компетенція органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Ці органи:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних та сімейних обов'язків;
- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
- провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності;
- співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності статей;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;
- дотримуються у своїй діяльності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснюють позитивні дії.

Відповідно до Закону за рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатися уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Юридично окреслені повноваження цих уповноважених осіб.

Прийняттю Закону вже передували дії Кабінету Міністрів. Дорученням від 10 липня 2003 р. Прем'єр-міністр України зобов'язав голів місцевих дер-

жавних адміністрацій при розподілі функціональних обов'язків між заступниками на одного з них покласти відповідальність із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. У більшості обласних адміністрацій введена посада радника голів з ґендерних питань, створені ради з ґендерних проблем, ґендерні центри із забезпечення рівних прав і можливостей та інші структури.

Органи виконавчої влади утворюють консультативно-дорадчі органи, призначають радників з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі. Заборонена дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу в органи місцевого самоврядування і її проходженні. Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах самоврядування відповідно до кваліфікації та професійної підготовки незалежно від статі претендента.

З метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, з урахуванням категорій посад службовців, законодавчо дозволяється застосування позитивних дій.

Розв'язання ґендерних проблем, які стоять перед місцевою владою в Україні, ускладнюється багатьма причинами, серед яких: брак необхідних коштів, особливо в умовах кризи; організаційна нестабільність; постійна кадрова перестановка; кадри не підтримані матеріально; слабка юридична база (закони або не виконуються, або так виписані, що не можуть бути виконані).

У світовій практиці найпоширенішою формою управління ґендерними процесами в сучасних умовах на місцевому рівні є комітети з питань рівності.

Найбільш результативна їх активність у країнах Північної Європи. Вони створюються місцевими органами влади з представників політичних партій відповідно до їх пропорційного складу в ході виборів. Комітети впливають на розгляд питань рівності статей в органах влади, висловлюють свої рекомендації щодо рівності прав і можливостей, координують плани дій, спрямовані на утвердження ґендерної рівності. Комітети об'єднують зусилля державних структур, партійних осередків, жіночих організацій і жінок-політиків, створюють кризові центри, «гарячі лінії», беруть участь у виробленні й прийнятті рішень на місцевому рівні та ін.

Наприклад, місцеві комітети з питань рівності в Норвегії виникли 1975 р., їх метою було забезпечення рівності статей на місцевому рівні, а також посередництво у відносинах між приватними особами, організаціями і органами місцевого самоврядування, забезпечення інтеграції питань рівності статей у діяльність муніципальних комітетів та органів, що приймають рішення.

Закон Ісландії про надання рівного статусу жінкам і чоловікам (прийнятий у 2000 р.) регламентує, що державні організації докладають зусиль до залучення приблизно однакової кількості жінок і чоловіків у комітети, ради, управління, які працюють під юрисдикцією Уряду та місцевих органів влади. Цьому приділяється увага під час висунення кандидатів на посади у відповідних комітетах, радах і управліннях.

В Ісландії відповідно до вказаного Закону напередодні муніципальних виборів органи місцевої влади обирають трьох–п'ятьох представників до комітетів рівного статусу на місцях, які відповідають за просування рівноправності в межах регіонів. Їх діяльність скеровується місцевими органами влади. Ці комітети консультативно підтримують місцеві органи влади з питань рівноправності жінок і чоловіків, відстежують та ініціюють спеціальні заходи, спрямовані на просування питання гендерної рівності. Комітети готують муніципальні програми з рівноправності статей, розраховані на чотири роки, подання яких передбачається після муніципальних виборів.

У Швеції з 1995 р. на місцях у кожній регіональній адміністративній раді введена посада експерта з питань рівності. До його компетенції віднесено надання підтримки щодо здійснення на регіональному рівні національної політики, спрямованої на забезпечення гендерної рівності, впровадження комплексного підходу до питань рівності статей у різних галузях регіональної політики. Службовці, які працюють в органах місцевого самоврядування, зобов'язані у своїх комунах координувати діяльність, спрямовану на забезпечення рівності жінок і чоловіків.

Місцеві спостережні комітети з гендерної рівності створені у Франції. У результаті їх діяльності в муніципальних радах з 1995 р. майже подвоїлась кількість жінок і гендерно урівноважилося співвідношення статей на користь жінок – з 25,7% у 1995 р. до 47,5% у 2001 р.⁸¹

Важливе місце місцевим органам у реалізації гендерної політики відводиться в Законі про суспільство гендерної рівності Японії. У ньому ставиться акцент на функціях місцевих органів влади, наповненні їх гендерним змістом. Виконуючи Основний план з гендерної рівності, розроблений Кабінетом міністрів, і враховуючи префектурний план, муніципалітети в межах своєї компетенції створюють свої муніципальні плани з гендерної рівності. Ці плани і внесені зміни до них вони зобов'язані надіслати до вищих органів. Законодавець зобов'язує органи місцевого самоврядування вживати належних заходів з метою формування у громадськості гендерної свідомості. У Законі про суспільство гендерної рівності він вводить спеціальну ст. 20 «Підтримка органів місцевого самоврядування і приватних організацій», у якій зобов'язує державні органи «вживати необхідних заходів, включаючи надання інформації для підтримки діяльності органів місцевого самоврядування та діяльності приватних організацій щодо утвердження в суспільстві гендерної рівності».

⁸¹ З матеріалів Інформаційно-аналітичної довідки Міністерства закордонних справ України щодо розбудови механізму виконавчої влади у сфері становлення гендерної рівності.

У національних суспільствах багатьох країн спостерігається процес забезпечення рівності статей у місцевих органах шляхом застосування позитивних дій.

В Італії 1993 р. прийняті два закони про порядок проведення виборів, у яких закріплені спеціальні тимчасові заходи. В одному з них юридично визначено, що в списках кандидатів будь-яка із статей не може становити більше двох третин. У другому законі йдеться про розподіл депутатських мандатів при обранні до Палати депутатів: за мажоритарною системою – 75% депутатів, за партійними списками – 25%. Законом встановлювалося, що в партійних списках кандидати різних статей мали бути представлені по чергово. І хоча 1995 р. Конституційний суд Італії скасував ці закони, все ж позитивний результат було досягнуто. Як підсумок кількість жінок в органах представницької влади зросла вдвоє.

Фінляндія – країна, де урівноваження статей шляхом ґендерного квотування сягає високої планки. Встановлене ґендерне квотування сприяло тому, що в муніципальних виконавчих органах відсоток представлених у них жінок зріс з 25 до 40, а в муніципальних комітетах – з 35 до 47%⁸².

У Казахстані долаються традиціоналістські погляди на участь жінок у місцевих органах влади. Державна комісія з розробки й конкретизації програми демократичних реформ у Республіці Казахстан розглянула питання про участь жінок у громадсько-політичному житті країни і запропонувала керівникам політичних партій впровадити ґендерний підхід при висуненні кандидатів на виборні посади. Проводяться зустрічі з цього питання з керівниками політичних партій.

У зв'язку з виборами місцевих органів – акимів у районах і містах – в газетах опубліковано Відкритий лист 18 членів Національної комісії, адресований акинам, депутатам, політичним партіям і громадським організаціям, у якому запропоновано дотримуватись збалансованості статей при висуненні кандидатів на виборні посади. Місцеві структури у забезпеченні ґендерної рівності активно співпрацюють з громадськими організаціями.

4. Національні плани дій та державні програми з питань ґендерного розвитку

Процес ґендерних перетворень на світовому рівні характеризується прийняттям національних планів дій та державних програм щодо забезпечення ґендерної рівності, а ґендерний підхід – як їх органічна ідея, що пронизує соціальну тканину суспільства.

Національний план дій з ґендерних перетворень – це прийнятий владними структурами документ на визначений період, у якому окреслена система на-

⁸² Див.: Матеріали, підготовлені експертом-консультантом Ради Європи Джорджією Тестолін на 15 грудня 2001 року «Руководство по вопросу о национальных механизмах обеспечения равенства между женщинами и мужчинами и планы действий. Ведущие направления по созданию и применению национальных механизмов обеспечения равенства между женщинами и мужчинами, с примером позитивного опыта».

мірів, заходів і зобов'язань державних і громадських структур щодо виявлення напрямів і форм ґендерної активності та здійснення певних дій, спрямованих на досягнення рівності статей.

Національний план дій передбачає задіяність усіх структур політичної системи суспільства у його виконанні. У країні, де така політична система не розвинена, де вона одержавлена, такий план зводиться до державної діяльності у сфері ґендерних перетворень. Як структура політичної системи держава може приймати такий план державної діяльності у сфері ґендеру, передбачаючи його вплив на все суспільство.

Проте держава як найбільш визначальна і впливова структура в політичній системі суспільства може самостійно приймати правовий документ, зокрема державну програму ґендерного розвитку, що передбачає, крім задіяності системи державних органів до його виконання, також взаємовідносини з усіма структурами політичної системи суспільства, а також з широкою громадськістю. Таким важливим юридичним документом може бути державна програма з ґендерних перетворень.

Державна програма ґендерного розвитку – це правовий акт, у якому визначені часові параметри, суб'єктивне й об'єктивне забезпечення основних напрямів ґендерної діяльності окреслених державних структур та відповідні до них заходи щодо виконання законодавства про ґендерну рівність у країні.

Світова практика засвідчила про поширеність прийняття національних планів і державних програм з ґендерних перетворень, у яких особлива увага звертається на формування й розвиток ґендерної політики та творення ґендерного законодавства.

Так, з метою забезпечення рівності статей урядами приймаються національні плани дій, спрямовані на утвердження рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Уже тому, що в назві цих планів визначено, що вони «національні», йдеться про зміни й перетворення суспільного значення, охоплення заходами всього національного масиву, про масштабність очікуваних результатів ґендерної діяльності. Плани конкретизують виконавців, серед яких – державні структури насамперед, а також широка громадськість, об'єднана в різного роду організації, органи, громадські рухи тощо. До виконавців планів залучаються і бізнесові структури.

В останні роки набуває поширення «дорожнє картування». Складання «дорожніх карт» передбачає визначення планомірного руху до окресленого прогнозу розвитку, до наміченої перспективи. Все це засвідчує про поширення сприйняття ґендерних ідей і прагнення до організованих форм упорядкування ґендерної діяльності у країні.

Особливістю є й те, що в сучасних умовах до запланованих активних ґендерно спрямованих дій залучається дедалі ширше коло державних органів усіх рівнів. Національні плани узагальнюють усю систему планування в країнах – регіональні, місцеві плани з питань рівності.

Дедалі більше в національних суспільствах поширюється практика складання планів рівних можливостей на приватних підприємствах. Національні

плани завершують піраміду ґендерного планування в країнах, де практика планування набула поширення. У них дедалі більше акцентується увага на створенні механізму державного і громадського забезпечення ґендерної рівності. Плани вказують період їх виконання і надалі таким чином передбачають пролонгування. Отже, вони набирають значення довгострокового характеру, розраховані на перспективи різного соціального часу.

Національні плани дій щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків свідчать, що становлення ґендерної рівності набуває системного, цілеспрямованого характеру, викликаного об'єктивною потребою соціального розвитку. Приведення ґендерної діяльності в організовано сплановану систему, визначення системи органів і організацій, задіяних до ґендерної діяльності, обов'язковість виконання планів, охоплення ними всіх сфер суспільного життя, де імплементація ґендеру стає органічним конструктом, робить ці плани мобілізуючою ґендерною силою в розвитку національних суспільств, орієнтованих на ґендерну збалансованість життєдіяльності.

Національне планування зосереджується на діях, тобто ґендерній активності в системі активізації всього суспільного життя. Ґендерна діяльність як форма соціальної життєдіяльності дедалі більше стає предметом управління й органічною складовою самої системи управління ґендерним розвитком. Ґендерне середовище як ґендерний простір набуває перетворень щодо рівності, рівних прав і можливостей під впливом ґендерного компонента в самій управлінській системі. Національні плани дій, затверджені нормативно-правовими актами, роблять ці процеси організованими й послідовними, знімають паліативність і дискретність змін і перетворень.

Характер формування і процес виконання національних планів дій щодо забезпечення ґендерної рівності – ознака забезпечення рівності статей. Широке залучення ґендерно орієнтованої громадськості до створення та виконання таких планів є певний індикатор реальності запланованих заходів і гарантія їх виконання.

Інтерес становить результативність досвіду складання й прийняття планів ґендерних перетворень у Данії. Це країна, в якій рішення щодо становища статей вже з 80-х років приймалися на основі ґендерного підходу. У 1986 р., після проведення Всесвітньої конференції для огляду й оцінки досягнень Десятиліття жінки Організації Об'єднаних Націй «Рівність, Розвиток і Мир», що відбулась у Найробі, Уряд Данії на розгляд парламенту представив план дій, перша редакція якого була затверджена 1987 р. Кожні три роки розглядався хід його виконання і давалась оцінка результативності діяльності.

Після Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок на розгляд Національної асамблеї Данії у 1996 р. була представлена Доповідь про виконання рішень Пекінської конференції, підготовлена Міністерством закордонних справ. У доповіді з ґендерних позицій розглядалися основні проблеми й визначалися напрями їх розв'язання. Вона й становила основу Національного плану Данії, де був чітко окреслений ґендерний підхід до аналізу сучасного данського суспільства, а саме:

«а) інтеграція аспектів рівності статей у різні напрями політики, плани діяльності, законодавчі акти; розробка керівництв до дії для місцевих органів влади;

б) освіта: перегляд шкільних програм, підготовка викладачів, допомога у виборі професії, безпристрасність у розподілі викладачів на різних рівнях, орієнтація дівчат на професії у технічних і наукових сферах;

в) зайнятість: усунення диференційованого підходу до жінок і чоловіків на ринку праці, робота з поліпшення законодавства, забезпечення суміщення професійного й сімейного життя, збирання статистичних даних, забезпечення однакового рівня заробітної плати жінок і чоловіків;

г) процедура прийняття рішень: установлення збалансованого представництва жінок і чоловіків у різних публічних установах;

д) насильство: робота щодо поліпшення законодавства, жінки-іноземки в Данії, кампанії з запобігання насильству»⁸³.

Національний план дій узагальнив і увібрив у себе плани дій всіх державних органів на місцевому рівні. Комплексний підхід до розв'язання проблем рівних прав і можливостей ґрунтувався на масштабності бачення проблеми і реальних можливостях її розв'язання.

Однією з країн, що вже з 80-х років надавала важливого значення плановому розв'язанню питання рівності статей і надзвичайно ретельно виконувала все заплановане, є Норвегія. Особливістю складання планів у Норвегії є те, що вони мають певне галузеве спрямування. Кожен план спрямований на ґендерні перетворення у певній сфері життя людей й реалізується в ній.

Найперший план дій, прийнятий 1981 р., був спрямований на забезпечення рівності статей у сфері освіти та зайнятості. Згодом були підготовлені плани: національний план дій по боротьбі зі шлюбами за примусом, національний план дій по боротьбі з торгівлею жінками, національний план дій по боротьбі з насильством щодо жінок та ін. Ініціатива щодо складання таких планів може йти від Уряду або від міністерств. Уряд може поставити вимогу щодо складання плану дій із забезпечення ґендерної рівності перед міністерством. Усі галузеві плани дій щодо рівності статей мають ґрунтуватися на чинному законодавстві з ґендерної рівності. У них відображена реалізація Закону Королівства Норвегія про рівність між статями, прийнятого 1978 р., з наступними доповненнями до нього. Відповідно до закону до компетенції керівників державних органів віднесено забезпечення ґендерної рівності, створення необхідних умов для забезпечення рівності статей.

Напередодні Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок Канада разом з іншими країнами Організації Об'єднаних Націй була покликана сформулювати національний план авансування стану жінок у межах своєї країни і в глобальному масштабі. Відповіддю Канади на цей заклик та її внеском у досягнення цілей глобальної Платформи дій, яка мала бути при-

⁸³ *Руководство по вопросу о национальных механизмах обеспечения равенства между женщинами и мужчинами и планы действий, подготовленные Джорджией Тестолиц, экспертом-консультантом.* – Страсбург: Совет Европы, 2001. – С.26.

йнята на Всесвітній конференції у Пекіні, був Федеральний план з ґендерної рівності.

Уряд Канади затвердив такий документ – «Платформа дій на нове сторіччя: Федеральний план з ґендерної рівності»⁸⁴, в якому в 439 пунктах розкривається концепція і конкретні дії щодо ґендерних перетворень.

Уже сама назва документа говорить, що цілі й завдання його розраховані на ґендерну перспективу. Він розроблявся з урахуванням розвитку Канади як держави і як суспільства, баченням їх місця і ролі у світовому співтоваристві, прагненням внести посильний вклад у глобальне розв'язання ґендерної проблеми на світовому рівні.

У Федеральному плані надається концептуальне бачення соціального розвитку Канади і місце в ньому ґендерного конструкту як базового при розв'язанні решти проблем. Особливістю Плану поряд з іншим є розкриття змісту ґендерно-базового аналізу. Акцентується увага на тому, що «системний, інтегрований, побудований на базовій основі підхід... є основою створення надійної державної політики». При цьому Федеральний план виходить з міжнародного досвіду, посиляючись на те, що «уряди Британської Колумбії, Австралії та Нової Зеландії кладуть ґендерно-базовий аналіз в основу підходу до політики, розвитку і переконань сучасності. Ґендерно-базовий підхід застосовується Колумбією та Болівією, усі скандинавські країни стали на шлях систематичного використання такого підходу. Він застосовується й Європейським Союзом» (п. 18). Тобто План формувався на основі порівняльного аналізу ґендерно-базового підходу до розв'язання суспільних проблем.

Оскільки жінка в сучасному суспільстві залишається перебувати у значному відриві від становища чоловіка, у стані значної нерівності з ним, то в Плані поставлений великий акцент на життєвій необхідності поліпшення становища жінок, доланні нерівності їх становища з чоловіками. Проте цей акцент ні в якому разі не знімає й не відсуває на другий план стратегічне завдання – утвердження ґендерної рівності й творення суспільства ґендерної рівноваги.

План став національною стратегією діяльності Уряду Канади у сфері ґендеру. У ньому віддзеркалилися рішучі наміри цієї країни щодо прогресу ґендерної рівності. Це був на той час чи не найперший державний документ, у якому саме поняття «ґендер» офіційно стало органічним і панівним. Про це вже свідчать сформульовані вісім цілей, на яких зосереджена розробка більш детального опису зобов'язань уряду:

Ціль 1. Упровадження ґендерно-базового аналізу всіма федеральними органами та агентствами.

Ціль 2. Поліпшення економічної незалежності та добробуту жінок.

Ціль 3. Поліпшення фізичного стану та психологічного благополуччя жінок.

⁸⁴ Див.: Мельник Т.М. Міжнародний досвід ґендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з ґендерної рівності. – С. 203–264.

Ціль 4. Зниження рівня насильства у суспільстві, особливо насильства щодо жінок та дітей.

Ціль 5. Просування гендерної рівності в усіх аспектах життя Канади.

Ціль 6. Інкorporація жіночих перспектив в управління.

Ціль 7. Просування та підтримка глобальної гендерної рівності.

Ціль 8. Авансування гендерної рівності для службовців у федеральних органах та агентствах, серед посадовців міністерств та відомств.

У кожній з цих цілей окреслені проблеми і пріоритети для дії. Ці цілі співзвучні з 12 сферами діяльності, визначеними в Пекіні у Платформі дій ООН, та з рекомендаціями ООН щодо впровадження гендерно-базового аналізу в процесі законотворчості, політики та програми розвитку.

На основі соціологічного аналізу стану статей у канадському суспільстві у Плані дуже детально виписані й аргументуються всі заходи, яких має вжити Уряд Канади та інші державні й громадські структури для просування повної рівності між чоловіками і жінками. У рамках концепції просування та підтримки глобальної гендерної рівності, викладеної у Федеральному плані з гендерної рівності, Канада прагне підтвердити роль міжнародного лідера щодо здійснення гендерних перетворень. СІДА, ключове канадське агентство з розвитку, розглядає гендер як фактор процесу розвитку вже понад 20 років й успішно впроваджує гендерно-базовий підхід у багатьох країнах, що розвиваються і з якими вона працює. Таку допомогу отримала й Україна.

На період з 1998 по 2002 рік, а далі і в наступні роки був прийнятий урядовий план дій забезпечення рівності статей в Ісландії. В його основу покладено комплексний підхід розв'язання гендерних проблем, підтриманий на Пекінській конференції. Основною структурою у формуванні плану було Міністерство з соціальних питань, яке одночасно є й Міністерством з питань рівності між жінками і чоловіками. В урядовому плані вказується на роль і компетенцію кожної установи по забезпеченню рівності статей, на необхідність планового, системного навчання керівного складу Уряду і всіх управлінських структур знанням з питань рівності статей і необхідності впровадження гендерного підходу в усі сфери життя.

План передбачає гендерну оцінку проектів законів, представлених Урядом до парламенту, спрямування їх на забезпечення гендерної рівності. У ньому зазначається, що всі урядові статистичні показники мають враховувати аспект рівності статей і особливо підкреслюється, що в планах дій органів місцевого самоврядування мають відображатися перетворення щодо рівності статей.

Державна рада Фінляндії схвалює національні плани дій щодо забезпечення рівності статей. Фінляндія як унітарна держава адміністративно розділена на 12 лянів (губерній), які поділені на повіти. У 1997 р. за дорученням Уряду Міністерство з питань рівності підготувало Національний план дій щодо забезпечення рівності статей на 1997–1999 роки, який узагальнив 96 планів, складених окремими міністерствами, а також планів, прийнятих на місцях. Цей план був вихідним для наступних планів, пов'язаних з міжна-

родними документами щодо підсумків гендерного розвитку «Пекін+5», «Пекін+10», «Пекін+15» та ін.

На виконання рішень Пекінської конференції зі становища жінок з 1997 р. в Португалії приймаються Національні плани дій щодо забезпечення гендерної рівності.

У Національному плані дій щодо забезпечення гендерної рівності, прийнятому 1997 р., визначались заходи як загальнонаціонального характеру, так і вузькоспрямованої галузевої діяльності. Метою такого плану розглядалось упровадження принципу рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах економічного, соціального, культурного життя. У плані подано дев'ять заходів загального характеру, якими передбачалось: широке ознайомлення службовців центральних і регіональних урядових установ, службовців органів соціальної солідарності, працівників сфери освіти з національним і європейським законодавством з питань рівності жінок і чоловіків, поширення такого законодавства серед населення; створення підготовчих курсів з питань вивчення проблем рівності статей; проведення різного роду семінарів з питань рівності жінок і чоловіків для працівників центральних, регіональних і місцевих органів влади; сприяння включенню до навчальних програм шкіл та інших форм навчання тем з проблематики рівності жінок і чоловіків, розширенню зібраних даних статистичної інформації колом проблем з рівності статей.

У Національному плані дій Португалії щодо забезпечення рівності статей також визначалися вузькогалузеві заходи щодо прав і можливостей. Серед них виділені, зокрема, такі сфери: праці та зайнятості, трудових відносин; охорони здоров'я; соціального захисту сім'ї і материнства; поєднання сімейного життя і професійної діяльності; запобігання насильству, захист жінок – жертв насильства; виховання; науки і культури та ін. Виконання заходів такого плану покладається на різні міністерства. Щорічно відбувається перегляд виконання таких планів, проводиться оцінка досягнутих результатів. Такі плани розробляються на визначений термін, після закінчення якого формується новий план дій на розвиток попереднього. Новий сформований план подається на розгляд і затвердження міністра з питань рівності.

Впровадження планів у реальну дійсність дало позитивні результати. Досить сказати, що парламент Португалії, обраний 2005 р., має у своєму складі 21,3% жінок із 230 осіб депутатського корпусу (49 жінок і 181 чоловік). Тобто кожний п'ятий депутат у парламенті – жінка⁸⁵.

З 1997 р. Стортинг Швеції приймає національні плани дій щодо впровадження Пекінської платформи дій. У першому Національному плані передбачено всі 12 основних напрямів діяльності, які обговорювалися на Четвертій Всесвітній конференції в Пекіні, й визначено напрями перетворень по кожному з них. У наступні плани вносились уточнення й нове наповнення. Шве-

⁸⁵ Див.: *Women in National Parliaments: World Classification*. – <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

ція – одна з країн, де в результаті поступовості, системності й плановості дій ґендерні перетворення досягли масштабності.

У 1998 р. в Бельгії прийнятий Національний план дій щодо виконання Пекинської програми дій. У ньому викладені заходи стосовно всіх основних 12 цілей, сформульованих у Програмі дій, прийнятій на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок. Уже назва плану засвідчує, з якою уважністю й відповідальністю країна ставиться до рекомендацій міжнародних структур, узагальненого ними досвіду. Цікавим є те, що прийняттю плану дій передувала ціла низка заходів. Так, з метою оптимального втілення рекомендацій Пекинської конференції 1996 р. на федеральному рівні був прийнятий Закон про контроль за виконанням резолюцій Пекинської конференції. Наступні національні плани набули більш досконалого змісту й масштабніші за наповненням. Вони піддані були постійному державно-правовому контролю на предмет їх ретельного виконання.

Подібний закон щодо контролю за виконанням резолюцій, ухвалених на конференції в Пекіні, був прийнятий 1997 р. Фламандським співтовариством. Відповідно до закону на виконання цілей конференції щорічно на розгляд парламенту подаються три звіти про виконану ґендерну діяльність: від Уряду, від міністра з рівних можливостей та від державного секретаря з питань співробітництва в розвитку. Така системність як у формуванні плану, так і в його виконанні має позитивні результати у досягненні ґендерної рівноваги. Система звітів, у яких відображається відстеження результатів ґендерної діяльності, дає реальну картину ґендерних перетворень, орієнтує на подальше розв'язання ґендерних проблем. Вони не лише дають уявлення про діяльність з питань ґендеру кожної структури, а й можливість чітко окреслити ґендерну компетенцію цих органів, вивірити правильність прийнятих рішень, ліквідувати дублювання в роботі, забезпечити взаємоузгодженість діяльності структур.

В Угорщині на виконання Пекинської платформи дій прийнята Національна програма дій, яка періодично переглядається і уточнюється відповідно до підсумків «Пекин+5», «Пекин+10» тощо. Програма спрямована на зміцнення прав жінок, вжиття заходів щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. Та хоча у складі мети визначений і ґендерний аспект, все ж особливістю Програми дій є те, що вона переважно зосереджена на захисті й зміцненні прав жінок, змінах у їх становищі, доланні упереджень і стереотипів, що дискримінують жінок, зведенні дискримінаційних факторів у системі освіти і просвіти, засобах масової інформації. Лише в другій половині першого десятиліття ХХІ століття в наступних програмах Угорщина документально стала виходити на рівень ґендерного підходу до утвердження рівності статей у суспільстві.

Приблизно такий самий підхід домінував і в Республіці Білорусь. Після Пекинської конференції в країні був розроблений Національний план дій щодо поліпшення становища жінок на 1996–2000 роки і республіканська програма «Жінки Республіки Білорусь». Проте нові плани, ухвалені на роз-

виток виконаного, мають осучаснену орієнтацію, а саме – Національний план дій щодо забезпечення гендерної рівності на 2001–2005 роки. Цей план знайшов розвиток у плані на наступні роки. Звіти про роботу над здійсненням цього плану направляються в Міністерство соціального захисту і Раду міністрів. Раз на два роки звіт про роботу подається Президентові республіки.

Четверта Всесвітня конференція жінок відіграла важливу роль у національному плануванні гендерних перетворень у країнах усіх континентів світу. Можна говорити про світовий досвід щодо планування й результативності з гендерних перетворень.

Наприклад, основний план з гендерної рівності приймає Кабінет міністрів Японії. Серед жінок Європи, та й у світі, був досить поширеним «традиційний образ» японки. Однак у ХХ столітті, особливо у другій його половині, у результаті демократичних реформ і прийнятого законодавства в Японії жінки отримали рівні з чоловіками політичні й громадянські права. У процесі реструктуризації економіки, становлення «суспільства процвітання», розгортання інформаційно-комунікаційної революції жінка активно увійшла у сферу економічної і громадської діяльності. У 1986 р. вперше в Японії жінка стала лідером політичної партії, а саме Соціалістичної партії. У своїй програмі вона виступила проти нерівності щодо жінки. Під впливом громадської активності і японських жінок на суспільні перетворення й з метою ратифікації Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок закони й поправки до них дедалі більше наповнювалися гендерним змістом. У 1985 р. Японія прийняла Закон про рівні можливості найму на роботу чоловіків і жінок⁸⁶, а в 1999 р. – Основний закон про суспільство гендерної рівності⁸⁷. У такій загальній ситуації окреслених гендерних перетворень і відповідно до зазначених законів Кабінет міністрів Японії приймає Основний план з гендерної рівності. Перший з таких планів був спрямований на виконання рішень Пекінської конференції, а наступні – на розвиток їх.

Становить інтерес законодавчо закріплений механізм складання і прийняття японського Основного плану з гендерної рівності. Так, відповідно до Основного закону про суспільство гендерної рівності (розділ 2) такий план віднесений до основ політики сприяння творенню суспільства гендерної рівності. У ст. 13 Закону говориться, що Основний план з гендерної рівності включає:

1. Визначення політики, яка має всебічно здійснюватися протягом певного терміну для сприяння створенню суспільства гендерної рівності.
2. Окрім цього, необхідні умови для систематичного і всебічного здійснення політики сприяння створенню суспільства гендерної рівності.

⁸⁶ Михайлова Ю.Д. Японские женщины в исторической перспективе – образы и реальность / Ю.Д.Михайлов // Гуманитарное образование и социальный контекст: гендерные проблемы: материалы Международной научной конференции (Санкт-Петербург, 25–28 июня 2007 г.) / отв. ред. О.Ю.Попова. – СПб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2007. – С. 224.

⁸⁷ Мельник Т.М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – С. 170–177.

3. Прем'єр-міністр Японії готує проект основного плану з ґендерної рівності і просить Кабінет міністрів ухвалити рішення, вислухавши думку Ради з ґендерної рівності.

4. Прем'єр-міністр оголошує основний план з ґендерної рівності одразу після того, як Кабінет міністрів ухвалить рішення, про яке говориться у попередньому параграфі.

5. Два перших параграфи входять з урахованими змінами до основного плану з ґендерної рівності.

Кабінет міністрів щорічно звітує про виконання Плану з ґендерної рівності перед парламентом Японії. Такий щорічний звіт подається до парламенту у вигляді документа з широким обґрунтуванням проблеми. Цей основний план формується на основі узагальнення й врахування особливостей усіх префектурних і муніципальних планів країни.

Національні плани дій з питань рівності статей, що приймаються в національних суспільствах, поступово усувають відбиток традиційного ставлення до проблеми поліпшення становища або статусу (або і становища, і статусу) жінок. Як правило, вони мають назву «Національний план дій щодо поліпшення становища (статусу) жінок і забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» або в цілому вже зосереджуються на забезпеченні ґендерної рівності в країні.

Саме такий зміст мав прийнятий Кабінетом Міністрів України у травні 2001 р. «Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки». Певною мірою український план концептуально відбивав ще поширений у суспільстві традиційний підхід у ставленні до жінки. План засвідчував поширення патріархального ставлення до перетворень у становищі чоловіка і жінки у суспільстві й патріархатного мислення урядовців, які затверджували такий план. Зосередження уваги на поліпшенні становища жінок поза широкими ґендерними змінами в суспільстві як цілісному організмі, поза комплексним баченням і комплексним спрямуванням діяльності, спрямованої на ґендерні зміни в суспільстві, є справою малорезультативною і майже безперспективною.

Та Україна може бути прикладом впливу громадськості на зміни у підходах державних структур до планування і втілення в життя наміченого щодо ґендерних перетворень. Програма рівних можливостей ПРООН в Україні, а також активні жінки, громадські жіночі організації були ініціаторами ґендерного аналізу реального стану українського суспільства (1997–1999 рр.), формування й подання Закону України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (1998–2000 рр.), проведення ґендерної експертизи українського законодавства (2000–2002 рр.), формування і затвердження концепції забезпечення ґендерної рівності українського суспільства (2004–2006 рр.) та ін. Держава підтримала ці ініціативи. Ґрунтовний поворот до ґендерних перетворень в Україні відбувся в середині першого десятиліття ХХІ століття, коли 2005 р. був прийнятий цільовий закон з ґендерної рівності. А 2006 р. на зміну

практиці ухвалення національних планів дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності в українському суспільстві прийшла практика прийняття державної програми ґендерного розвитку. Така Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. була підготовлена Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту з широким залученням наукової громадськості та за підтримки Програми ПРООН «Сприяння ґендерній рівності». Кабінет Міністрів України прийняв постанову від 27 грудня 2006 р. «Про затвердження Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р».

Метою програми є утвердження рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини.

У Програмі визначені основні завдання, серед яких, зокрема, такі:

- формування та реалізація державної політики у сфері забезпечення ґендерної рівності;
- створення відповідної нормативно-правової бази;
- приведення галузевих нормативно-правових актів у відповідність із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері забезпечення ґендерної рівності;
- удосконалення механізму здійснення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів;
- створення інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- впровадження ґендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування та ін.

Програма вказує на очікувані результати та дає розгорнутий план заходів щодо утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві.

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації розробили і затвердили регіональні програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.

Кабінет Міністрів України постановою зобов'язав Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту, інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади щороку передбачати кошти для виконання програми в межах видатків, що визначаються їм під час складання проекту Державного бюджету України на відповідний рік, та здійснювати заходи щодо залучення позабюджетних коштів на зазначену мету.

Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. пролонгується на новий термін. З цією метою створена робоча група для розробки загальнодержавної програми щодо утвердження ґендерної рівності на період до 2016 р. Така наступність розробки і виконання документів свідчить про певний процес здійснення ґендерних перетворень, а отже, й очікувану їх результативність.

Бюджетування планів і програм залишається проблемою щодо можливості їх оптимального виконання, особливо в умовах кризи. Та при цьому вона не знімається з погляду її важливості. А тому справедливі Заключні зауваження конвенційного Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на об'єднаний шосту і сьому періодичні доповіді України (2010 р.), у яких говориться про розробку і прийняття нового національного плану дій, у якому необхідно «передбачити всеохоплюючий підхід до забезпечення ґендерної рівності з чітко окресленими завданнями і контрольними показниками, в яких враховувалися б передовий досвід і уроки, здобуті в результаті здійснення попереднього державного плану забезпечення рівності... Комітет рекомендує державі-учасниці виділити достатні фінансові ресурси для реалізації плану».

Національні плани сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві, і особливо Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., активізували внесення ґендерного компонента в різноманітні національні й державні програми, прийняті в різні роки. Серед них: Національна програма «Діти України», Державна програма зайнятості населення, Державна цільова програма оздоровлення та відпочинку дітей і учнівської молоді, Комплексна програма протидії торгівлі людьми, Комплексна програма профілактики злочинності, Національна програма «Репродуктивне здоров'я», Програма профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу в Україні, Державна програма запобігання дитячій бездоглядності, Державна програма підтримки молодіжного підприємництва та ін. При цьому варто зауважити, що в окремих з них ґендерний компонент ще виписаний надто слабо. Це можна пояснити не стільки нехтуванням щодо ґендерного підходу, скільки ґендерною неосвіченістю управлінського апарату, поверховим баченням ним ґендерних проблем.

У 2003 р. Україна розпочала процес впровадження системи Цілей Розвитку Тисячоліття. Уперше на пострадянському просторі за підтримки Програми розвитку ПРООН в Україні було розроблено та оприлюднено програмний документ «Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна». Був запроваджений щорічний моніторинг стану досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття для України. Наступним кроком стала локалізація їх, тобто розроблення цілей на регіональному та місцевому рівнях для подальшого врахування цілей у процесі розроблення довгострокових регіональних (обласних) стратегій розвитку.

Оскільки ранжування проблем завжди певним чином висвітлює підхід до першочерговості проблем у їх переліку, привертає увагу той момент, що серед восьми цілей тисячоліття, визначених у Проекті Тисячоліття, підготовленому Програмою розвитку ООН, ціль щодо розвитку ґендерної рівності визначена як третя ціль, тоді як серед цілей у прийнятому в Україні документі «Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна» вона визначена як шоста.

Зобов'язання України у порівнянні з іншими регіонами світу мають свою специфіку. Так, в Україні не спостерігається ґендерних обмежень у доступі до всіх рівнів освіти, існує помітний ґендерний дисбаланс на користь жінок. Не простежується значних ґендерних відмінностей щодо можливостей до-

ступу до ринку праці – рівні економічної активності та зайнятості українських жінок залишаються одними з найвищих у світі. Долання ґендерної нерівності в українському суспільстві пов'язане з розв'язанням проблем: високі рівні зайнятості та освітньо-професійної підготовки жінок супроводжуються незначним представництвом у сфері прийняття рішень; високий рівень професійної сегрегації, тобто зосередження жінок і чоловіків на посадах різного рівня та в різних сферах економічної діяльності; значний ґендерний розрив в рівні доходів населення та актуалізація проблем фемінізації бідності. Створення здорового довкілля, зменшення поширеності інфекційних хвороб, насамперед ВІЛ/СНІДу, також є зобов'язанням щодо просування ґендерної рівності.

Графік виконання завдань щодо підвищення ґендерної збалансованості в Україні до 2015 р. (табл. 17–18) відображає осмислення державою і в цілому суспільством необхідності ґендерних перетворень в Україні, бачення місця країни в європейському і світовому просторі як ґендерно упорядкованої країни, розуміння ролі ґендерної демократії в структурі соціальної демократії і ролі права, зокрема ґендерного, у її забезпеченні.

Таблиця 17

Завдання та індикатори Шостої цілі «Забезпечення ґендерної рівності» в документі «Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна»

Ціль 6. Забезпечення ґендерної рівності ⁸⁸	
Завдання	Індикатори
Завдання 3. А: Забезпечити ґендерне співвідношення на рівні не менше від 30 до 70 % тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади	3.1. Ґендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України, чис. жін. / чис. чол.
	3.2. Ґендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади, чис. жін./чис. чол.
	3.3. Ґендерне співвідношення серед вищих державних службовців (1-2 посадові категорії), чис. жін./чис. чол.
Завдання 3. В.: Скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків	3.4. Співвідношення середнього рівня заробітної плати жінок до середнього рівня заробітної плати чоловіків, %

Цілі Розвитку Тисячоліття, визначені Україною, привнесли певний ґендерний імпульс у переосмислення й втілення концептуальних засад стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки, стратегії в різних галузях, прийнятих державними органами. Серед напрямів діяльності, що потребуватимуть переосмислення з урахуванням ґендерного компонента, буде й національне прогнозування та планування розвитку України на майбутні роки.

⁸⁸ Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна. – К., 2003. – С. 21–22.

Графік виконання до 2015 р. цільового завдання розвитку тисячоліття України – забезпечення гендерного співвідношення представництва жінок і чоловіків у органах державної влади на рівні щонайменше 30/70 % для кожної статі (відсотки жінок і чоловіків)

Роки	Індикатори			
	Індикатор 3.1	Індикатор 3.2	Індикатор 3.3	Індикатор 3.4
	Гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України, чис. жін./чис. чол.	Гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади, чис. жін./чис. чол.	Гендерне співвідношення серед вищих державних службовців (1-2 посадових категорій), чис. жін./чис. чол.	Співвідношення середнього рівня заробітної плати жінок до середнього рівня заробітної плати чоловіків, %
2000	8/92	42/58	15/85	70,9
2001	8/92	42/58	15/85	69,7
2002	5/95	42/58	14/86	69,3
2003	5/95	42/58	16/84	68,6
2004	5/95	42/58	13/87	68,6
2005	5/95	42/58	19/81	70,9
2006	9/91	35/65	19/81	72,8
2007	8/92	35,65	17/83	72,9
2008	8/92	37/63	18/82	75,2
2009	8/92	37/63	19/81	77,2
2011	20/80	44/56	25/75	80
2013	25/75	47/53	27/73	83
2015	30/70	50/50	30/70	86

Отже, наведений огляд розробки і ухвалення національних планів гендерних перетворень у різних країнах дає можливість зробити певні висновки:

- вплив рішень ООН щодо прийняття національних планів дій з рівних прав та можливостей виявився надзвичайно активізуючим для національних суспільств;
- вимальовується міжнародний досвід гендерного планування, що сприятиме глобалізації гендерних перетворень, яка в свою чергу сприятиме свободі спілкування, активності пересування, забезпеченню справедливості у реалізації прав людини;
- національне планування дій з рівних прав і можливостей є ефективним фактором гендерних перетворень національних суспільств;
- у сучасних умовах зростає кількість країн, де гендерний підхід до складання національних планів дій знайшов своє реальне втілення;
- планування гендерних перетворень стає нормою в системі державного і національного планування;
- прийняття планів гендерних перетворень юридично закріплюється в цільових законах про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків та інших нормативно-правових актах.

5. Ґендерне бюджетування

У сучасних умовах, коли у світі набуває розвитку благодворне (належне) управління, значну роль у розв'язанні ґендерних проблем відіграють ґендерні бюджети. Створення бюджету, орієнтованого на стать, є визнанням того, що державний бюджет володіє суттєвими ресурсами і що держава має впливову силу в суспільстві на формування й розвиток ґендерно збалансованого людського та інтелектуального капіталу. Ґендерний бюджет визначає ґендерну рівність серед урядових пріоритетів і є передумовою досягнення соціальної й ґендерної справедливості.

Ґендерний бюджет, або, як його інколи називають, «жіночий бюджет», являє собою аналіз і творення державного бюджету, спрямованого на встановлення відмінного його впливу на різні групи жінок і чоловіків, надаючи при цьому великого значення основоположним відносинам між статями, а також передбачає обов'язки держави щодо соціальних статей і перенесення їх у бюджетні обов'язки.

Ґендерні бюджети не є окремими бюджетами для жінок і чоловіків. Вони фокусуються на ґендерній обізнаності й розподілі всіх аспектів формування бюджетів на національному й місцевому рівнях. Такі бюджети сприяють активній участі жінок-акціонерів, контролюють і оцінюють урядові витрати й доходи з позиції статей, сприяють більш ефективному використанню ресурсів для досягнення рівності статей і людського розвитку в цілому, спрямовані на досягнення рівних можливостей у сфері державних послуг.

Бюджети, які не беруть до уваги ґендерний чинник і не передбачають обов'язки уряду щодо статей, є ґендерно нейтральними або ґендерно сліпими. Вплив на державні бюджетні асигнування на користь утвердження ґендерної рівності успішний там, де існує державна політика ґендерної рівності, політична воля до її виконання, де в уряді є люди – прибічники ґендерної рівності.

Ґендерні бюджети мають певні переваги порівняно з бюджетами ґендерно нейтральними. Такі переваги полягають у тому, що ґендерні бюджети забезпечують відсутність невідповідності між розвитком національної політики щодо поліпшення становища жінок і бюджетними асигнуваннями; запобігають можливості втрат для нації, які можуть бути викликані нездатністю враховувати ґендерний вплив суспільних витрат і доходів.

У ґендерних бюджетах виділяються такі категорії суспільних витрат: витрати, спрямовані на конкретні групи чоловіків і жінок, хлопчиків і дівчаток; вплив основних витрат у всіх галузях і видах послуг окремо на жінок і чоловіків; витрати, пов'язані з наданням рівних можливостей у суспільному секторі; визначення основних лінійних витрат; аналіз державних асигнувань, спрямованих на досягнення рівних можливостей у всіх сферах життя тощо.

У сучасних умовах дедалі більшого поширення набувають кампанії за ґендерні («жіночі») бюджети. Вони ведуться в Австралії, Новій Зеландії, Бар-

бадосі, Канаді, Фіджі, Мозамбіку, Південній Африці, Шрі-Ланці, Швеції, Танзанії й Уганді. Під час їх проведення ставляться вимоги переглянути вплив урядових бюджетів на розв'язання ґендерних питань, розширити в них можливість розподілу асигнувань з тим, щоб збільшити доступ жінок до національних ресурсів і до державної служби.

В Австралії і Південній Африці активно реалізуються ґендерні бюджетні ініціативи⁸⁹, що являють собою чітко розроблені стратегії та дії, спрямовані на національний і/або місцевий рівні державних витрат і/або прибутків з погляду ґендерної перспективи. У цих країнах ґендерні бюджетні ініціативи реалізовані через міністерства, відомства, які зобов'язані відзвітувати про розподіл ресурсів і збір податків, виконання програм і витрат, що спеціально спрямовані на розв'язання ґендерних проблем, витрати на забезпечення рівної зайнятості, оподаткування та ін. Такі ініціативи можуть бути фактичними або передбачуваними, національними, регіональними або місцевими. Вони сприяють підвищенню поінформованості громадськості з питань ґендерної рівності, сприяють поширенню знань серед населення про ґендерні пріоритети при складанні і прийнятті бюджетів, сприяють їх прозорості й відповідальності в державному фінансуванні.

Філіппіни і Південна Африка використали створену в Австралії модель «ґендерного бюджету», яка при підготовці бюджетної документації пропонує всім урядовим агентствам і управлінням розписувати витрати, виходячи із впливу, які вони чинять на чоловіків і жінок.

Досвід національних суспільств щодо ґендерного бюджетування виробив інструменти ґендерних бюджетів. Серед них, зокрема, такі як оцінка ґендерної політики з погляду її реальних ґендерних принципів, минулого й очікуваного впливу; оцінка бенефіціарія, відмінного за статевою ознакою, щодо надання послуг і бюджетних пріоритетів; аналіз сфери суспільних витрат, розділених за статевою ознакою на основі даних, отриманих у результаті дослідження домашніх господарств; аналіз сфери суспільного прибутку, розділеної за статевою ознакою, яка використовується для проведення як прямого, так і непрямого оподаткування; аналіз впливу бюджету на використання часу; рамки ґендерної середньострокової політики, що об'єднує питання статей з макроекономічними моделями.

Україна перебуває на початку шляху творення ґендерного бюджету. Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту разом з Програмою ПРООН «Сприяння ґендерній рівності» брали участь у засіданнях парламентського Комітету з питань бюджету, намагались привертати увагу до проблем ґендерного бюджетування. Проте Державний бюджет України ще не досяг того рівня, що може називатися ґендерним.

⁸⁹ Див.: *Практическое руководство по внедрению гендерных подходов*. – Региональный центр ПРООН для Европы и СНГ. – Братислава, 2005. – С. 51.

Уперше в Україні було здійснено аналіз бюджету на рівні області – Херсонської, зроблені рекомендації щодо подолання ґендерних диспропорцій, виявлених у процесі аналізу освіти.

Бюджети, які беруть до уваги ґендерні питання, є більш ефективними, оскільки державні витрати спрямовуються більш точно. Хоча фінансові ресурси й не розв'язують усіх ґендерних проблем, та все ж вони є важливим і невід'ємним доважком.

Україна на сьогодні є країною втрачених ґендерних можливостей. Такі втрати – у політичному часі щодо ґендерних перетворень і визначеності їх ролі в суспільних перетвореннях, цілеспрямованому ефективному використанні людського ресурсу обох статей, правовому забезпеченні автономії особистості жінки і чоловіка як рівноправних, їх вільному розвитку в умовах ліберально орієнтованого суспільного розвитку і творення такого ліберального суспільства, забезпеченні розвитку й утвердженні найвищих цінностей ХХІ століття – свободи, рівності, солідарності, толерантності. Кроки щодо ґендерних перетворень, зроблені на початку ХХІ століття, дають сподівання на розгортання в українському суспільстві ґендерної активності й державного її забезпечення.

Розділ 5

ЗАКОНИ З ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ УКРАЇНИ І ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Особливістю останнього півстоліття у сфері ґендеру є подолання ґендерної нейтральності в законодавстві і прийняття законів, спрямованих на забезпечення рівності жінок і чоловіків, ліквідацію дискримінації за ознакою статі. Світовий ґендерний досвід становить інтерес як у його узагальнених формах діяльності міжнародних структур та прийнятих ними документів, так і в напрямах та способах ґендерних змін окремих національних держав. Такі зміни формально найбільш виражені в їх правових актах. Наявність статей у конституціях держав, які забороняють дискримінацію, не можуть компенсувати прийняття спеціальних цільових законів з забезпечення рівних прав та можливостей. Такі закони з ґендерної рівності дають певний юридичний захист від дискримінації за ознакою статі, а також демонструють вияв політичної волі до встановлення рівності статей.

З метою вивчення досвіду прийняття ґендерного законодавства, порівняльного його аналізу, ознайомлення з різною спрямованістю законів, регламентацією ґендерних відносин та управлінням ґендерними процесами в національних суспільствах різних країн у книзі публікуються тексти законів про рівні права і можливості, прийняті законодавчими органами влади окремих країн. При їх підбірці і розміщенні враховувалися хронологія прийняття, географічний фактор, оптимальність охоплення сфер правовим регулюванням, відхід від традиціоналістських підходів та ін.

Зібрати всі закони, прийняті в країнах світу, не під силу авторці книги і її колегам по виконанню Українсько-Канадського проекту судової співпраці Канадського агентства з міжнародного розвитку (СІДА). У книзі подано тексти тих законів, які вдалося отримати.

Виявилися певні складнощі при перекладі текстів законів, оскільки важко знайти перекладачів з юридичною освітою і ґендерними знаннями. Правова термінологія при перекладі потребує спеціальних політико-правових і ґендерних знань та політико-ґендерної чутливості. Певною мірою такі складнощі вдалося перебороти.

Пропоновані закони з рівних прав і можливостей країн світу дають уявлення про розвиток ґендерного світогляду і регулювання ґендерних процесів у різних країнах і на різних континентах.

Пропонуються закони з ґендерної рівності, прийняті в Україні, Норвегії, Швеції, Ісландії, Литовській Республіці, Німеччині, Японії, Боснії і Герцеговині, Словенії та Киргизії.

Водночас включено для ознайомлення українського читача Федеральний план з ґендерної рівності, прийнятий кабінетом міністрів Канади у 1995 році, оскільки Канада була активним ініціатором ухвалення багатьох документів з ґендерної проблематики в міжнародних структурах і доклала багато зусиль до розробки концепції ґендерної рівності з урахуванням не лише національних особливостей країни, а й аналізом глобальних ґендерних процесів. Федеральний план з ґендерної рівності становить інтерес з погляду концептуального викладу ґендерної рівності, теоретичних підходів та практики втілення окресленої ґендерної політики.

УКРАЇНА

ЗАКОН УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

8 вересня 2005 року № 2866-IV

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

- рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;
- рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;
- дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;
- позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;
- сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;
- гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження ґендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Ґендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає ґендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок ґендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають ґендерно-правовій експертизі. Висновок ґендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення ґендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії.

Розділ II
**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

Об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

- визначає основні засади ґендерної політики держави;
- застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- у межах, передбачених Конституцією України, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

- у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;
- у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;

- розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності;
- організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
- затверджує порядок проведення ґендерно-правової експертизи;
- здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження ґендерної рівності;
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- формує Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності;
- здійснює контроль за дотриманням ґендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;
- здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей у різних сферах життєдіяльності;
- узагальнює виконання державних програм з питань ґендерної рівності;
- розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;
- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

- Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:
- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
 - здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
- провадять просвітницьку діяльність з питань ґендерної рівності;
- співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробкам у сфері ґендерних досліджень;
- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного впровадження шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

- брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань ґендерної рівності;
- брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення ґендерної рівності.

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Розділ IV
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ
У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Розділ IV

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

- рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
- підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
- виховання культури ґендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад ґендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Розділ VI

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невикористано зазначено.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Розділ VII ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.
2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:
 - подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;
 - привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
 - забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;
 - забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України В. ЮЩЕНКО

НОРВЕГІЯ

ЗАКОН КОРОЛІВСТВА НОРВЕГІЯ ПРО РІВНІСТЬ МІЖ СТАТЯМИ

№ 45 від 9 червня 1978 року

§ 1. Мета Закону

Цей Закон покликаний сприяти рівності між статями й особливо поліпшенню становища жінок.

Органи влади повинні забезпечувати умови для рівності між статями в усіх сферах життя суспільства.

Жінкам і чоловікам повинні забезпечуватися рівні можливості у виробничій сфері, у сфері освіти й професійного зростання, у галузі культури.

§ 2. Сфера дії Закону

Дія цього Закону поширюється на всі сфери життя суспільства, за винятком внутрішнього життя релігійних громад.

Органи, перелічені в §10 цього Закону, не несуть відповідальності за дотримання цього Закону в тих випадках, коли справа стосується сімейного життя й обставин суто приватного характеру.

Король⁹⁰ може в особливих випадках повністю або частково скасувати дію цього Закону в певних галузях. До ухвалення відповідного рішення необхідно запросити думку про це Комісії (див. § 10).

§ 3. Загальні положення

Різний підхід до жінок і чоловіків не допускається.

Під різним підходом розуміються дії, що ставлять жінок і чоловіків у різне становище на підставі відмінності статі. Під різним підходом також слід розуміти дії, які фактично ведуть до того, що одна із статей необґрунтовано ставиться в гірше становище, ніж друга.

Різний підхід, який сприяє рівності відповідно до мети цього Закону, не суперечить сказаному в першому абзаці. Те саме стосується й особливих прав жінок, зумовлених відмінностями в становищі жінок і чоловіків.

Король може ухвалювати окремі постанови про те, які форми різного підходу допустимі відповідно до цього Закону, наприклад постанови про переваги чоловіків перед жінками в галузях, пов'язаних з навчанням дітей та доглядом за дітьми⁹¹.

§ 4. Рівність при прийнятті на роботу та ін.

Оголошення про прийняття на роботу не повинні бути звернені до однієї із статей, якщо на це не існує очевидної причини. Оголошення про прийняття на роботу не повинні також створювати враження, що роботодавець розраховує на одну із статей або віддає перевагу одній із статей.

При прийнятті на роботу, просуванні по службі, при звільненні або тимчасовому звільненні не повинно бути відмінності між жінками й чоловіками щодо порушення § 3.

Претендент на вакантну посаду, який отримав відмову, має право вимагати від роботодавця письмове роз'яснення про те, які освіта, досвід та інші професійні якості, що мають бути підтверджені, є у претендента іншої статі, який отримав посаду.

⁹⁰ Уряд (прим. перекладача).

⁹¹ Доповнення відповідно до закону № 43 від 30.06.95, що набрав чинності 01.08.95.

Якщо має місце різний підхід до жінок і чоловіків при прийнятті на роботу, в просуванні по службі, при звільненні або тимчасовому звільненні, роботодавець повинен довести, що він не зумовлений статтю претендентів або працівників⁹².

§ 5. Рівна заробітна плата за рівноцінну працю

Жінки і чоловіки, які працюють на одному підприємстві, повинні отримувати однакову заробітну плату за рівноцінну працю.

Під заробітною платою розуміється звичайна винагорода за працю, а також усі інші виплати або заохочення в грошовій або іншій формі, які надаються роботодавцем.

Під рівною заробітною платою мається на увазі, що розмір винагороди встановлюється однаково для жінок і чоловіків незалежно від статі.

Якщо має місце різний щодо заробітної плати підхід до жінок і чоловіків, які виконують рівноцінну працю на одному підприємстві, роботодавець повинен довести, що він не зумовлений статтю працівників⁹³.

Король може в розпорядженнях дати більш точне визначення того, що вважається одним підприємством у державному й комунальному/муніципальному секторі.

§ 6. Рівне право на отримання освіти

Жінки і чоловіки мають рівне право на отримання освіти.

Роботодавець повинен забезпечувати однакові умови для жінок і чоловіків у навчанні, при отриманні додаткової освіти, при наданні навчальних відпусток та ін.

При наборі на курси, при прийнятті до школи або на навчання, а також при вжитті інших заходів, спрямованих на залучення людей до будь-яких спеціальностей або професій, дозволяється в разі однакових інших умов віддавати перевагу одній із статей, якщо це в перспективі може сприяти вирівнюванню статей у відповідній спеціальності або професії.

Якщо має місце різний підхід до жінок і чоловіків у ситуаціях, перелічених у другому абзаці, роботодавець повинен довести, що він не зумовлений статтю працівників⁹⁴.

§ 7. Навчальні посібники

Навчальні посібники, що використовуються в школах та інших навчальних закладах, повинні ґрунтуватися на рівності статей.

§ 8. Об'єднання

Об'єднання мають бути на рівних умовах відкриті для жінок і чоловіків, якщо:

1. Членство в об'єднанні має значення для професійних можливостей і професійного розвитку людини.

2. Основною метою об'єднання є участь у розв'язанні звичайних громадських проблем.

Правила, перелічені в першому абзаці, не поширюються на об'єднання, метою яких є захист особливих інтересів однієї із статей.

§ 9. Рада з рівності

Король призначає Раду з рівності, мандат і кількість членів якої встановлює Стортинг (парламент).

⁹² Доповнення відповідно до закону № 43 від 30.06.95, що набрав чинності 01.08.95.

⁹³ Доповнення відповідно до закону № 43 від 30.06.95, що набрав чинності 01.08.95.

⁹⁴ Доповнення відповідно до закону № 43 від 30.06.95, що набрав чинності 01.08.95.

§ 10. Виконання Закону

Король призначає Уповноваженого у справах рівності і Комісію – Оскаржувальну комісію з рівності, які повинні сприяти виконанню цього Закону. Сфера діяльності Уповноваженого і Комісії поширюється на всю приватну діяльність, за винятком випадків, вказаних у § 2, а також на державне управління й державну економічну діяльність. Уповноважений призначається Королем строком на шість років.

Комісія складається з семи членів та їх особистих заступників. Два члени з заступниками призначаються за пропозицією Центрального об'єднання профспілок Норвегії і Спілки підприємців Норвегії. Король призначає голову й запасного голову, один з яких повинен відповідати вимогам, що ставляться до суддів.

Король може встановлювати більш точні правила діяльності й організації діяльності Уповноваженого й Комісії. Думку Комісії необхідно запитувати завчасно.

§ 11. Діяльність Уповноваженого і Комісії

Уповноважений, керуючись інтересами рівності між статями, здійснює нагляд за тим, щоб не порушувалися положення цього Закону. Уповноважений сприяє, за власною ініціативою або на основі звернень до нього, дотриманню положень цього Закону. Якщо питання не розв'язується в добровільному порядку, Уповноважений може подати справу на розгляд Комісії відповідно до § 13.

Якщо Уповноважений ухвалює рішення про недоцільність внесення справи на розгляд Комісії, вона може бути подана на розгляд Комісії однією із сторін, що бере участь у справі, або тим, хто порушив справу і не є при цьому однією з її сторін. Такі справи повинні розглядатися Комісією, якщо проти цього не заперечує потерпіла сторона.

Комісія може затребувати від Уповноваженого подання на її розгляд визначених нею справ.

§ 12. Рішення Уповноваженого

Якщо Уповноважений не досягає вирішення справи в добровільному порядку, а очікування рішення Комісії може мати несприятливі або шкідливі наслідки, Уповноважений може ухвалити рішення згідно з § 13.

Уповноважений одночасно з прийняттям рішення зобов'язаний дати йому обґрунтування. Комісія має бути повідомлена про прийняття рішення. Рішення може бути оскаржене в Комісію.

§ 13. Рішення Комісії

Комісія може забороняти дії, що суперечать §§ 3–8 цього Закону, якщо вважатиме, що така заборона слугує інтересам рівності між статями. Комісія може зобов'язати вжити заходів, необхідних для припинення дії і запобігання її повторенню. Якщо Комісія згідно з абзацем другим цього параграфа не може ухвалити рішення, вона має висловити свою думку щодо того, наскільки справа, що надійшла до неї, суперечить цьому Закону.

Комісія не може скасовувати або змінювати адміністративні рішення, прийняті іншими органами. Комісія не може також давати вказівки про те, як потрібно ухвалювати адміністративні рішення, щоб вони не порушували цей Закон. Під адміністративним рішенням мається на увазі рішення, що підпадає під дію Закону про державне управління, § 2 п. Іа. Рішення Комісії не обов'язкові для Короля або міністерств.

Комісія дає обґрунтування рішенням, які ухвалює.

Король і міністерства не можуть скасовувати рішення Комісії, проте справа може бути передана на розгляд суду в рамках цього Закону.

§ 14. Співзалежність Комісії і Трудового суду

Якщо згідно з цим Законом на розгляд Комісії подається справа, що побіжно стосується питання про дію, тлумачення або подовження дії тарифного договору, сторони, які підписали договір, можуть подати справу на розгляд Трудового суду, до ухвалення рішення яким існуючий порядок залишається чинним. Король встановлює більш точні правила подання такого позову.

Комісія не має права ухвалювати рішення, які відповідно до Закону про трудові спори від 05.05.27 і Закону про службові спори від 18.06.58 №2 віднесені до компетенції Трудового суду.

§ 15. Обов'язок надання інформації⁹⁵

Органи влади зобов'язані, незважаючи на обов'язок нерозголошення таємниці, надавати Уповноваженому і Комісії відомості, необхідні для виконання цього Закону. Надання таких відомостей можна вимагати й від тих, хто відповідно до Закону про цивільні спори зобов'язаний давати свідчення. § 12 Закону про цивільні спори діє таким же чином. Рішення, про які йдеться в § 207 п.3, § 208 п.2, § 209 п.2 і § 209 а п.3 Закону про цивільні спори, ухвалюються районними і міськими судами.

Уповноважений і Комісія мають право проводити слідство й догляд, якщо вони вважають це необхідним для виконання своїх обов'язків відповідно до цього Закону. У разі необхідності вони можуть звертатися за допомогою до поліції.

Комісія і Уповноважений мають право вимагати надання відомостей іншим державним органам, на які покладається обов'язок сприяти виконанню цього Закону, а також вимагати, щоб цими органами було проведено розслідування.

§ 16. Обов'язок нерозголошення таємниці

Особи, які виконують доручення або роботу для Комісії чи Уповноваженого, не повинні без вагомої на те причини відкривати для сторонніх відомості, до яких вони отримали доступ при виконанні доручення або роботи, а саме:

Відомості приватного характеру.

Технічні відомості, інформацію про методи провадження, плани, прогнози та ін., які можуть бути використані іншими підприємствами у своїх цілях або на шкоду тому провадженню справи, якої стосуються ці відомості.

Особи, які виконують доручення або роботу для Комісії чи Уповноваженого, не можуть використати ці відомості у власних інтересах.

§ 17. Відшкодування шкоди

За умисного або неумисного порушення положень цього Закону винний у їх порушенні зобов'язаний відшкодувати шкоду згідно з чинним законодавством.

Суд може зменшити міру відповідальності, якщо вона є надто суворою або якщо для цього є інші підстави.

§ 18. Покарання

Особи, які винні в умисному або неумисному порушенні рішень, ухвалених відповідно до §§ 12 і 13, або сприяють їх порушенню, підлягають штрафу.

Порушення, здійснене особою, що займає підлегле становище, не карається, якщо воно, головним чином, викликане підлеглим становищем того, хто його вчинив, стосовно того, для кого воно було здійснене.

⁹⁵ Поправка відповідно до закону № 54 від 24.06.90.

Умисне або неумисне порушення правил згідно з § 15 карається штрафом або тюремним ув'язненням строком до трьох місяців, або тим і другим. Порушення першого абзацу § 16 карається відповідно до § 121 Кримінального кодексу навіть у тому випадку, якщо винний у порушенні не є державним службовцем. Порушення абзацу другого § 16 карається штрафом або тюремним ув'язненням строком до одного року, або тим і другим.

§ 19. Органи прокуратури

Порушення положень § 18 не веде до порушення справи органами прокуратури без відповідного запиту Комісії, якщо цього не вимагають інтереси суспільства.

Органи прокуратури при розгляді кримінальних справ можуть вимагати ухвалення рішення про вжиття заходів, спрямованих на припинення протиправної дії або запобігання її повторенню.

§ 20. Географічна сфера дії Закону

Цей Закон дійсний на території усього Королівства, острова Шпіцберген і на борту норвезьких суден морського й повітряного флотів у районах, де немає главенства законів іншої держави. Дія цього Закону поширюється на підприємства, розташовані на норвезькому континентальному шельфі.

Король має право зробити виключення з першого абзацу й вносити доповнення до положень про географічну сферу дії цього Закону. До ухвалення такого рішення необхідно запросити думку Комісії.

§ 21. Представленість обох статей у державних комісіях та ін.⁹⁶

Коли державний орган призначає або обирає комісії, правління, ради, комітети та ін. з кількістю членів чотири й більше, кожна стаття повинна бути представлена не менше ніж 40 відсотками загальної кількості членів комісії, правління та ін. У комісіях із двох або трьох осіб повинні бути представлені обидві статі. Ці правила поширюються на запасних членів комісій.

З перелічених у першому абзаці правил можуть бути зроблені винятки у разі, коли їх виконання явно неможливе.

Правила цього параграфу не поширюються на комісії, які відповідно до Закону складаються із членів обраних напряму органів.

На комісії, створені виборними органами комун/муніципалітетів і фьольке/областей, поширюється дія Закону про комуни/муніципалітети.

Король ухвалює постанови про виконання цього параграфу й постанови, що доповнюють його.

Правила цього параграфу не ведуть до обмежень інших правил, що стосуються представництва в державних комісіях відповідно до положень цього Закону про різний підхід.

§ 22. Набрання Законом чинності

Цей Закон набирає чинності з моменту ухвалення Королем відповідного рішення⁹⁷.

З цього часу п.2 § 1 Закону № 47 від 16.06.72 про контроль за рекламою чинний у такій редакції:

«Особа, яка розміщує рекламу, і особа, яка її створює, зобов'язані забезпечити відповідність реклами ідеї рівноцінності статей і зробити все для того, щоб реклама не створювала враження принизливого ставлення до однієї із статей й не містила образливого зображення жінки й чоловіка».

⁹⁶ Поправка відповідно до закону № 66 від 20.06.91.

⁹⁷ У Королівстві Норвегія король ухвалює прийняті парламентом закони.

КОРОЛІВСТВО ШВЕЦІЯ

ЗАКОН ПРО РІВНІСТЬ

(1991: 433)

Остаточна версія 1 липня 1998 р.

МЕТА ЗАКОНУ

Стаття 1

Метою цього Закону є зміцнення рівних прав жінок і чоловіків у сфері праці, умов найму та інших умов на ринку праці, а також рівних можливостей для розвитку на роботі (рівності в трудовому житті).

Закон насамперед спрямований на поліпшення становища жінок у сфері праці.

СПІВРОБІТНИЦТВО

Стаття 2

Роботодавці і працівники співпрацюють з метою досягнення рівності у сфері праці. Вони особливо прагнуть до того, щоб усунути повністю або запобігти проявам різниці в оплаті праці і у формах трудових відносин для жінок і чоловіків, які виконують однакову і рівноцінну роботу.

АКТИВНІ ЗАХОДИ

Цілеспрямована робота щодо зміцнення рівності

Стаття 3

Роботодавець зобов'язаний у рамках своєї діяльності проводити цілеспрямовану роботу для активного зміцнення рівності у сфері праці. Більш докладні вказівки про обов'язки роботодавця викладені у статтях 4–11.

Умови праці

Стаття 4

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів, які з урахуванням його ресурсів та інших обставин необхідні для того, щоб умови праці були прийнятними як для жінок, так і для чоловіків.

Стаття 5

Роботодавець має сприяти тому, щоб жінкам і чоловікам було легше суміщати роботу по найму з сімейними обов'язками.

Стаття 6

Роботодавець має вживати заходів щодо запобігання і недопущення, щоб жоден із працівників не піддавався тиску за ознакою статі або переслідуванню з причини подання заяви про статеvu дискримінацію.

Статевими переслідуваннями вважається негідна поведінка щодо будь-кого з причини його/її статі або негідна поведінка статевого характеру, що ображає особистість працівника у сфері праці.

Наймання на роботу та ін.

Стаття 7

Роботодавець зобов'язаний через навчання, підвищення кваліфікації та інші аналогічні заходи сприяти досягненню рівного співвідношення чоловіків і жінок у різних сферах трудової діяльності та серед різних категорій працівників.

Стаття 8

Роботодавець має сприяти тому, щоб на вакантні посади подавали заявки і жінки, і чоловіки.

Стаття 9

Якщо на робочих місцях переважно спостерігається нерівне співвідношення жінок і чоловіків, зайнятих в одній сфері виробництва, або певної категорії працівників, роботодавець зобов'язаний при наймі на роботу особливо прагнути до того, щоб були прийняті представники менш представленої статі, і слідкувати за тим, щоб їх кількість поступово зростала.

Попередній параграф не має сили, якщо існують причини, що суперечать вжиттю заходів, зумовлених можливостями роботодавця або іншими обставинами.

Питання оплати

Стаття 9а

Як окрема ланка в ланцюгу заходів, передбачених у статті 2, роботодавець має проводити щорічну ревізію з метою виявлення та усунення різниці в оплаті праці чоловіків і жінок, зайнятих в окремих сферах діяльності або серед різних категорій працівників.

Таке зобов'язання не покладається на роботодавця, у якого протягом попереднього календарного року було прийнято менш ніж десять працівників.

Стаття 10

Щороку роботодавець складає план роботи щодо зміцнення рівності. Виняток становлять роботодавці, в яких у попередньому календарному році було найнято менш ніж десять працівників.

Стаття 11

План, про який говориться у статті 10, має включати в себе перелік заходів, названих у статтях 4–9, яких необхідно вжити на робочому місці, і вказувати, які з них роботодавець розпочне приймати, а які повністю здійснить протягом поточного року.

До плану має бути вміщено аналітичний звіт за результатами ревізії, здійсненої роботодавцем відповідно до статті 9а, і вказано заходи, що мають бути вжиті за результатами цієї ревізії.

Нереалізовані заходи, згадані в попередніх двох параграфах, необхідно включити до плану на наступний рік.

Колективна угода

Стаття 12

Колективна угода, яка укладена з урахуванням викладеного у статтях 4–11, не звільняє роботодавця від обов'язків враховувати правила, викладені в цих статтях.

Статті 13–14. Скасовані актом 1994–292

ЗАБОРОНА СТАТЕВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Пряма і непряма статева дискримінація

Стаття 15

Під статевою дискримінацією у цьому Законі розглядається несправедливе ставлення до будь-якої особи, яке прямо або опосередковано пов'язано з її належністю до статі.

Статева дискримінація є незаконною в масштабах, визначених у статтях 16–20.

Наймання на роботу та ін.

Стаття 16

Незаконною статевою дискримінацією вважається ситуація, коли роботодавець при наймі на роботу, підвищенні по службі або при навчанні з метою подальшого підвищення по службі надає перевагу працівникові певної статі за кваліфікації, що поступається кваліфікації працівника порівняно з працівником іншої статі.

Це не стосується тих випадків, коли роботодавець може довести, що:

Прийняте рішення ні прямо, ні опосередковано не пов'язано зі статтю працівника, якому не була надана перевага;

Рішення є частиною програми по зміцненню рівності на робочому місці;

Рішення обґрунтоване гуманітарними міркуваннями або іншими особливими інтересами, які не лежать у сфері підпорядкування інтересам рівності у сфері праці.

Стаття 17

Незаконною статевою дискримінацією вважається ситуація, коли роботодавець при наймі на роботу, підвищенні на службі або при навчанні з метою подальшого підвищення по службі надає перевагу працівникові певної статі за кваліфікації або освіти, що поступаються кваліфікації та освіти працівника порівняно з працівником іншої статі, якщо існує ймовірність, що рішення прийняте роботодавцем лише з метою обійти по службі будь-якого працівника за ознакою його/її статі.

Таке положення не має сили, якщо роботодавець зможе довести, що ситуація збігається з описаною у другому і третьому пунктах статті 16.

Умови найму

Стаття 18

Незаконною статевою дискримінацією вважається ситуація, коли роботодавець зменшує оплату або створює гірші умови працівнику певної статі порівняно з працівником протилежної статі, коли обидва вони виконують однакову роботу.

Це не стосується випадків, коли роботодавець може довести, що різні умови найму зумовлені відмінностями в рівні кваліфікації обох працівників для виконання цієї роботи, або якщо вони в будь-якому разі ні прямо, ні опосередковано не пов'язані зі статтю працівника.

Розподіл роботи

Стаття 19

Незаконною статевою дискримінацією вважається ситуація, коли роботодавець керує й розподіляє роботу таким чином, що працівникам однієї статі надається перевага порівняно з працівниками іншої статі.

Це правило не діє, якщо роботодавець може довести, що умови роботи такі, про які говориться в частині другій статті 16.

Припинення трудової угоди, переведення та ін.

Стаття 20

Незаконною статевою дискримінацією вважається ситуація, коли роботодавець припиняє трудову угоду, переводить або звільняє працівника з місця роботи чи вдається до дій такого роду, що завдають шкоди працівникові, якщо такі заходи прямо або опосередковано пов'язані з його статтю.

Це правило не діє, якщо умови роботи такі, про які говориться в пунктах 2 і 3 статті 16.

Відомості про кваліфікацію

Стаття 21

Особа, яка подала заяву на роботу й не була прийнята, або працівник, який не підвищувався по службі й не направлявся на навчання для подальшого підвищення, має право вимагати від роботодавця письмового пояснення про характер і рівень освіти, професію, кваліфікацію та інші відомості про працівника протилежної статі, який отримав роботу або був направлений на навчання.

Заборона на переслідування

Стаття 22

Роботодавець не має права переслідувати працівника на підставі того, що він відмовив йому в сексуальних домаганнях або подав на роботодавця скаргу за статеву дискримінацію.

Особа, яка під час відсутності роботодавця має право приймати рішення щодо умов праці працівника, стосовно вищезазнаного правила розглядається як роботодавець.

Стаття 22а

Роботодавець, якого повідомили, що хтось із працівників розглядає себе жертвою статевих переслідувань з боку іншого працівника, повинен розслідувати обставини можливих переслідувань, а в разі підтвердження заяви вжити заходів для припинення переслідувань.

КОМПЕНСАЦІЯ ТА ІНШІ САНКЦІЇ

Недійсність

Стаття 23

Угода вважається недійсною, якщо вона передбачає або визнає статеву дискримінацію, описану в статтях 16–20.

Стаття 24

Якщо працівник піддається дискримінації, забороненій статтями 18–20, згідно з будь-яким пунктом взаємної з роботодавцем угоди або внаслідок припинення останньої угоди з роботодавцем і вжиття інших правових заходів, то цей пункт або заходи за вимогою працівника будуть визнані недійсними. Це не підлягає розгляду стосовно ситуації, що викладена в статті 23.

Компенсація

Стаття 25

Якщо статева дискримінація відбувається у спосіб, коли роботодавець певним чином, забороненим статтями 16–17 цього Закону, надає перевагу будь-якому працівникові або працівникам і це завдає збитків працівникам протилежної статі, то роботодавець зобов'язаний виплатити компенсацію дискримінованій особі або особам за моральні втрати, пов'язані з дискримінацією.

Якщо були піддані дискримінації й вимагають компенсації кілька осіб, то розмір компенсації нараховується так, начебто постраждала тільки одна особа, і поділяється на всіх у рівних частинах.

Стаття 26

Якщо працівник якимсь чином постраждав від дискримінації, забороненої статтями 18–20, то роботодавець повинен виплатити цьому працівникові компенсацію за завдану йому матеріальну і моральну шкоду, пов'язану з дискримінацією.

Стаття 27

Якщо хтось з працівників є жертвою переслідувань, визначених у статті 22, то роботодавець повинен виплатити йому компенсацію за моральну шкоду, пов'язану з переслідуваннями.

Стаття 27а

Якщо роботодавець не виконує своїх обов'язків відповідно до статті 22а, то він зобов'язаний виплатити працівникові компенсацію за моральну шкоду, пов'язану з бездіяльністю роботодавця.

Стаття 28

Компенсація, що накладається згідно зі статтями 25, 26, 27 або 27а, може бути зменшена або взагалі анульована, якщо є на те вагомні докази.

Інші санкції

Стаття 29

На роботодавця, який не виконує, відповідно до колективної угоди, своїх зобов'язань, визначених у статті 12, накладаються санкції, вказані в угоді або законі (1976:580) про право спільного розв'язання трудових спорів.

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ЗАКОНУ

Стаття 30

Для контролю за виконанням цього Закону створюється служба Омбудсмена з питань рівності (Jämställdhetsombudsman) і Комісія з питань рівності (Jämställdhetsnämnd).

Омбудсмен з питань рівності і Комісія з питань рівності призначаються Урядом.

Омбудсмен з питань рівності – Jämställdhetsombudsmannen

Стаття 31

Омбудсмен з питань рівності зобов'язаний насамперед переконати роботодавців добровільно виконувати норми цього Закону.

Омбудсмен з питань рівності повинен також у широкому розумінні брати участь у заходах, що сприяють зміцненню рівності у сфері праці.

Комісія з питань рівності – Jämställdhetsnämnden

Стаття 32

Комісія з питань рівності розглядає питання накладання штрафів відповідно до статті 35 і апеляцій, поданих згідно зі статтею 42.

Обов'язок надавати інформацію

Стаття 33

Роботодавець зобов'язаний за вимогою Омбудсмена з питань рівності надавати інформацію про свою діяльність, що має значення для контролю, який здійснює Омбудсмен з питань рівності відповідно до статті 30.

Накладання штрафів

Стаття 34

Якщо роботодавець не виконує вимог статті 33, то Омбудсмен може затребувати від нього їх виконання, посилаючись на можливість використання такого примусу, як штраф.

Стаття 35

Роботодавцю, що не виконує правил статей 4–11, може бути запропоновано виконати обов'язки під загрозою накладення штрафу. Такий захід використовує Комісія з питань рівності за зверненням Омбудсмена з питань рівності.

Омбудсмен з питань рівності у своєму зверненні повинен вказати, яких заходів має вжити роботодавець для виконання висунутих до нього вимог, які спонукали Омбудсмена до такого кроку, і яке розслідування ним проведено.

Розгляд справи

Стаття 36

Роботодавцю надсилається повідомлення, в якому нагадується, що рішення може бути прийняте і без його участі, викладається точка зору щодо звернення Омбудсмена з питань рівності, поданого відповідно до статті 35, й пропонується надати відомості про свою діяльність, які необхідні Комісії з питань рівності для розгляду питання.

Стаття 37

Комісія з питань рівності здійснює контроль за належним розслідуванням кожної справи.

У разі необхідності Комісія з питань рівності може вимагати додаткового розслідування справи. Розслідування, зосереджене на подробицях, що не стосуються справи, може бути відхилене.

Заслуховування справи

Стаття 38

Рішення про накладання штрафів відповідно до статті 35 приймає Комісія з питань рівності після розгляду справи, за винятком тих випадків, коли Комісія вважає, що в такому розгляді немає потреби.

Стаття 39

Відповідно до статті 38 на розгляд справи запрошується Омбудсмен з питань рівності та роботодавець.

Комісія з питань рівності має право під погрозою накладання штрафу вимагати особистої присутності роботодавця або його представника.

Якщо того вимагає розслідування справи, Комісія з питань рівності може запросити на розгляд й інших осіб.

Рішення у справі

Стаття 40

Рішення у справі про накладання штрафів відповідно до статті 35 приймається навіть у тому разі, коли роботодавець не висловлює своєї думки й не сприяє розслідуванню справи або взагалі не буде присутній на її розгляді.

Стаття 41

При вирішенні питань у справі про накладання штрафів відповідно до статті 35 Комісія з питань рівності може зобов'язати роботодавця вжити заходів, що відмінні від тих, яких вимагав Омбудсмен з питань рівності, якщо такі є обтяжливими для роботодавця.

Комісія з питань рівності, приймаючи рішення, має вказати строки, за які роботодавець повинен приступити до вжиття заходів і впровадження їх.

Рішення Комісії з питань рівності підтверджується письмово і вручається роботодавцю.

Апеляції та ін.

Стаття 42

Апеляція проти рішення Омбудсмена з питань рівності про накладення штрафу відповідно до статті 34 подається до Комісії з питань рівності.

При розгляді таких апеляцій застосовуються статті 35–41.

Стаття 43

Рішення Комісії з питань рівності згідно з цим Законом оскарженню не підлягає.

Стаття 44

Судові позови про накладення штрафів, регламентовані цим Законом, подаються до місцевих судів Омбудсменом з питань рівності.

СУДОВИЙ РОЗГЛЯД СПІРНИХ ПИТАНЬ У СПРАВАХ З ДИСКРИМІНАЦІЇ

Правила, що застосовуються

Стаття 45

Справи, до яких застосовуються статті 15–20 та 22–28, розглядаються на основі Закону (1974:371) про судові процеси з трудових конфліктів.

Отже, особа, що подала заяву на роботу, розглядається як працівник, а особа, якій подана заява, – як роботодавець.

Другий параграф застосовується у справах про трудові конфлікти, які розглядаються також відповідно до статей 15–20 та 22–28 із застосуванням правил заслуховування справ про конфлікти відповідно до Закону про спільні права трудового життя.

Право подання справи

Стаття 46

У спірному питанні, що належить до статті 45, Омбудсмен з питань рівності може подати справу за індивідуальну особу або працівника, який подав заяву на роботу, якщо ця особа надає свій дозвіл і якщо Омбудсмен з питань рівності вважає, що вирішення цього питання в судовому порядку матиме значення як правовий прецедент, або якщо на це існують особливі причини. Якщо Омбудсмен з питань рівності подає справу приватної особи, спираючись на цей Закон, Омбудсмен може скористатися правом одночасно подавати справи з інших питань з цієї ж причини. Вищезгадана справа подається до Трудового суду, Arbetsdomstolen.

Стаття 47

Якщо організація, що представляє працівника, має право сама порушувати справу щодо працівника згідно з Законом про судовий процес з приводу судових конфліктів (1974:371) стаття 5, гл., то Омбудсмен з питань рівності може представляти справи лише в тому разі, якщо організація знімає з себе вищезазначені повноваження.

Спільні судові процедури

Стаття 48

Якщо особи, що подавали заяву на роботу, подають позов про компенсацію на роботодавця і останній, посилаючись на частину другу статті 25, стверджує, що грошова компенсація повинна бути розділена між першими нарівно, справи – на вимогу роботодавця – включаються в одну судову процедуру.

Стаття 49

Якщо позови подавалися в різних судах, судові процедури повинні виконуватися перед Трудовим судом, якщо хоча б одна із справ підпадає під його юрисдикцію. В іншому випадку справа розглядається в районному суді, до якого було подано перший позов, або ж, якщо кілька районних судів одержали позов одночасно, районний суд вибирається роботодавцем.

Стаття 50

Справа, яка подана до іншого суду, ніж до того, де повинно відбуватися виконання спільної судової процедури, повинна бути передана і до останнього.

Права на оскарження рішення про перегляд справи не існує.

Стаття 51

Коли кілька осіб подають позов до одного суду, стаття 48 застосовується у тому разі, якщо справи не розглядаються одночасно на основі якого-небудь іншого закону.

Стаття 52

Судові процедури стосовно справ про виплату компенсації згідно зі статтею 25 повинні за вимогою роботодавця бути відкладені доти, поки це необхідно, щоб надати можливість слухання у справі разом з іншими позовами, що були чи будуть подані в інших судах.

Справи про компенсацію, що стосуються статті 25, які впливають з рішення про надання роботи суспільним роботодавцем, не можуть розглядатися до того, як таке рішення набрало законної сили.

Стаття 53

Якщо будь-хто подає до суду позов про розірвання трудової угоди або з приводу незаконного звільнення, то застосовуються статті 34, 35, 37, друга частина другого параграфу статті 38, а також статті 39-42, друга частина першого параграфу статті 43 і другий параграф Закону про гарантії при прийнятті на роботу (1982:80).

Стаття 54

Стосовно справ, порушених на інших підставах на відміну від статті 53, застосовуються статті 64-66 і 68 Закону про спільні правила в трудовому житті (1976:580) з тією відмінністю, що строк, вказаний у першій частині першого параграфу статті 66, становить два місяці.

Справи про компенсацію, віднесені до статті 25, не можуть бути заведені пізніше, ніж через вісім місяців після акту дискримінації. Якщо організація прострочила порушення справи, то особа, яка є або була членом цієї організації, може подати позов протягом двох місяців після восьми прострочених.

Стаття 55

Щодо справ про компенсацію, то на підставі рішення про надання роботи, прийнятого роботодавцем, який перебуває на державній службі, період часу відповідно до статті 54 починається від дня, коли таке рішення про надання роботи набрало чинності.

Стаття 56

Справа, яку представляє Омбудсмен з питань рівності в суді, заслуховується так, якби подавалася самим працівником або особою, що подавала заяву про прийом на роботу.

ІСЛАНДІЯ

ЗАКОН РЕСПУБЛІКИ ІСЛАНДІЯ ПРО НАДАННЯ РІВНОГО СТАТУСУ І РІВНИХ ПРАВ ЖІНКАМ ТА ЧОЛОВІКАМ

Прийнято, 9. 2000 року

Розділ I МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНУ

Стаття 1. Цілі

Мета Закону – встановлення та дотримання рівного статусу та рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків і просування гендерної рівності в усіх сферах суспільства. Кожна особа повинна мати рівні можливості для користування результатами своєї власної праці та для розвитку своїх здібностей незалежно від статі. Ця мета буде досягнута шляхом:

- a) утвердження гендеру як пріоритету в усіх сферах суспільства;
- b) забезпечення рівного впливу жінок і чоловіків на прийняття суспільно важливих рішень та вибір стратегій;
- c) надання рівних можливостей щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- d) поліпшення становища жінок і розширення можливостей їх самовираження у суспільстві;
- e) поширення просвіти у справах рівності;
- f) аналізу гендерної статистики;
- g) розширення гендерних досліджень.

Розділ II ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

Стаття 2. Загальні обов'язки

Міністр з соціальних питань відповідає за виконання цього Закону, якщо інше не передбачено законодавством. Міністр несе відповідальність за Бюро рівного статусу, що засновується для вирішення питань гендерної рівності. Бюро відповідальне за виконання цього Закону в усіх сферах його застосування. Міністр визначає місце розташування Бюро.

Стаття 3. Бюро рівного статусу

Міністр призначає директора Бюро рівного статусу на кожні п'ять років. Директор відповідає за поточну роботу та призначення штату. До повноважень Бюро рівного статусу належать:

- a) моніторинг виконання цього Закону;
- b) надання можливостей навчання та інформації;
- c) надання консультаційних послуг закладам, інститутам, компаніям, особам і неурядовим організаціям;
- d) підготовка пропозицій щодо вдосконалення діяльності з питань рівності для Міністра з соціальних питань, Ради рівного статусу та для інших органів;
- e) розширення рівних можливостей, у тому числі шляхом розширення залучення чоловіків до діяльності з питань рівності;
- f) моніторинг розвитку суспільства у справах рівних можливостей шляхом накопичення інформації та дослідження;

г) надання допомоги комітетам, радникам, представникам закладів з питань рівного статусу місцевих управлінь, інституцій та компаній, виконання інших завдань відповідно до цілей та сфер застосування цього Закону, керуючись інструкціями Міністра.

Державні установи, працівники та неурядові організації у разі необхідності надають Бюро рівного статусу загальну інформацію.

У надзвичайних випадках і для посилення впливу дій суду на забезпечення захисту інтересів позивача, коли розпочато процесуальні дії, Бюро рівного статусу може ініціювати процесуальні дії на підставі рішення Комітету скарг за статтею 4. Міністр видає правила про умови, за яких Бюро рівного статусу має право ініціювати процесуальні дії.

Стаття 4. Комітет скарг з питань рівного статусу

Міністр з соціальних питань призначає Комітет скарг з питань рівного статусу. Його члени призначаються строком на три роки. Міністр призначає одну кандидатуру, Верховний суд – дві інші, голову та заступника голови Комітету. Альтернативні призначення здійснюються в той самий спосіб. Члени Комітету мають бути кваліфікованими юристами.

Функція Комітету скарг полягає у вивченні й поданні в письмовій формі обґрунтованої думки щодо проявів порушень Закону. Рішення Комітету не підлягають оскарженню у вищих інстанціях.

При очікуванні впливу на ринок праці в цілому Комітет вислуховує пояснення протилежних сторін перед тим, як винести остаточне рішення.

У разі виявлення Комітетом скарг з питань рівного статусу порушення положень даного Закону Комітет повинен надати сторонам, які допустили відхилення, обґрунтовану вимогу щодо виправлення ситуації.

Комітет скарг з питань рівного статусу щорічно подає пропозиції

Витрати на діяльність Комітету фінансує Державна скарбниця. Міністр з соціальних питань видає накази про напрями діяльності та матеріальні витрати на утримання Комітету.

Стаття 5. Діяльність Комітету скарг з питань рівного статусу

Особи і неурядові організації від свого імені або від імені осіб, які потерпіли від порушення положень Закону, можуть звернутися до Комітету скарг з питань рівного статусу. У надзвичайних ситуаціях Комітету скарг дозволяється визначати справу самостійно.

Справи направляються до Комітету в письмовій формі протягом одного року після виявлення факту порушення положень Закону або з часу, коли сторона дізналася про згадане порушення. У випадках, коли шукалася аргументація на основі адміністративного права, відтермінування надається з моменту подання такої аргументації. Справа вважається надісланою вчасно, якщо лист був отриманий Комітетом або відправлений до кінця відтермінування.

В особливих випадках Бюро рівного статусу може зобов'язати Комітет розглянути справу.

Справи Комітету скарг загалом ведуться у письмовій формі, однак Комітет має право викликати сторони або їх представників до суду. В усіх інших випадках справи Комітету вирішуються згідно з положеннями адміністративного законодавства та подальшими правилами, прийнятими Міністром з соціальних питань на основі пропозицій, надісланих Комітетом.

Стаття 6. Збір інформації Комітетом скарг з питань рівного статусу

Комітет скарг з питань рівного статусу гарантує сторонам можливість висловлення своєї думки щодо справи за умови, якщо Комітет визначить, що ані позиція кожної сто-

рони, ані будь-яка аргументація стосовно справи, що розглядається, не міститься в документі, який виражає суть цієї справи.

За вимогою сторони-опонента Комітет має право вимагати пред'явлення документів, які можуть вплинути на рішення у справі.

Комітет може вимагати подальшої інформації від сторін у справі, якщо він вважає пояснення, яке було представлено сторонами, невичерпним і недостатнім.

Якщо дані щодо оплати, інших обставин та прав осіб були надані Комітету, особа, яка має до цього відношення, повинна бути поінформована про це. Така інформація вважається конфіденційною.

Стаття 7. Рада рівного статусу

Під час кожних парламентських виборів Міністр з соціальних питань призначає дев'ять членів Ради рівного статусу. Міністр призначає Голову без представлення, один член призначається Ісландською федерацією праці, один – Конфедерацією державних та муніципальних працівників, один – Міністром фінансів, один – Університетом Ісландії, один – Федерацією ісландських жіночих асоціацій, один – Асоціацією з прав жінок Ісландії, один – Конфедерацією ісландських власників і один – Національною асоціацією місцевих управлінців Ісландії.

Сторони представлені однією жінкою та одним чоловіком на кожне місце в Раді рівного статусу. Призначається приблизно однакова кількість чоловіків і жінок.

Витрати на діяльність Ради оплачуються Державною скарбницею. Міністр з соціальних питань видає накази щодо подальших витрат на діяльність Ради рівного статусу.

Стаття 8. Функція Ради рівного статусу

Рада рівного статусу систематично намагається вирівняти статус та права жінок і чоловіків на ринку праці. Рада надає пропозиції Міністру з соціальних питань щодо заходів, які вживаються для поліпшення ґендерної ситуації в різних сферах суспільства.

Стаття 9. Парламентська резолюція щодо програми з прав рівності

Міністр з соціальних питань вносить пропозицію до парламенту через рік після виборів, що кладеться в основу прийняття чотирирічної програми досягнення ґендерної рівності, яка охоплює пропозиції, що надійшли від міністрів і Бюро рівного статусу. Ця програма включає детальний план дій та кошторис, що потребують окремі проекти з питань рівних прав. Ця програма переглядається кожні два роки.

Одночасно з поданням проекту резолюції до Альтингу та його переглядом двома роками пізніше Міністр з соціальних питань представляє звіт з питань становища та розвитку в справі досягнення рівності.

Стаття 10. Комітети рівного статусу при місцевих органах влади

Після муніципальних виборів органи місцевої влади призначають Комітети рівного статусу в кількості трьох-п'яти представників, які відповідають за питання рівності в межах регіонів, діяльність яких спрямовується місцевими органами влади відповідно до положень цього Закону. Ці комітети надають консультації місцевим органам влади з питань рівних прав між жінками та чоловіками, відстежують та ініціюють спеціальні заходи, спрямовані на забезпечення цього питання. Комітети мають право коментувати або готувати муніципальні програми з питань рівності на чотири роки, подання яких передбачається протягом одного року після муніципальних виборів.

Стаття 11. Координатори з питань рівних прав

Кожне міністерство призначає координатора з питань рівних прав, який спостерігає за діяльністю з питань рівності в Міністерстві та в закладах, що підпорядковуються Міністерству. Координатори з питань рівних прав подають до Бюро рівного статусу щорічний звіт про діяльність Міністра.

Стаття 12. Консультанти з питань рівного статусу

Міністр з соціальних питань може залучати консультантів з питань рівного статусу до тимчасової роботи у сфері їхньої компетенції.

Розділ III ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ

Стаття 13. Ринок праці

Роботодавці та робітничі об'єднання систематично проводять заходи для вирівнювання статусу статей на ринку праці. Роботодавці проводять систематичні заходи для вирівнювання статусу статей у своїх компаніях або в закладах з метою додання поділу праці на суто чоловічу або жіночу.

Компанії та заклади зі штатом, що перевищує 25 осіб, мають підготувати програму, яка включає специфічні заходи з ґендерної рівності, обов'язковість їх виконання. Ця програма чітко визначає мету і заходи, спрямовані на забезпечення рівності працівників відповідно до статей 14–17 цього Закону.

Стаття 14. Рівна оплата

Жінки та чоловіки, які працюють на одному підприємстві, отримують однакову заробітну плату за однаковою роботу та мають однакові умови для її виконання.

У цьому Законі оплата розглядається як винагорода за працю у будь-якій формі: заробітна плата, прями та непрямі оплати, преміальні або будь-яка оплата за роботу, яку роботодавець сплачує найманому працівникові.

Рівна оплата визначається однаково для жінок та чоловіків, а критерії цього визначення виключають ґендерну дискримінацію.

У цьому Законі умови праці, на доповнення до оплати, передбачають пенсійні права, право відпустки, право на лікарняний, право на будь-які умови чи пільги, які можна оцінити в грошовому еквіваленті.

Стаття 15. Вакансії, професійне навчання та продовження освіти

Вакансія має бути відкрита однаково для жінок і чоловіків.

Роботодавці забезпечують рівні можливості для жінок та чоловіків у продовженні навчання, професійній перекваліфікації, відвідуванні курсів підвищення кваліфікації, оволодінні іншими професійними навичками.

Стаття 16. Поєднання професійних та сімейних обов'язків

Роботодавець повинен надавати можливість жінкам і чоловікам поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки. Ці заходи мають забезпечувати гнучкий графік організаційних робіт, робочих годин, беручи до уваги ситуації на ринку праці, потреби працівника, його сімейний стан, тобто полегшувати його повернення до роботи після материнської/батьківської декретної відпустки або надавати додаткові короткі відпустки з причин виникнення форс-мажорних сімейних обставин.

Стаття 17. Сексуальні домагання

Роботодавці та директори соціальних закладів вживають спеціальних заходів для запобігання сексуальним домаганням щодо студентів, працівників, клієнтів у стінах закладів, під час соціального спілкування і в навчальних закладах.

Сексуальні домагання – це неадекватне сексуальне поводження, що ображає гідність та спрямоване проти волі особи, яка страждає від нього, впливає на її самооцінку та триває, незважаючи на чіткі ознаки його неприйняття. Сексуальні домагання можуть бути фізичними, вербальними або символічними.

Один випадок розглядається як сексуальне домагання, якщо він тягне за собою серйозні наслідки.

Якщо начальник звинувачується в сексуальному домаганні, він/вона вважається некомпетентним у прийнятті рішення щодо умов роботи позивача під час розслідування справи; рішення приймається особою, вищою за рангом від начальника позивача.

Стаття 18. Реклама

Рекламодавець, особа, яка займається виготовленням або опублікуванням реклами, вживає усіх заходів, щоб реклама жодною мірою не ображала ґендерної гідності та не протидіяла рівному статусу та рівності чоловіків і жінок у будь-який спосіб.

Стаття 19. Навчання та освіта

Навчання рівності прав статей здійснюється на всіх рівнях освіти, з наголошенням на рівній підготовці обох статей до активного соціального, сімейного та трудового життя.

Ознайомлення з можливостями професійної підготовки і консультації в освітніх закладах надаються як хлопцям, так і дівчатам зі спеціальностей, що до цього часу поділялися на традиційно чоловічі або жіночі.

Повинні бути вжиті спеціальні заходи, які унеможливають ґендерну дискримінацію статей у навчальних матеріалах та навчальних посібниках.

Дослідження ґендерного стану ісландського суспільства повинно бути поглиблене як на академічному, так і на практичному рівнях, а результати досліджень мають систематично поширюватися в навчальних закладах та засобах масової інформації.

Міністерство освіти відстежує розвиток у справах рівності у навчанні та педагогіці і забезпечує ґендерну рівність у спортивній та відновлювальній діяльності. Окрім того, Міністерство контролює дослідження з питань рівності прав (розділ IV).

Стаття 20. Участь у державних комітетах і органах

Комітети, ради, управління, створені при місцевих органах влади, залучають, де це можливо, приблизно однакову кількість жінок і чоловіків. Увага повинна приділятися цьому при висуванні кандидатів на посади у відповідних комітетах, радах і управліннях.

Стаття 21. Статистичний аналіз

Для ведення статистики та при опитуванні думок інформація збирається, аналізується та подається про представників обох статей, окрім випадків необхідності збереження таємниці у приватних питаннях.

Розділ IV

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Стаття 22. Загальна заборона дискримінації

Будь-яка ґендерна дискримінація, пряма чи непряма, забороняється.

Однак застосування тимчасових заходів для поліпшення становища чоловіків і жінок, метою якого є забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків, не розглядається як порушення цього Закону. Також заходи, спрямовані на вирівнювання статусу чоловіків та жінок, не розглядаються як порушення цього Закону. Те саме стосується випадків наявності об'єктивних факторів, пов'язаних з професійною діяльністю, що зумовлюють надання переваги представникам тієї чи іншої статі.

Дискримінацією не вважаються спеціальні пільги для жінок у разі вагітності або народження дитини.

Стаття 23. Заборона дискримінації щодо заробітної плати та інших умов на основі статі та рівного статусу

Роботодавцю забороняється проводити дискримінаційну політику стосовно працівників щодо оплати та створення спеціальних умов за ознакою статі.

Якщо є випадки різної оплати праці жінок та чоловіків, які займають однакові робочі посади, роботодавець зобов'язаний довести, що наявна різниця не зумовлена ґендерними чинниками.

Стаття 24. Заборона дискримінації при працевлаштуванні та умови праці

Роботодавець має бути застережений проти дискримінації щодо претендентів на роботу за ознакою статі. Те саме правило застосовується при просуванні по службі, зміні посади, продовженні навчання, професійній підготовці, щодо річної відпустки для наукової роботи, звільненя, умов праці та робочого оточення.

Забороняється друкувати рекламу, де вказується, що вакансія відкрита виключно для осіб тієї або іншої статі. Ця заборона недійсна, якщо метою рекламодавця є підтримка рівності прав чоловіків і жінок у певному професійному секторі, і це повинно зазначатися в рекламі. Те саме правило застосовується до випадків наявності законних причин для реклами тільки однієї статі.

Якщо є випадки прямої чи непрямої дискримінації жінок і чоловіків на підставі статі при прийомі на тимчасову чи довгострокову роботу, в забезпеченні просування по службі, дозволі на зміну посади, на продовження навчання, професійної підготовки, надання річної відпустки для наукової роботи, при звільненнях, у забезпеченні умов праці та робочого оточення, роботодавець зобов'язаний довести, що наявна відмінність не зумовлена ґендерними чинниками.

Стаття 25. Заборона звільнення

Роботодавцю забороняється звільняти працівників на підставі його/її вимог про відшкодування моральних і матеріальних збитків згідно з цим Законом.

Роботодавець повинен забезпечити працівникові справедливе ставлення до нього/неї на робочому місці, тобто гарантувати безпеку, належні умови роботи, справедливу оцінку виконаної роботи, взяття до уваги його/її скарг на вияви сексуального домагання або дискримінації за ознакою статі.

Якщо є випадки порушення прав, роботодавець зобов'язаний довести, що звільнення чи деклароване найманим працівником несправедливе ставлення до нього не було відгуком на вимогу про відшкодування збитків, скарги на сексуальні домагання або прояви інших видів ґендерної дискримінації. Це правило не стосується випадків, коли звільнення відбулося за рік до пред'явлення вимог на відшкодування на підставі цього Закону.

Стаття 26. Навчання

У школах та інших навчальних і педагогічних закладах забороняється будь-який вид дискримінації за ознакою статі. Це правило стосується навчального процесу, викладацької роботи, повсякденної діяльності та стосунків зі студентами.

Директор навчального закладу забезпечує умови, за яких студент чи клієнт не страждає від сексуальних домагань та проявів ґендерної дискримінації.

Стаття 27. Заборона відмови від своїх прав

Заборонено відмовлятися від своїх прав, що надаються цим Законом, або вимагати такої відмови.

**Розділ V
САНКЦІЇ**

Стаття 28. Компенсація фінансових та нефінансових втрат

Той, хто умисно або через недбалість порушує цей Закон, повинен нести відповідальність на загальних підставах. Окрім того, за наявності певних підстав, особа, яка постраждала, може отримати відшкодування нематеріальної шкоди на доповнення до матеріальної.

Стаття 29. Штраф

Порушення цього Закону тягне за собою відповідальність у вигляді штрафу, що находить до Державної скарбниці.

**Розділ VI
ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ**

Стаття 30

Міністр з соціальних питань може видавати додаткові накази щодо способів виконання цього Закону.

Стаття 31. Набрання чинності Законом

Цей Закон набирає чинності одразу після його публікації. Водночас Закон «Про рівноправний статус та рівні права чоловіків і жінок», № 28/1991, з наступними поправками скасовується.

ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

З набранням чинності цим Законом повноваження діючої Ради рівного статусу скасовуються, а нова Рада рівного статусу призначається на період до наступних парламентських виборів.

З набранням чинності цим Законом рішення діючого Комітету скарг з питань рівного статусу скасовуються. Міністр із соціальних питань призначає Комітет скарг з питань рівного статусу, який перебирає на себе повноваження колишнього Комітету. На час початку дії цього Закону Міністр призначає одного члена до Комітету скарг з питань рівного статусу, без попереднього представлення, на трирічний період. Верховний Суд призначає двох членів, Голову строком на чотири роки та заступника Голови – строком на два роки. Заміна призначається у той самий спосіб.

Особа, що виконує обов'язки директора Ради рівного статусу, буде продовжувати роботу до призначення Міністром з соціальних питань директора Бюро рівного статусу за статтею 3, частиною першою.

Альтинг

ЛИТВА

ЗАКОН ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ ПРО РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

1 грудня 1998 р., № VII-947, Вільнюс

Розділ перший ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Мета Закону

1. Метою даного Закону є забезпечення впровадження в практичне застосування рівних прав чоловіків і жінок, гарантованих статтею 29 Конституції Литовської Республіки.

2. Положення цього Закону не застосовуються до сім'ї та особистого життя.

Стаття 2. Визначення термінів

Використані в цьому Законі:

1. Рівні можливості означають впровадження прав людини, гарантованих міжнародними актами з прав людини та громадянських прав, а також законодавством Литовської Республіки.

2. Порушення рівних прав для чоловіків і жінок (дискримінація) означає пасивну або активну поведінку, яка виражає приниження чи зневагу, а також порушення прав чи надання привілеїв на підставі статі особи, за винятком випадків:

- 1) спеціального захисту жінок під час вагітності, народження та догляду за дитиною;
- 2) обов'язкової військової служби, передбаченої законом виключно для чоловіків;
- 3) різного пенсійного віку для чоловіків та жінок;
- 4) вимог щодо безпеки на робочому місці (роботі), що стосуються жінок і спрямовані на захист здоров'я жінок з огляду на їх фізіологічні особливості;
- 5) специфічної роботи, яка може виконуватись тільки особами певної статі.

3. Сексуальне домагання – принизлива (образлива) поведінка сексуального характеру, словесна чи фізична, стосовно особи, щодо якої є робочі, бізнесові чи інші відносини підлеглості.

Розділ другий

ВПРОВАДЖЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ДЛЯ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Стаття 3. **Обов'язок Уряду держави та адміністративних установ впроваджувати рівні права для жінок та чоловіків**

У межах своєї компетенції Уряд держави та адміністративні установи повинні:

- 1) забезпечувати, щоб рівні права для жінок та чоловіків були гарантовані всіма нормативно-правовими актами, що готуються та видаються ними;
- 2) складати та впроваджувати програми, спрямовані на зміну публічного ставлення (громадської думки) щодо переваги однієї статі над іншою;
- 3) в порядку, передбаченому законодавством, надавати допомогу програмам громадських (публічних) організацій, громадських (публічних) установ, спілок та благодійних організацій (фондів), які сприяють впровадженню рівних можливостей для жінок та чоловіків.

Стаття 4. **Обов'язок освітніх та наукових установ впроваджувати рівні можливості для жінок та чоловіків**

1. Освітні та наукові установи повинні забезпечувати рівні умови для жінок та чоловіків, що стосуються:

- 1) допуску (вступу) до професійних освітніх установ, коледжів, установ вищої освіти, а також до курсів підвищення кваліфікації;
- 2) нагородження ґрантами та надання позик студентам;
- 3) вибору навчального курсу (плану);
- 4) оцінки знань.

У межах своєї компетенції освітні та наукові установи повинні забезпечувати, щоб навчальні курси (плани), а також підручники не пропагували дискримінації жінок та чоловіків.

Стаття 5. Обов'язок роботодавців (наймачів) впроваджувати рівні права для жінок та чоловіків на робочому місці

Під час впровадження рівних прав для жінок та чоловіків на робочому місці роботодавець повинен:

- 1) застосовувати справедливі неупереджені критерії найму, за винятком випадків, вказаних у підпункті 5 пункту 2 статті 2;
- 2) забезпечувати рівні умови праці, можливості для підвищення кваліфікації та забезпечувати однакові вигоди;
- 3) застосовувати рівні критерії для оцінки якості роботи;
- 4) забезпечувати рівну оплату за роботу рівної вартості;
- 5) вживати відповідних заходів щодо запобігання сексуальному насильству щодо найманих працівників;
- 6) вживати відповідних заходів щодо запобігання переслідуванню найманих працівників, які подали скаргу на підставі дискримінації.

Розділ третій

ПОРУШЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Стаття 6. Діяння, що дискримінують, з боку роботодавця

Діяння роботодавця вважатимуться такими, що дискримінують, якщо залежно від статі особи він/вона:

- 1) застосовує до працівника менш (більш) підходящі строки найму чи оплати праці;
- 2) організовуючи роботу, створює гірші (кращі) умови для працівника;
- 3) накладає на працівника дисциплінарні стягнення, змінює умови праці, переводить його/її на іншу роботу чи припиняє дію контракту про працевлаштування;
- 4) переслідує працівника, який подав скаргу на підставі дискримінації.

Стаття 7. Діяння, що дискримінують, з боку освітніх та наукових установ

Діяння освітніх та наукових установ вважатимуться такими, що дискримінують, якщо на підставі статі:

- 1) застосовуються різні вимоги щодо чоловіків та жінок для приймання до шкіл чи навчальних програм, для вибору навчального курсу (плану) чи оцінки знань;
- 2) застосовуються різні можливості для вибору спеціального поля (меж) навчання.

Стаття 8. Реклама, що дискримінує

Забороняється висувати різні вимоги в оголошеннях (рекламі) про роботу чи в оголошеннях (рекламі) про освітні можливості, даючи перевагу одній зі статей, за винятком випадків, що стосуються підпункту 5 пункту 2 статті 2, а також вимагати від осіб, що шукають роботу, відомостей про їх громадянський стан, особисте життя чи сімейні плани.

Стаття 9. Права осіб, щодо яких було вчинено діяння, що дискримінують

Особа, яка вважає, що стосовно неї було спрямовано описані в цьому розділі діяння, що дискримінують, чи що вона стала суб'єктом сексуального домагання, має право звернутися до Омбудсмена з рівних можливостей.

Розділ четвертий

СПОСТЕРЕЖЕННЯ ТА НАГЛЯД ЗА ВПРОВАДЖЕННЯМ ЗАКОНУ

Стаття 10. Нагляд за впровадженням Закону

1. Нагляд за впровадженням Закону буде здійснювати Омбудсмен з рівних можливостей.
2. Для забезпечення роботи Омбудсмена з рівних можливостей створюється відомство (міністерство) Омбудсмена з рівних можливостей.

Стаття 11. Правова основа діяльності відомства (міністерства) Омбудсмена з рівних можливостей

1. Відомство (міністерство) Омбудсмена з рівних можливостей керується Конституцією Литовської Республіки, цим Законом, міжнародними угодами, в яких Литва є стороною, а також іншими нормативно-правовими актами.
2. Основоположними принципами діяльності Омбудсмена з рівних можливостей є законність, безпристрасність і справедливість.
3. Відомство (міністерство) Омбудсмена з рівних можливостей очолює Омбудсмен з рівних можливостей.

Стаття 12. Компетенція Омбудсмена з рівних можливостей

1. Омбудсмен з рівних можливостей розслідує скарги, пов'язані з дискримінацією та сексуальними домаганнями.
2. Омбудсмен з рівних можливостей доповідає про впровадження цього Закону та представляє Уряду держави і адміністративним установам Литовської Республіки рекомендації щодо перегляду нормативно-правових актів та пріоритетів у політиці впровадження рівних прав.

Стаття 13. Вимоги до посади Омбудсмена з рівних можливостей

1. Омбудсменом з рівних можливостей може бути призначений громадянин Литовської Республіки, який є винятково чесним, має вищу юридичну освіту і стаж юридичної роботи або роботи в Уряді чи в адміністративних установах не менше п'яти років.

Стаття 14. Призначення Омбудсмена з рівних можливостей

1. Омбудсмен з рівних можливостей призначається терміном на чотири роки і зміщується з посади Сеймом Литовської Республіки за рекомендацією Голови Сейму.
2. Кількість строків перебування на посаді Омбудсмена з рівних можливостей не обмежується.

Стаття 15. Припинення повноважень Омбудсмена з рівних можливостей

1. Омбудсмен з рівних можливостей зміщується з посади:
 - 1) за власним бажанням;
 - 2) у зв'язку із закінченням повноважень;
 - 3) коли він не в змозі виконувати свої обов'язки за станом здоров'я, тобто, якщо хворіє більш як 120 календарних днів протягом календарного року чи більш як 140 календарних днів протягом останніх 12 місяців;
 - 4) коли щодо нього набирає чинності вирок суду;

5) коли Сейм Литовської Республіки вносить йому вотум недовіри.

2. Повноваження Омбудсмена з рівних можливостей припиняються зі смертю.

Стаття 16. Заборони для Омбудсмена з рівних можливостей

1. Омбудсмен з рівних можливостей не має права обіймати ніякі інші посади у державних установах та організаціях, бути зайнятим у бізнесі, комерційних та інших приватних установах чи на підприємствах.

2. Омбудсмен з рівних можливостей не має права отримувати ніяких інших винагород, окрім офіційної заробітної плати і винагород за викладацьку та творчу діяльність.

Стаття 17. Фінансування відомства (міністерства) Омбудсмена з рівних можливостей

1. Діяльність відомства (міністерства) Омбудсмена з рівних можливостей фінансується з державного бюджету.

Розділ п'ятий

ПРИЙНЯТТЯ І РОЗСЛІДУВАННЯ СКАРГ

Стаття 18. Прийняття скарги

1. Будь-яка фізична та юридична особа має право звернутися зі скаргою до Омбудсмена з рівних можливостей про порушення рівних прав.

2. Скарга подається у письмовій формі. Процедура реєстрації та передачі скарги регулюється Правилами відомства (міністерства) Омбудсмена з рівних можливостей, затвердженими Омбудсменом з рівних можливостей.

3. Якщо скарга була отримана усно безпосередньо або телефоном, або якщо Омбудсмен з рівних можливостей знайшов вказівки на порушення рівних прав у пресі, інших засобах масової інформації або інших джерелах інформації, Омбудсмен з рівних можливостей має право ініціювати розслідування з власної ініціативи.

4. Анонімні скарги розслідуванню не підлягають, крім випадків, коли Омбудсмен з рівних можливостей вирішить інакше.

Стаття 19. Вимоги до скарги

1. Скарга повинна містити таку інформацію:

1) адресу – Омбудсмен з рівних можливостей;

2) ім'я та прізвище скаржника або найменування установи і адресу;

3) найменування установ та імена і прізвища осіб, проти яких заявлена скарга, а також установа, де вони працюють;

4) визначення (зміст) рішення чи діяння, проти яких заявлена скарга, а також час та умови, за яких вони були вчинені;

5) заява на ім'я Омбудсмена з рівних можливостей;

6) дата написання скарги та підпис скаржника.

2. До скарги може бути додано:

1) копія оспорюваного рішення;

2) наявні докази та їх опис;

3) перелік осіб, рекомендованих до співбесіди, з зазначенням їх адрес та обставин, які вони можуть підтвердити.

3. Неможливість дотримати форму скарги, описану в пункті 1 цієї статті, чи неможливість надання необхідної інформації може бути причиною відмови у розгляді скарги.

Стаття 20. Строки подання скарги

Скарга повинна бути подана протягом трьох місяців з моменту вчинення дії, проти якої подається скарга. Скарга, подана після спливу вказаного строку, не буде розслідуватися, окрім випадків, коли Омбудсмен з рівних можливостей вирішить інакше.

Стаття 21. Відмова в розслідуванні скарги

1. Омбудсмен з рівних можливостей відмовляє у розслідуванні скарги та повертає її скаржнику не пізніше, ніж за 15 днів, за умови, якщо:

- 1) неможливо розпочати розслідування у зв'язку з недостатністю фактів і скаржник не може надати відповідну інформацію на запит Омбудсмена з рівних можливостей;
- 2) скарга була подана після спливу строку, вказаного в статті 22 цього Закону;
- 3) розслідування обставин, викладених у скарзі, не належить до компетенції Омбудсмена з рівних можливостей;
- 4) скарга з такого самого приводу розслідувалася, розслідується в суді чи, відповідно до Закону, повинна розслідуватися судом;
- 5) прийнято процедурне рішення порушити кримінальну справу за обставинами, викладеними в скарзі.

2. Якщо скаргу повернуто скаржнику, повинні бути вказані причини відмови від розслідування. У разі якщо скарга не належить до компетенції Омбудсмена з рівних можливостей, відмова про її розслідування повинна містити пораду, до якої установи скаржник може звернутися зі своєю заявою.

3. Повторне направлення скарги під час розслідування не буде розслідуватися, окрім випадків, коли вказуються нові обставини або наводяться нові факти.

4. Якщо встановлено обставини, передбачені пунктом 1 цієї статті, або якщо скаржник не надає інформації, без якої розслідування скарги не може бути розпочате, скарга розслідуватися не буде.

Стаття 22. Строки розслідування скарги

Скарга повинна бути розслідувана, і скаржник повинен бути повідомлений протягом одного місяця з моменту отримання скарги. За необхідності Омбудсмен з рівних можливостей має право продовжити строк розслідування до двох місяців. Скаржник повинен бути належним чином повідомлений про це.

Стаття 23. Перебіг розслідування скарги

1. Під час розслідування скарги Омбудсмен з рівних можливостей повинен встановити:

- 1) наявність або відсутність рішень чи дій, проти яких подано скаргу;
- 2) на якій підставі чи за яких обставин були прийняті рішення чи вчинені діяння;
- 3) чи суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам рішення та дії, викладені в скарзі;
- 4) хто вчинив порушення, для чого (для досягнення яких цілей), яким є ступінь порушення і яким чином особи, які вчинили порушення, пояснюють свої вчинки;
- 5) які факти або докази наводяться про вчинене порушення нормативно-правових актів.

2. У разі, якщо з огляду на родинні зв'язки або з будь-якої іншої причини Омбудсмен з рівних можливостей не в змозі неупереджено розслідувати специфічну скаргу, він передає її одному з працівників свого відомства (міністерства).

3. Після закінчення розслідування скарги повинен бути складений документ, у якому повинні бути викладені встановлені під час розслідування обставини і зібрані докази, а також правова оцінка діяння. Документ повинен бути підписаний Омбудсменом з рівних можливостей.

4. Результати розслідування повинні бути доведені до відома скаржника, керівника установи, де проводилось розслідування, та особи, дії якої розслідувались. Копії документа повинні бути надіслані їм поштою або передані їм особисто.

Стаття 24. Рішення Омбудсмена з рівних можливостей

1. Після закінчення розслідування Омбудсмен з рівних можливостей може прийняти рішення:

1) про передачу матеріалів правоохоронним органам, якщо встановлено ознаки вчинення правопорушення (злочину);

2) передати відповідній установі чи організації рекомендації щодо припинення дій, що порушують рівні можливості, чи скасувати нормативно-правовий акт, який стосується цього;

3) розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення;

4) залишати скаргу без розгляду, якщо порушення, вказані в ній, виявились недоведеними;

5) зупиняти розслідування, якщо скаржник забирає скаргу.

Стаття 25. Обов'язковий характер запитів Омбудсмена з рівних можливостей

1. На запит Омбудсмена з рівних можливостей Уряд держави і адміністративні установи, підприємства, установи й організації повинні негайно надати йому/їй інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання функцій Омбудсмена.

2. Під час розслідування скарги Омбудсмен з рівних можливостей має право вимагати від особи, дії якої розслідуються, надання пояснень. Така особа повинна надати пояснення протягом десяти робочих днів.

3. Особи, які перешкоджають Омбудсмену з рівних можливостей виконувати його/її обов'язки, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Стаття 26. Заробітна плата Омбудсмена з рівних можливостей

Омбудсмен з рівних можливостей отримує заробітну плату в сумі п'ять середніх заробітних плат (середня заробітна плата в економіці Литовської Республіки) за попередній місяць відповідно до оголошення Департаменту статистики Литовської Республіки. Омбудсмену з рівних можливостей не сплачуються винагороди чи бонуси.

Стаття 27. Звіти про діяльність Омбудсмена з рівних можливостей

Щорічно, після 15 березня, Омбудсмен з рівних можливостей повинен представити Сейму річний звіт за попередній календарний рік про діяльність відомства (міністерства) Омбудсмена з рівних можливостей. Звіт розглядається на сеймі і оприлюднюється.

Стаття 28. Прозорість діяльності відомства (міністерства) Омбудсмена з рівних можливостей

Відомство (міністерство) Омбудсмена з рівних можливостей надає інформацію про розслідування скарг, що стосуються порушення рівних можливостей, пресі та іншим засобам масової інформації тільки зі згоди скаржника.

**Розділ шостий
ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

Стаття 29. Рекомендації Уряду Литовської Республіки

Уряд Литовської Республіки рекомендується виділити окреме приміщення для відомства (міністерства) Омбудсмена з рівних можливостей протягом 10 днів з часу набрання Законом чинності.

Стаття 30. Набрання Законом чинності

Цей Закон набирає чинності 1 березня 1999 року.

ПРЕЗИДЕНТ РЕСПУБЛІКИ ВАЛДАС АДАМКУС

НІМЕЧЧИНА

ЗАКОН ФЕДЕРАТИВНОЇ РЕСПУБЛІКИ НІМЕЧЧИНА ПРО ВСТАНОВЛЕННЯ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Прийнятий Бундестагом 30 листопада 2001 року

Стаття 1. Закон про встановлення рівності жінок і чоловіків у федеральних органах влади та судах Німеччини

Зміст

Розділ I. Загальні положення

§ 1. Мета Закону

§ 2. Особи, на яких покладаються обов'язки

§ 3. Сфера дії

§ 4. Роз'яснення термінів

Розділ II. Заходи, спрямовані на встановлення рівності жінок і чоловіків

§ 5. Принцип: адекватне застосування правил

§ 6. Призначення на робочі місця

§ 7. Співбесіди при прийомі на роботу

§ 8. Рішення про прийом на роботу, просування по службі або надання місць для проходження практики

§ 9. Кваліфікація, заборона обмеження прав

§ 10. Підвищення кваліфікації

§ 11. План встановлення рівності

Розділ III. Поеднання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю жінок і чоловіків

§ 12. Робочий час і типові умови роботи для осіб з сімейними обов'язками

§ 13. Часткова зайнятість, робота за допомогою засобів комунікації та відпустка за сімейними обставинами

§ 14. Перехід до повної зайнятості, поновлення на посаді

§ 15. Заборона обмеження прав за часткової зайнятості, роботи вдома та відпустки за сімейними обставинами

Розділ IV. Уповноважені у справах рівності жінок

§ 16. Вибори уповноваженої у справах рівності та її заступниці

§ 17. Координація, послідовність участі

§ 18. Правовий статус

§ 19. Обов'язки

§ 20. Інформування та сприяння

§ 21. Право на оскарження

§ 22. Судовий процес, позасудове примирення

§ 23. Особливі положення для федеральної служби розвідки і контррозвідки

Розділ V. Статистичні дані, звіт

§ 24. Статистичні дані

§ 25. Звіт

Розділ VI. Заключні положення

§ 26. Перехідні положення

Стаття 2. Зміни до федерального Закону про чиновників

Стаття 3. Набрання чинності, припинення дії Закону

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

§ 1. Мета закону

1. Цей Закон сприяє встановленню рівності жінок і чоловіків, а також усуненню існуючої та запобіганню потенційно можливої дискримінації за статевою ознакою у сфері дії, визначеній у параграфі 3 цього Закону. Цей Закон сприяє усуненню існуючої дискримінації жінок. Метою цього Закону також є забезпечення можливостей для жінок і чоловіків у суміщенні сімейних обов'язків з професійною діяльністю. При цьому враховується особливий статус жінок-інвалідів і жінок, які можуть стати інвалідами.

2. Правові акти і адміністративні розпорядження ґрунтуються на рівності жінок і чоловіків. Це також стосується ведення офіційної ділової документації.

§ 2. Особи, на яких покладаються обов'язки

Усі працівники, а особливо ті, які обіймають керівні посади, зобов'язані сприяти встановленню рівності жінок і чоловіків. Це зобов'язання є основним керівним принципом у всіх службових сферах діяльності, а також при взаємодії цих сфер.

§ 3. Сфера дії

1. Цей Закон поширюється опосередковано чи неопосередковано на всіх працівників державних органів незалежно від їх правової форми, а також судів федерації. До державних органів Закон відносить також державні підприємства, які належать федерації, включаючи підприємства з іншим видом виробничого управління.

2. При переході підприємства з державної власності у приватну звернути увагу на відповідне застосування вимог цього Закону.

3. При наданні добровільних державних послуг державними структурами організаціям-отримувачам потрібно за допомогою договірних угод упевнитися, що організації-отримувачі послуг дотримуються головних принципів цього Закону. Дія цього положення поширюється також на установи, які отримують допомогу з федеральних коштів шляхом їх переказу.

§ 4. Роз'яснення термінів

1. Працевлаштовані в цьому Законі – це державні працівники, працівники, практиканти, а також судді.

2. Сімейні обов'язки в цьому Законі – це коли працівник повинен доглядати неповнолітню дитину чи недієздатного родича.

3. Відділ у цьому Законі – це окрема фахова група, а також додатково особи, які обіймають керівні посади у відповідній організації. Це стосується також професійної освіти.

4. До головуючих і керівних посад належать також посади головуючого судді жіночої або чоловічої статі.

5. Організації в цьому Законі – окремі установи, органи управління та підприємства, перелічені в пункті 3, а також суди.

6. Кількість жінок тоді вважається недостатньою, коли вони становлять менше ніж 50 відсотків загалу всіх працюючих згідно з пунктом 3.

7. Жінки вважаються прямо дискримінованими, коли до них через належність до статі практикується інше ставлення порівняно з чоловіками, не враховуючи окремі випадки, коли таке ставлення є виправданим і належність до певної статі унеможливорює виконання певної діяльності.

8. Непряма дискримінація жінок виявляється тоді, коли деякі положення, критерії та процеси передбачають надання переваги чоловікам. Це не стосується випадків, коли вищезгадані положення, критерії та процеси є відповідними та необхідними і мають підстави, що не пов'язані з ґендерною відмінністю.

9. Робочі місця у цьому Законі – це місце навчання, робочі місця та посади, на які відляються кошти з федерального бюджету.

РОЗДІЛ II

ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА ВСТАНОВЛЕННЯ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

§ 5. Принцип: адекватне застосування правил

1. Положення цього розділу застосовуються в тих випадках, коли певна стаття не є необхідною передумовою для виконання діяльності.

2. Якщо службова сфера діяльності стикається з заборонами щодо ущемлення прав, пов'язаних і зі службовими відносинами, і з професійною кар'єрою, то на неї поширюється дія § 611 Цивільного кодексу відповідно для службовців жіночої і чоловічої статей, а також для жінок і чоловіків, які претендують на те, щоб займатися цією діяльністю.

§ 6. Призначення на робочі місця

1. Робоче місце у сфері службової діяльності не може бути, ні на офіційному рівні, ні в рамках цієї діяльності, приписане виключно для жінок чи чоловіків. Загальний текст призначення повинен бути сформульований таким чином, щоб він стосувався не лише особи однієї статі.

2. Робочі місця, включаючи керівні й управлінські функції, слід призначати також за умови часткової зайнятості, якщо тільки це не йде врозріз із службовими інтересами.

3. 2. Якщо жінки в окремих сферах представлені недостатньо, то необхідно призначити для них зайняття робочого місця з метою збільшення їх кількості. Призначення мають здійснюватися на офіційному рівні, якщо тільки ця мета не може бути досягнута внутрішнім призначенням або призначенням поза сферою службової діяльності. § 8 пункт 2 федерального Закону про службовців залишається чинним.

4. Призначення на робочі місця повинні відповідати вимогам до вакансій, які необхідно зайняти, й, беручи до уваги можливі в майбутньому функції кандидата жіночої або чоловічої статі, мати перелік встановлених вимог і норм якості конвеєра або сфери діяльності.

§ 7. Співбесіди при прийомі на роботу

1. При прийомі на роботу в тих сферах, де жінки представлені недостатньо, на співбесіди й на особливі процеси відбору слід запропонувати принаймні однакову кількість претендентів жіночої та чоловічої статей, які мають вказану при призначенні кваліфікацію, якщо тільки заяви при прийомі на роботу від жінок подано в достатній кількості.

2. Під час ознайомчих і конкурсних співбесід поряд з питаннями про професійну кваліфікацію є неприпустимими запитання щодо сімейного стану, теперішньої чи планованої вагітності, а також догляду за дітьми, родичами-інвалідами й недієздатними родичами.

3. Місця в конкурсній комісії повинні порівну розподілятися між жінками і чоловіками. Якщо це неможливо з якихось причин, то причини повинні бути офіційно підтвержені документами.

§ 8. Рішення про прийом на роботу, просування по службі або надання місць для проходження практики

1. Якщо жінки в окремих сферах недостатньо представлені, то при розподілі в навчальні центри, прийомі на роботу і просуванні по службі за однакової професійної придатності, рівних здібностей і професійних досягнень (кваліфікації) перевага повинна надаватися жінкам, оскільки підстави особистого ставлення до кандидата не є визначальними. Ця норма діє при:

1) призначенні на посаду чиновника, службовця і робітника, у тому числі при виконанні головуючих і керівних обов'язків, місця для проходження практики, а також на посаду судді, якщо для призначення на цю посаду не передбачені вибори або рішення відповідного комітету;

2) підвищенні на посаді, переведенні на службову посаду, що вище оплачується, і робочих місцях, у тому числі при виконанні головуючих і керівних обов'язків.

2. Винятком є призначення на посаду члена Федеральної рахункової палати, для якого відповідно до § 5 пункт 2 реч. 2 Закону про Федеральну рахункову палату необхідно вислухати думку Постійного комітету Великого Сенату Федеральної рахункової палати.

§ 9. Кваліфікація, заборона на обмеження прав

1. Кваліфікація визначається винятково вимогами, зумовленими вакантним робочим місцем, і насамперед до освіти та професійного досвіду, що ставляться до кандидата. Службовий стаж, вік та перебування на останній роботі беруться до уваги лише тоді, коли це має значення для визначення професійної придатності, здібностей і досягнень кандидатури жіночої або чоловічої статі. Специфічний досвід та навички, що надбані під час догляду хворих, враховуються лише тоді, коли мають значення для виконання відповідного виду діяльності.

2. При порівняльному оцінюванні кандидатур не беруться до уваги такі обставини:

1) перерва в трудовій діяльності, мала кількість років активного службового або трудового стажу;

2) скорочення робочого часу або затримка в закінченні навчальних курсів через виконання сімейних обов'язків;

3) доходи подружжя – чоловіка або дружини, жінки і чоловіка, які перебувають у цивільному шлюбі, супутника або супутниці життя;

4) годинне навантаження, пов'язане з доглядом дітей або недієздатних родичів, і бажання скористатися можливістю зменшити тривалість робочого часу.

§ 10. Підвищення кваліфікації

1. Службова сфера діяльності повинна за допомогою спеціальних заходів сприяти підвищенню кваліфікації жінок. При підвищенні кваліфікації, пов'язаному і пристосованому до нових вимог до спеціальності, треба приділяти увагу професійному зростанню жінок, принаймні відповідно до їх частки в даній цільовій групі підвищення кваліфікації.

2. Службова сфера діяльності повинна належним чином забезпечувати участь у курсах підвищення кваліфікації працівникам, обтяженим сімейними обов'язками. В міру можливості повинні створюватися додаткові установи, що відповідають географічним і часовим потребам зайнятих з сімейними обов'язками. За потреби потрібно створювати можливості послуг нагляду за дітьми.

3. У достатній кількості повинні пропонуватися курси підвищення кваліфікації, що сприяють професійному зростанню жінок, особливо в групах з низьким рівнем заробітної плати, а також відновленню трудової діяльності після переривання її з причини виконання сімейних обов'язків. Відповідно діє пункт 2.

4. Зайняті в управлінні персоналом і голови всіх рівнів зобов'язані бути обізнаними щодо заходів із встановлення рівності між жінками і чоловіками, а також з питань поєднання трудової діяльності і виконання сімейних обов'язків. Вони мають відвідувати відповідні заходи з підвищення кваліфікації.

5. Уповноваженій у справах рівності і її заступниці повинна надаватися можливість підвищення кваліфікації, особливо у сфері права про рівність і з питань адміністративного права, права про представництво персоналу, бюджетного права.

6. Жінки повинні якомога більше залучатися як керівники і референти заходів щодо підвищення кваліфікації.

§ 11. План встановлення рівності

1. План встановлення рівності є важливим інструментом планування персоналу, особливо розвитку персоналу та вирівнювання становища чоловіків та жінок. Його виконання є особливим обов'язком відділу управління кадрами, а також кожної посадової особи чоловічої або жіночої статі, яка виконує головуючі й управлінські обов'язки.

2. План встановлення рівності повинен описувати становище зайнятих жіночої статі у порівнянні зі становищем зайнятих чоловічої статі та дати оцінку зайнятості жінок в окремих сферах (§ 4, пункт 3). Для підвищення частки жінок в окремих сферах особливо повинні бути розроблені заходи щодо здійснення необхідних штатних та організаційних поліпшень у рамках конкретно встановлених цілей та розписаного за часом послідовного виконання плану. У кожному плані встановлення рівності щонайменше половина вакантних посад сфери, в якій жінки недостатньо представлені, повинна відводитися для зайняття їх жінками. Якщо для усунення невідповідності бракує жінок з необхідною кваліфікацією, то планом може передбачатися відповідно менше місць для жінок. Це повинно бути зазначено в плані встановлення рівності. План встановлення рівності не повинен містити особистісних даних.

3. Якщо в економічних заходах управління кадрами передбачено закриття місць або скорочення кадрів, то в плані встановлення рівності зазначається, щоб частка жінок у сферах, у яких жінки недостатньо представлені, залишалась хоча б на попередньому рівні.

4. План встановлення рівності складається службовою сферою діяльності за участю уповноваженої у справах рівності терміном на чотири роки. Через два роки він має переглядатися з огляду на зміну ситуації. При цьому перегляді мають обґрунтовуватися і встановлюватися додаткові заходи, якщо стає очевидним, що в іншому випадку цілі плану встановлення рівності не можуть бути досягнуті взагалі або протягом передбаченого проміжку часу.

5. План встановлення рівності, а також його актуалізація публікуються у сфері службової діяльності. Окремо примірники плану встановлення рівності надаються керівникам.

6. Якщо цілей плану встановлення рівності не було досягнуто, то треба пояснити причини цього в наступному плані встановлення рівності й додатково повідомити про це вищу інстанцію.

РОЗДІЛ III ПОЄДНАННЯ СІМЕЙНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ З ТРУДОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

§ 12. Робочий час і типові умови роботи для осіб, що несуть сімейні обов'язки

Сфера службової діяльності повинна пропонувати чоловікам і жінкам такий робочий час та інші типові умови, щоб полегшити їм поєднання трудової діяльності й виконання сімейних обов'язків, крім випадків, коли це суперечить невідкладним службовим інтересам.

§ 13. Часткова зайнятість, робота за допомогою засобів комунікації та відпустка за сімейними обставинами

1. Заяви працівників, обтяжених сімейними обов'язками, на часткову зайнятість або відпустку повинні також задовольнятися посадовими особами, які виконують головуючі і керівні обов'язки, крім випадків, коли це суперечить невідкладним службовим інтересам. У межах службових можливостей таким працівникам надаються місця роботи, що здійснюються за допомогою засобів комунікації, або особливі моделі розподілу робочого часу, як, наприклад, «суботній рік» або рахунок на робоче місце. В кожному окремому випадку відмову на такі заяви треба обґрунтувати у письмовій формі.

2. Працівники, які подали заяву про часткову зайнятість, інші варіанти розподілу робочого часу або отримання відпустки, повинні бути ознайомлені з нормами права про управління, трудового права, права про соціальне забезпечення, пенсійного права, а також з правовими умовами щодо можливості зміни умов трудового контракту та його наслідками. Керівництво повинно слідкувати за тим, щоб працівники мали навантаження, що відповідає їх робочому часу, а також за тим, щоб це не відбивалося на навантаженні інших працівників відділу.

§ 14. Перехід до повної зайнятості, поновлення на посаді

1. Працівникам, які за сімейними обставинами мають часткову зайнятість та бажають змінити її на повну, або ті, які перебувають у відпустці за сімейними обставинами й подають заяву про достроковий вихід з відпустки, при визначенні робочого місця повинна надаватися перевага з урахуванням принципу відповідності за результатами професійної діяльності й заборони ущемлення прав.

2. Сфера службової діяльності повинна за допомогою належних заходів полегшити працівникові, який перебував у відпустці за сімейними обставинами, поновити зв'язки на роботі й повернутися до професійної діяльності. Це стосується пропозицій щодо оплати відпустки й медичного обслуговування на випадок хвороби, своєчасного навчання за програмою підвищення кваліфікації й пропозицій щодо участі у підвищенні кваліфікації під час або після відпустки. Участь у заходах щодо підвищення кваліфікації під час відпустки є підставою для звернення про надання оплачуваної службової або робочої відпустки після закінчення відпустки. Строк оплачуваної службової або робочої відпустки встановлюється відповідно до строку підвищення кваліфікації.

3. Незадовго до закінчення строку відпустки з працівниками проводяться консультації щодо їх професійної діяльності після закінчення строку відпустки.

§ 15. Заборона обмеження прав за частковою зайнятістю, роботи вдома та відпустки за сімейними обставинами

1. Часткова зайнятість не повинна стати перешкодою професійному зростанню. Відмінність у ставленні до працівників з частковою зайнятістю порівняно з іншими праців-

никами можлива лише у тому разі, якщо на це є важливі об'єктивні причини. Часткова зайнятість не повинна негативно впливати на оцінку трудової діяльності.

2. Дія пункту першого поширюється відповідно на частково зайнятих осіб і на осіб, які перебувають у відпустці за сімейними обставинами; з цим не пов'язаний регулярний рівномірний розподіл терміну відпустки, часткової і повної зайнятості.

3. Відмова від удосконалення в професії з причини звільнення у відпустку за сімейними обставинами відповідно береться до уваги при підвищенні на посаді, крім випадків дострокового повернення з відпустки.

4. Відпустка не повинна негативно впливати на черговість підвищення на посаді чи можливість такого підвищення.

РОЗДІЛ IV УПОВНОВАЖЕНІ У СПРАВАХ ЖІНОК

§ 16. Вибори уповноваженої у справах рівності та її заступниці

1. У кожній організації з постійною кількістю працівників мінімум 100 осіб з числа працюючих жіночої статі шляхом таємного голосування, в якому беруть участь жінки, обирається уповноважена особа у справах рівності. В організаціях з великою кількістю малих підрозділів, що в сукупності постійно налічують мінімально 100 працівників, уповноважена у справах рівності призначається вищим органом. Організації з широкою сферою діяльності можуть не дотримуватися пропозиції першої, оскільки встановлено, що працівники жіночої статі всіх організацій представлені відповідно однією уповноваженою у справах рівності.

2. Уповноважена у справах рівності призначається строком на чотири роки та може бути повторно обраною. Процес виборів регулюється актом федерального уряду. Якщо не знаходиться жодного кандидата або після виборів жоден кандидат не обраний, то уповноважена у справах рівності призначається з числа працюючих жіночої статі; на це необхідна згода особи, яка призначається.

3. Інтереси невеликих організацій, у яких немає своєї уповноваженої у справах рівності, представляє уповноважена у справах рівності найближчої вищої інстанції. Додатково як контактна особа між працівниками жіночої статі і уповноваженою у справах рівності призначається відповідальна особа жіночої статі. Також для філіалів і відділів організації, які географічно знаходяться далеко від основного місця знаходження організації, за пропозицією відповідальної уповноваженої у справах рівності призначається відповідальна особа жіночої статі як контактна особа між нею та іншими працівницями відділу. Обов'язки відповідальної особи обмежуються поширенням інформації між працівницями та відповідальною уповноваженою у справах рівності. Якщо організація керується пунктом першим речення третього, то уповноважена у справах рівності може передати відповідальній особі жіночої статі за її згоди право самостійного розв'язання проблем на місці.

4. Для кожної уповноваженої у справах рівності призначається заступниця згідно з пунктом першим та другим. Процес виборів регулюється актом федерального уряду. Якщо жодної кандидатури на цю позицію не знаходиться або якщо жодний кандидат не обраний під час виборів, заступницею призначається особа з числа жінок колективу за пропозицією уповноваженої у справах рівності; для цього потрібна згода призначуваної.

5. Уповноважена у справах рівності та її заступниця не повинні працювати у відділі кадрів і мають право займатися справами, пов'язаними з кадрами, тільки як уповноважені у справах рівності.

6. Мінімально три уповноважених з питань проведення виборів або керівництво організації можуть протягом 12 робочих днів від дня оприлюднення результату виборів оскаржити результати виборів в адміністративному суді, у тому разі, якщо були порушені норми виборчого права, права бути обраним або виборчого процесу й не було зроблено спростування, або якщо спростування було зроблене, але таке порушення не могло змінити або вплинути на результати виборів.

7. На випадок дострокової відставки уповноважених у справах рівності або припинення їх роботи на невизначений строк, до дії їх повноважень призначається нова Уповноважена у справах рівності. Це поширюється на заступницю Уповноваженої у справах рівності та відповідальну особу жіночої статі. Призначення уповноваженої у справах рівності та її заступниці відбувається на повний строк, оскільки обидві посади займаються заново.

§ 17. Координація, послідовність участі

1. Уповноважена у справах рівності вищого федерального органу відповідає за обмін інформацією та досвідом між уповноваженими у справах рівності та відповідальними особами жіночої статі в її сфері діяльності.

2. При прийнятті вищими органами рішень щодо підлеглих органів кожен залучає відповідальну уповноважену у справах рівності відповідно до §§ 19 і 20 до участі в залежній від неї частині даного процесу. Письмовий вотум уповноваженої у справах рівності підзвітної організації подається разом з документами на розгляд до вищої організації та її уповноваженої у справах рівності.

§ 18. Правовий статус

1. Уповноважена у справах рівності належить до органу управління персоналом і виконує свої обов'язки без зменшення попередніх доходів або попередньої заробітної плати. Вона підпорядкована безпосередньо управлінню організації. У вищих федеральних органах можливе також її підпорядкування управлінню центрального відділення. Це ж стосується сфери громадських підприємств. Уповноважена у справах рівності у своїй діяльності незалежна від будь-яких наказів.

2. Уповноважена у справах рівності звільняється від інших видів службової діяльності настільки, наскільки це залежить від роду й обсягу сфери службової діяльності та належного виконання своїх обов'язків. Звільнення повинно становити мінімально половину встановленого робочого часу, а в організаціях з кількістю працівників жіночої статі 600 та більше на виконання цих функцій їй надається повний робочий день. Якщо уповноважена у справах рівності відповідає за більше ніж одну організацію, враховується загальна кількість працівників жіночої статі у всіх цих організаціях.

3. Уповноваженої у справах рівності надається у розпорядження необхідне особисте та матеріальне устаткування. Якщо кількість працівників жіночої статі перебільшує 1000 осіб, то потрібно вирішити, чи потребує уповноважена у справах рівності додатково підлеглих їй співробітниць і співробітників.

4. Повністю звільнена від виконання своїх службових обов'язків уповноважена у справах рівності отримує місячну заробітну плату; частково звільнена уповноважена у справах рівності отримує зарплату відповідно до частки її звільнення. При цьому діє відповідна постанова про розмір відшкодування витрат членам уряду кадрів, звільнених від виконання службових обов'язків.

5. Уповноважена у справах рівності не може бути обмежена в діях при виконанні своїх обов'язків; вона не може бути у зв'язку з її діяльністю обмежена в правах і їй не може надаватись перевага. Уповноважена у справах рівності як представник робочого колективу захищена від звільнення, переведення на іншу посаду та відрадження.

6. Організація на запит уповноваженої у справах рівності надає перелік її обов'язків як пам'ятку про її діяльність.

7. Заступниця у разі представництва має ті ж самі права та обов'язки, що і уповноважена у справах рівності. За згодою заступниці уповноважена у справах рівності може передавати їй ці обов'язки для самостійного виконання. У такому разі заступниця отримує замість уповноваженої у справах рівності право на звільнення від виконання службових обов'язків.

8. Уповноважена у справах рівності, її заступниця та інші співробітниця і співробітники, враховуючи їх особисті взаємовідносини та інші довірливі відносини у сфері службової діяльності, на час виконання своїх обов'язків зобов'язані не розголошувати конфіденційну інформацію, отриману від працівників. Обов'язок зберігати мовчання поширюється також на відповідальних осіб жіночої статі.

§ 19. Обов'язки

Уповноважена у справах рівності зобов'язана сприяти та слідкувати за виконанням цього Закону, а також Закону про захист трудових прав працівників у сфері трудової діяльності. Вона бере участь у всіх кадрових, організаційних та соціальних заходах своєї сфери трудової діяльності, що стосуються встановлення рівних прав між жінками і чоловіками, поєднання сімейних та професійних обов'язків, а також захисту від сексуальних домагань на робочому місці. Вона бере участь особливо в:

1) підготовці та прийнятті рішень щодо надання місць для практики, прийняття на роботу, зміни робочого місця, відраджень строком більше ніж три місяці, заміщення, підвищення кваліфікації, професійного зростання та дострокового припинення трудової діяльності;

2) організаційних та соціальних заходах;

3) формуванні керівних принципів оцінки роботи та обговоренні питань щодо забезпечення їх однакового застосування до всіх працівників;

4) заходах щодо захисту від сексуальних домагань.

До обов'язків уповноваженої у справах рівності належать також надання консультацій та підтримка в окремих випадках у питаннях професійного сприяння, усунення обмежень у правах і поєднання їх сімейних обов'язків з професійною діяльністю.

Службову діяльність уповноважена у справах рівності спрямовує на питання участі в комісіях при скликанні, у процесі прийняття рішень або на виконання норм Федерального закону про участь у комісіях, якщо відсутній жоден доповідач на тему рівності жінок і чоловіків.

Уповноважена у справах рівності зобов'язана вносити пропозиції щодо підвищення кваліфікації у сфері трудової діяльності відповідно до § 10 пункту п'ятого.

§ 20. Інформування та сприяння

1. Уповноважена у справах рівності для належного виконання її обов'язків повинна обов'язково вивчити й оволодіти всіма матеріалами у повному обсязі. Їй надаються якомога раніше необхідні для цього документи, включаючи документи, що подаються при влаштуванні на роботу, порівняльні огляди, а також повідомляються всі необхідні дані. Їй має бути надана можливість брати активну участь у всіх процесах прийняття рішень з кадрових, організаційних та соціальних питань. Вона в межах своїх повноважень має право перегляду тих частин особових справ, що мають значення для вирішення окремих питань.

2. Уповноважена у справах рівності має право безпосередньо виступати з доповіддю й має безпосередній обов'язок виступати з доповіддю перед керівництвом організації й отримувати підтримку у здійсненні своєї діяльності. З усіх питань, які потребують її втручання, уповноважена у справах рівності має право на ініціативу. Участь уповноваженої у справах рівності відбувається шляхом подання разом з іншими документами письмового рапорту. У разі якщо керівництво не бере до уваги рапорт, вона має право отримати від керівництва письмове пояснення такого рішення. Уповноважена у справах рівності може встановлювати час для проведення консультацій для працівників, а також скликати один раз на рік збори всіх працівниць колективу, попередньо сповістивши про це керівництво. Вона може брати участь у зборах трудового колективу в організації, за яку вона відповідає як уповноважена у справах рівності, та має при цьому право голосу, навіть якщо вона не працює в цій сфері трудової діяльності.

3. Для роз'яснення важливих питань, особливо тих, що стосуються тлумачення цього Закону, уповноважена у справах рівності може звертатися до федерального міністерства, відповідального за питання, пов'язані із встановленням рівності. Якщо при цьому необхідне повідомлення про персональні дані працівника, то попередньо від нього треба отримати на це згоду.

§ 21. Право на оскарження

1. При порушеннях в організації плану встановлення рівних прав, інших положень цього Закону або інших норм щодо встановлення рівності жінок та чоловіків Уповноважена у справах рівності має право подати скаргу до керівництва організації. Скарга має бути представлена керівництву організації у письмовому вигляді протягом одного тижня, вона не терпить зволікання. Відповідно діє § 80 частина 2 №4 і частина 3 порядку діяльності адміністративних судів.

2. Керівництво організації зобов'язане прийняти рішення з приводу скарги протягом місяця з часу її подання. Якщо керівництво вважає скаргу обґрунтованою, то мають бути вжиті заходи щодо усунення порушень та їх наслідків, а скарга має бути взята до уваги у разі можливого виникнення аналогічних випадків.

3. Якщо керівництво організації вважає скаргу необґрунтованою, воно в обов'язковому порядку передає її на розгляд керівництву вищої за рівнем установи, а при самостійних органах, установах і фондах – до безпосереднього федерального підпорядкування їх правління. Відповідно діє частина друга.

§ 22. Судовий процес, позасудове примирення

1. Якщо скарга не береться до уваги, уповноважена у справах рівності має право подати позов до адміністративного суду після того, якщо не вдається повторно владнати справу без суду мировою угодою. Позов до суду подається протягом одного місяця після письмового підтвердження невдалого наміру вирішити справу без суду шляхом мирової угоди. Письмове підтвердження може бути оформлене уповноваженою у справах рівності або керівництвом організації. Позов до суду не може відкладатися.

2. Якщо протягом встановленого строку без важливих на те обґрунтувань не було прийнято рішення на подану скаргу, позов до суду може бути поданий без дотримання умов частини першої. § 75 речення 2–4 порядку діяльності адміністративних судів діють відповідно.

3. Позов до суду може бути поданий тільки з приводу:

- 1) порушення керівництвом прав уповноваженої у справах рівності;

2) керівництво не дотримувалось положень цього Закону при складанні плану щодо встановлення рівності.

Організація покриває уповноваженій у справах жінок усі понесені нею витрати.

§ 23. Особливі положення для Федеральної служби розвідки і контррозвідки

Для Федеральної служби розвідки і контррозвідки цей Закон діє з такими поправками:

1. Федеральна служба розвідки і контррозвідки вважається єдиною сферою службової діяльності.

2. § 6, частина друга речення друге не береться до уваги.

3. Працівники Федеральної служби розвідки і контррозвідки мають право ознайомитися з планом встановлення рівності в місцях, визначених адміністрацією персоналу. Параграф 11, частина 5 не застосовується.

4. При обміні інформацією та досвідом між уповноваженими у справах рівності згідно з § 17, частиною першою мають враховуватися положення про безпеку, що діють для федеральної служби розвідки і контррозвідки.

5. § 17, частина друга не застосовується. Оскільки рішення щодо федеральної служби розвідки і контррозвідки приймаються в апараті Бундесканцлера, письмовий вотум уповноваженої у справах рівності федеральної служби розвідки і контррозвідки згідно з §§ 19 і 20 повинен подаватися до апарату Бундесканцлера.

6. Якщо у випадку зазначеному в § 20 частині третій, повинна розглядатися справа, яка вважається секретним документом, уповноважена у справах рівності повинна отримати згоду на це від керівництва.

7. Стосовно судових рішень відповідно до § 22 судом першої та останньої інстанції є Федеральний адміністративний суд.

8. У разі виникнення особливих ситуацій, що потребують безпеки, або особливого випадку застосування, який повністю або частково стосується Федеральної служби розвідки і контррозвідки, права і обов'язки уповноваженої у справах рівності призупиняють свою дію. Початок і кінець призупинення дії прав і обов'язків встановлюється управлінням федеральної служби розвідки і контррозвідки за згодою шефа або шефині апарату Бундесканцлера.

РОЗДІЛ V СТАТИСТИЧНІ ДАНІ, ЗВІТ

§ 24. Статистичні дані

1. Організація щороку складає статистичні дані в окремих сферах про кількість жінок та чоловіків:

1) серед працівників за формою зайнятості (повна зайнятість, часткова зайнятість, у відпустці за сімейними обставинами);

2) при прийомі на роботу, переведенні на іншу роботу, професійному зростанні та підвищенні кваліфікації;

3) а також їх бали за службовою оцінкою у звітному році, поділені за формою зайнятості (повна і часткова зайнятість).

2. Статистичні дані щорічно подаються до вищого федерального відомства.

3. Федеральний уряд регулює за допомогою правового акта окремі строки складання й подання статистичних даних при врахуванні статистики персонального складу згідно з Законом про фінансову й кадрову статистику. Правовий акт обмежує кількість сфер службової діяльності, про які подаються статистичні дані, до необхідної кількості.

§ 25. Звіт

Федеральний уряд подає до Німецького Бундестагу кожні чотири роки зведений звіт про становище жінок у порівнянні з чоловіками у вказаних в § 3 сферах, а також у судах Федерації та про застосування цього Закону. Федеральні міністерства також повинні подати до нього необхідні дані. Звіт повинен особливо відзначати зразкові заходи щодо встановлення рівності в окремих організаціях. Він не повинен містити ніяких персональних даних.

**РОЗДІЛ VI
ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

§ 26. Перехідні положення

Призначені на посаду до вступу в силу цього закону уповноважені по захисту інтересів жінок залишаються на посаді до кінця строку, на який вони були призначені як уповноважені з питань рівності. Якщо вони є членами представництв персоналу, положення абзацу 5 не застосовується щодо них як членів представництв персоналу до кінця строку їх перебування на посаді.

Стаття 2. Зміни до федерального Закону про чиновників

Федеральний Закон про чиновників у редакції від 31 березня 1999 року (BGBl. IS.675) змінюється так:

§ 8 змінюється так:

а) в частині 1 додається таке речення:

«Цьому не суперечать законні заходи зі сприяння чиновникам жіночої статі щодо встановлення фактичної рівності в службовій сфері, особливо регулювання квоти жінок у кожному окремому випадку».

в) частина 3 змінюється так:

аа) речення 2 формулюється в такій редакції:

«Загальний текст оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади повинен бути сформульований таким чином, щоб він не був спрямований на осіб однієї статі».

вв) додається таке речення:

«У тексті оголошення конкурсу на заміщення посади, у тому числі виконання головуючих й управлінських обов'язків, має бути вказано на можливість часткової зайнятості, якщо тільки це не суперечить службовим вимогам».

§ 72a змінюється так:

а) абзац 4 змінюється так:

аа) у реченні 1 після слів «на заяву» додаються слова «також для посад з виконання головуючих та управлінських обов'язків».

вв) після речення 1 додається нове речення 2 такого змісту:

«Сфера службової діяльності повинна в кожному окремому випадку обґрунтовувати відхилення позову».

сс) додається речення такого змісту:

«Частково зайнятим чиновникам чоловічої і жіночої статей, які виконують сімейні обов'язки вдома і які подають заяву про переведення їх на повну зайнятість, і зайнятим особам, що перебувають у відпустці за сімейними обставинами і подають заяву про достроковий вихід з відпустки, має надаватися перевага при призначенні на посаду з повною зайнятістю і братися до уваги принцип оплати праці відповідно до професійних досягнень і положень федерального Закону про рівність».

d) додається частина 8 такого змісту:

«(8) Сфера службової діяльності зобов'язана за допомогою належних заходів полегшити працівникові, який перебував у відпустці за сімейними обставинами, налагодити зв'язки на місці роботи й повернення на посаду за професією. Це передбачає пропозицію про оплату відпустки й медичного обслуговування у разі хвороби, своєчасне навчання за програмою підвищення кваліфікації й пропозицію щодо підвищення кваліфікації під час і після відпустки. Участь у заходах з підвищення кваліфікації під час відпустки є підставою для прохання про оплачувану службу або робочу відпустку по закінченні відпустки. Строк оплачуваної або робочої відпустки встановлюється відповідно до строку підвищення кваліфікації. Перед закінченням відпустки з працівниками повинні своєчасно проводитися консультації, в яких вони повинні бути поінформовані про можливості їх зайнятості після відпустки».

В § 72 після слова «положення» додаються слова «а також за можливістю зміни умов трудового контракту й його наслідків».

До § 90 частини 3 додається речення такого змісту:

«Доступ до частин персональних актів, які мають відношення до прийняття рішень, мають також уповноважені з питань рівності, якщо це їм необхідно для здійснення своєї діяльності».

Стаття 3. Набрання чинності, припинення дії

Цей Закон набирає чинності наступного дня після його опублікування. Одночасно припиняється дія Закону про сприяння жінкам від 24 червня 1994 року (BGB1. I S.1406, 2103), останні зміни статті 12 частина 4 Закону від 24 лютого 1997 року (BGB1. IS.322).

ЯПОНІЯ

ОСНОВНИЙ ЗАКОН ПРО СУСПІЛЬСТВО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯПОНІЇ

Прийнятий 15 червня 1999 року

Преамбула

Виходячи з поваги до особи і рівності у правах перед законом, що чітко зафіксовано в Конституції, постійні зусилля у напрямі досягнення справжньої рівності між жінками і чоловіками в Японії, які поєдналися із зусиллями всієї міжнародної спільноти, вилилися у досягнення стабільного прогресу у цих питаннях. Проте нині необхідні навіть більші зусилля.

Водночас для відповіді на швидкоплинні зміни в соціоекономічному середовищі Японії (такі як тенденція мати менше дітей, старіння населення і значний розвиток домашньої економічної діяльності) нагальною потребою стало перетворення суспільства на суспільство ґендерної рівності, в якому чоловіки й жінки поважають права один одного, несуть однакову відповідальність і кожен громадянин має змогу повністю виразити свої особисті здібності, незалежно від його статі.

З огляду на вищезазначене життєво необхідно визнати перехід до суспільства ґендерної рівності як першочергове завдання у визначенні контурів Японії ХХІ століття і впроваджувати політику сприяння створенню суспільства ґендерної рівності в усіх сферах життя.

Таким чином, цей Закон ухвалено для визначення основних принципів створення суспільства ґендерної рівності, накреслення плану досягнення цих принципів і спрямування зусиль держави, органів місцевого самоврядування та громадян на те, щоб усебічно і системно сприяти створенню суспільства ґендерної рівності.

РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Мета

З огляду на нагальну потребу створення процвітаючого і динамічного суспільства, в якому поважаються основні права і жінок, і чоловіків і яке може адекватно реагувати на зміни в соціоекономічному середовищі, метою цього Закону є всебічне і постійне сприяння створенню суспільства ґендерної рівності шляхом запровадження основних принципів створення такого суспільства, визначення відповідальності держави, органів місцевого самоврядування та громадян, а також визначення основних положень політики зі створення суспільства ґендерної рівності.

Стаття 2. Визначення термінів

У цьому Законі використовуються такі терміни:

(1) Створення суспільства ґендерної рівності – створення суспільства, у якому і жінки, і чоловіки мають рівні можливості для добровільної участі як рівні партнери у різних сферах життя суспільства і мають змогу користуватися однаковими політичними, економічними, соціальними та культурними привілеями, а також нести однакову відповідальність.

(2) Позитивна діяльність – прямо висловлений у попередній статті перелік можливостей для жінок чи чоловіків у межах, які сприятимуть вирівнюванню ґендерних відмінностей в умовах цих можливостей.

Стаття 3. Повага до основних прав жінок і чоловіків

Формування суспільства ґендерної рівності здійснюється, виходячи з поваги до основних прав жінок і чоловіків, включаючи повагу до чоловіків і жінок як особистостей; відсутність дискримінації жінок чи чоловіків за статтю; гарантування чоловікам і жінкам можливостей виявляти свою особистість.

Стаття 4. Зауваження щодо соціальних систем та видів діяльності

Виходячи з того, що соціальні системи чи види діяльності можуть стати чинниками, що гальмують створення суспільства ґендерної рівності, як такі, що відображають стереотипний розподіл ґендерних ролей і, отже, мають не нейтральний вплив на вибір суспільної діяльності жінками і чоловіками, потрібно вжити заходів, щоб соціальні системи чи види діяльності мали якомога нейтральніший вплив на вибір суспільної діяльності.

Стаття 5. Спільна участь у плануванні і прийнятті рішень

Створення суспільства ґендерної рівності відбувається шляхом забезпечення можливостей і жінкам, і чоловікам спільно брати участь як рівноправним членам суспільства у процесі планування та прийняття рішень, що здійснюється державою чи органами місцевого самоврядування, або в роботі приватних організацій.

Стаття 6. Поєднання діяльності в сім'ї і суспільної діяльності

Створення суспільства ґендерної рівності відбувається для того, щоб надати жінкам і чоловікам можливість зрівняти їхні обов'язки як членів сім'ї, – включаючи виховання дітей та догляд за членами сім'ї, – шляхом взаємного співробітництва та соціальної підтримки і таким чином займатися й іншими, окрім згаданих, видами діяльності.

Стаття 7. Міжнародне співробітництво

Враховуючи тісний зв'язок між розвитком ідеї створення суспільства ґендерної рівності у країні і зусиллями, до яких вдається міжнародна спільнота, створення суспільства ґендерної рівності може відбуватися на основі міжнародного співробітництва.

Стаття 8. Відповідальність держави

Держава несе відповідальність за чітке вироблення і здійснення політики сприяння створенню суспільства ґендерної рівності (включаючи позитивну діяльність, – цей термін вживатиметься і надалі) відповідно до основних принципів створення суспільства ґендерної рівності, визначених у статтях 3–7 (далі – основні принципи).

Стаття 9. Відповідальність органів місцевого самоврядування

Органи місцевого самоврядування несуть відповідальність за вироблення і здійснення політики сприяння створенню суспільства ґендерної рівності, яка відповідає державним потребам, та іншої політичної діяльності з урахуванням реалій району, на території якого діє орган місцевого самоврядування, відповідно до основних принципів.

Стаття 10. Відповідальність громадян

Громадяни роблять внесок у створення суспільства ґендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, включаючи діяльність на роботі, у школі, місцевій громаді та вдома, відповідно до основних принципів.

Стаття 11. Законодавчі заходи

Уряд вдається до законодавчих, фінансових та інших заходів, необхідних для здійснення політики створення суспільства ґендерної рівності.

Стаття 12. Річні звіти та ін.

1. Уряд щорічно передає до парламенту звіт про стан справ щодо створення суспільства ґендерної рівності та щодо здійснення політики сприяння створенню суспільства ґендерної рівності, здійснюваної Урядом.

2. Уряд розробляє і щорічно передає до парламенту документ, що пояснює заходи, які Уряд планує впроваджувати для сприяння створенню суспільства ґендерної рівності, виходячи зі стану справ щодо створення суспільства ґендерної рівності, викладеного у звіті, про який йдеться у попередньому параграфі.

РОЗДІЛ 2

ОСНОВИ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ СТВОРЕННЮ СУСПІЛЬСТВА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Стаття 13. Основний план з ґендерної рівності

1. Уряд затверджує основний план зі сприяння створенню суспільства ґендерної рівності (далі – основний план з ґендерної рівності) для систематичного та всебічного впровадження політики сприяння створенню суспільства ґендерної рівності.

2. Основний план з ґендерної рівності включає таке:

(1) Визначення політики, яка має всебічно здійснюватися протягом певного терміну для сприяння створенню суспільства ґендерної рівності.

(2) Окрім цього, необхідні умови для систематичного і всебічного здійснення політики сприяння створенню суспільства ґендерної рівності.

3. Прем'єр-міністр Японії готує проект основного плану з ґендерної рівності і просить Кабінет Міністрів ухвалити рішення, вислухавши думку Ради з ґендерної рівності.

4. Прем'єр-міністр оголошує основний план з ґендерної рівності одразу після того, як Кабінет Міністрів ухвалить рішення, про яке сказано у попередньому параграфі.

5. Два попередніх параграфи входять із врахованими змінами до основного плану з ґендерної рівності.

Стаття 14. Префектурний план з ґендерної рівності

1. Взявши за основу основний план з ґендерної рівності, префектури складають плани політики сприяння створенню суспільства ґендерної рівності у межах префектури (тут і далі називається «префектурний план з ґендерної рівності»).

2. Префектурний план з ґендерної рівності містить таке:

(1) Визначення політики, яка всебічно впроваджується протягом відповідного терміну для сприяння створенню суспільства ґендерної рівності у межах префектур.

(2) Окрім попередньої статті, необхідні умови для систематичного і всебічного здійснення політики сприяння створенню суспільства ґендерної рівності у межах префектур.

3. На основі основного плану з ґендерної рівності та префектурних планів з ґендерної рівності муніципалітети докладають зусиль для вироблення основних планів з політики сприяння створенню суспільства ґендерної рівності у межах муніципалітетів (тут і далі згадується як «муніципальний план з ґендерної рівності»).

4. Як тільки префектури чи муніципалітети складуть або внесуть зміни до своїх планів з ґендерної рівності, вони мають про це негайно сповістити.

Стаття 15. Зауваження щодо вироблення політики та ін.

Якщо вироблення і здійснення політики визнаються такими, що впливають на створення суспільства гендерної рівності, держава й органи місцевого самоврядування мають враховувати створення суспільства гендерної рівності.

Стаття 16. Заходи, спрямовані на краще усвідомлення громадянами

Держава й органи місцевого самоврядування вживають належних заходів щодо зв'язків із громадськістю для кращого усвідомлення громадянами основних принципів.

Стаття 17. Розгляд скарг та ін.

Держава вживає необхідних заходів для розгляду скарг щодо політики сприяння створенню суспільства гендерної рівності, впроваджуваної урядом, або стосовно політики, яка впливає на створення суспільства гендерної рівності і вживає необхідних заходів для захисту тих, чий основні права було порушено діями, що гальмують створення суспільства гендерної рівності, включаючи дискримінацію за статтю.

Стаття 18. Дослідницька робота

Держава сприяє науковій та дослідницькій роботі, спрямованій на вироблення політики сприяння створенню суспільства гендерної рівності, включаючи наукову та дослідницьку роботу з питань впливу соціальних систем та практичної діяльності на створення суспільства гендерної рівності.

Стаття 19. Заходи з міжнародного співробітництва

Для сприяння створенню суспільства гендерної рівності на засадах міжнародного співробітництва держава вживає необхідних заходів з обміну інформацією з урядовими структурами зарубіжних країн і міжнародними організаціями та для розвитку міжнародного співробітництва у сфері створення суспільства гендерної рівності.

Стаття 20. Підтримка органів місцевого самоврядування і приватних організацій

Для підтримки діяльності органів місцевого самоврядування та діяльності приватних організацій у сфері сприяння створенню суспільства гендерної рівності держава вживає необхідних заходів, включаючи надання інформації.

РОЗДІЛ 3 РАДА З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Стаття 21. Рада з гендерної рівності

1. Цим Законом засновується Рада з гендерної рівності (далі – Рада) при Прем'єр-міністрові.

2. Рада має такі завдання:

(1) Працювати над виконанням завдань, зафіксованих у статті 13 параграфу 3 стосовно основного плану з гендерної рівності.

(2) Додатково до завдань, на які робиться посилання у попередній статті, вивчати і проводити наради про основну та різнобічну політичну діяльність і важливі проблеми сприяння створенню суспільства гендерної рівності для доповіді на запит Прем'єр-міністра або на запити інших міністрів.

3. Рада може подати свої думки стосовно положень, зафіксованих у попередньому параграфі, на розгляд Прем'єр-міністра або інших зацікавлених міністрів.

Стаття 22. Організація

1. Рада має у своєму складі не більше ніж 25 членів.
2. Кількість як жінок, так і чоловіків не повинна бути меншою за 40 відсотків загальної кількості членів Ради.

Стаття 23. Члени Ради

1. Члени Ради призначаються Прем'єр-міністром згідно з досвідом роботи та освіти.
2. Члени Ради виконують обов'язки протягом дворічного терміну. Проте той, хто замінює члена ради, працює протягом терміну, що залишився від початку заміни.
3. Члени Ради можуть призначатись повторно.
4. Члени Ради працюють неповний робочий день.

Стаття 24. Голова Ради

1. Роботою Ради керує голова, який обирається членами Ради з її складу.
2. Голова Ради очолює роботу Ради і є її представником.
3. У разі хвороби голови його обов'язки виконує член Ради, заздалегідь призначений головою як уповноважений.

Стаття 25. Передача матеріалів і співробітництво

1. Рада може домагатися необхідної співпраці з керівниками відповідних урядових інституцій, зокрема передачі матеріалів, викладу думок і пояснень у випадках, коли це визнається необхідним для роботи Ради.
2. Рада може домагатися співробітництва з особами, яких не включено до попереднього положення, у випадках, коли це визнається необхідним для роботи Ради.

Стаття 26. Укази Кабінету Міністрів

Усе необхідне законодавче забезпечення діяльності Ради, що не обумовлюється в цьому розділі, обумовлене в указах Кабінету Міністрів.

ДОДАТОК

Стаття 1. Дата набрання чинності

Цей Закон набирає чинності з дня оприлюднення.

Стаття 2. Анулювання Постанови про заснування Ради з гендерної рівності

Постанова про заснування Ради з гендерної рівності (Закон № 7 від 1997 р.) скасовується.

Стаття 3. Заходи на період перехідного етапу

1. Рада з гендерної рівності, що заснована статтею 1 Постанови про заснування Ради з гендерної рівності (далі – попередній Закон про заснування ради), яка існувала перед скасуванням, згаданим у попередній статті, стає органом, що має назву Рада з гендерної рівності, як зафіксовано у статті 21 параграфу 1, і продовжує існувати як той самий суб'єкт.

2. З набранням чинності Основним законом члени, які були призначені до Ради відповідно до статті 4 параграфу 1 попереднього Закону про заснування Ради, вважаються членами Ради з гендерної рівності, призначеними відповідно до статті 23 параграфу 1 з дати набрання цим Законом чинності. У цьому випадку незалежно від умов статті 23 параграфу 2 термін служби цих осіб як таких, які були призначені, буде таким, що зали-

шився на дату набрання цим Законом чинності для членів Ради відповідно до умов статті 4 параграфу 2 старого Закону про заснування Ради.

3. З набранням цим Законом чинності голова Ради, як це визначено у статті 5 параграфу 1 у старому Законі про заснування Ради, або член Ради, призначений відповідно до умов статті 5 параграфу 3, вважається головою з дати набрання цим Законом чинності, відповідно до умов статті 24 параграфу 1 у першому випадку, або в другому випадку як той, кого призначено головою зі складу членів Ради для виконання обов'язків голови відповідно до умов статті 24 параграфу 3.

Стаття 4. Часткові зміни до Закону про заснування канцелярії при Прем'єр-міністрові

До Закону про заснування канцелярії при Прем'єр-міністрові (Закон № 127 від 1947 р.) додаються такі зміни:

Додається до статті 4 (4)

(4-2) Проект основного плану з гендерної рівності, обумовлений у статті 13 параграфу 1, формулюється відповідно до умов статті 13 параграфу 3 Основного закону для суспільства гендерної рівності (Закон № 78 від 1999 р.).

Англомовний варіант цього Закону є перекладом оригінального документа, який ухвалено японською мовою.

Будь-яке питання стосовно перекладу Закону вирішується відповідно до японського оригіналу документа.

СЛОВЕНІЯ

ЗАКОН РЕСПУБЛІКИ СЛОВЕНІЯ ПРО РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК

Прийнятий 21 червня 2002 р.

I. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

Розділ 1. Мета Закону

1. Метою даного Закону є визначення загальних засад поліпшення статусу жінок і створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у політичній, економічній, соціальній, освітній та інших сферах суспільного життя (далі – рівні можливості).

2. Створення рівних можливостей для чоловіків і жінок є обов'язком усього суспільства та означає усунення перешкод у впровадженні гендерної рівності насамперед шляхом запобігання та усунення нееднакового ставлення до жінок і чоловіків як форми дискримінації, що виникає на практиці в результаті традиційно та історично зумовленого розподілу різних ролей у суспільстві, а також створення умов для просування рівного представництва обох статей у всіх сферах суспільного життя.

Розділ 2. Зміст Закону

З метою виконання вищезгаданих завдань цей Закон визначає загальні та спеціальні заходи щодо створення рівних можливостей, визначає організації, що нестимуть відповідальність за їх виконання, та окреслює коло їх повноважень і обов'язків, запроваджує спеціальний неофіційний спосіб слухання судових справ за заявами щодо нерівного ставлення до жінок та чоловіків, а також призначає Адвоката з питань захисту рівних можливостей як уповноважену особу зі слухання таких справ і визначає права та обов'язки сторін у цих справах.

Розділ 3. Співпраця із соціальними партнерами та неурядовими організаціями

Уряд Республіки Словенія (далі – Уряд) та уповноважені міністри співпрацюють із соціальними партнерами та неурядовими організаціями, що займаються питаннями рівних можливостей, з метою розробки рішень та пропозицій для виконання положень цього Закону.

II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

Розділ 4. гендерна рівність

Гендерна рівність означає рівну участь чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного та приватного життя та рівний статус, рівні можливості використовувати всі права та розвивати свій особистий потенціал, завдяки якому вони здійснюють свій внесок у соціальний розвиток, а також отримання однакової користі від результатів такого розвитку.

Розділ 5. Однакове ставлення до чоловіків і жінок

1. Однакове ставлення до чоловіків і жінок означає відсутність прямих та непрямих форм гендерної дискримінації.

2. Пряма гендерна дискримінація існує, якщо до особи ставляться або можуть поставитися менш прихильно та доброзичливо за однакових чи подібних обставин порівняно з особою протилежної статі.

3. Факт непрямой гендерної дискримінації констатується, якщо особи однієї статі опиняються у гіршому становищі за однакових чи подібних обставин порівняно з особами іншої статі, незважаючи на поверхово нейтральні положення, норми або ставлення, за винятком тих випадків, коли ці положення, норми або ставлення є відповідними, необхідними та об'єктивно виправданими фактами, які не мають відношення до статі.

Розділ 6. Загальні заходи

1. Загальними заходами є нормативно-правові заходи, згідно з якими гендерна дискримінація забороняється законами, що регулюють сфери особистих відносин або стосуються особливого поводження чи ставлення, які є необхідними для досягнення однакового ставлення до чоловіків та жінок, а також санкції, встановлені у випадках порушення таких заборон чи вимог.

2. Загальні заходи – це також політичні заходи, що знаходяться поза межами діяльності Уряду та Установи з рівних можливостей, метою діяльності якої є забезпечення рівних можливостей, з урахуванням перспектив для кожної особистості та всього суспільства, програми діяльності та стратегії розвитку особистості в усіх сферах соціального життя, викладені у Національній програмі з рівних можливостей для чоловіків та жінок, національних програмах, які стосуються соціальної сфери особистого життя, та інших політичних документах.

Розділ 7. Спеціальні заходи

1. Спеціальні заходи – це тимчасові заходи, метою яких є створення рівних можливостей для чоловіків і жінок та просування гендерної рівноправності у тих сферах соціального життя, де виявляється непропорційне представництво чоловіків і жінок або нерівний статус осіб однієї статі.

2. Вважається, що непропорційне представництво, про яке йшлося в попередньому параграфі, існує в тому випадку, коли представництво однієї статі в певній сфері соціального життя або у частині цієї сфери є нижчим за 40 відсотків.

3. Спеціальні заходи здійснюються з метою усунення об'єктивних перешкод, які є причиною непропорційного представництва чоловіків та жінок або нерівного статусу осіб однієї статі, так само як і надаються спеціальні пільги у формі заохочень для статі, що має нерівний статус або представництво якої є меншим. Такі заохочення повинні бути виправданими та відповідати меті спеціальних заходів.

4. Спеціальні заходи насамперед включають:

– такі конструктивні заходи, за реалізації яких, у разі однакової відповідності встановленим нормам, пріоритет надається особам тієї статі, що має нерівний статус або представництво якої є меншим, і які діятимуть, доки пропорційне або рівне представництво не буде досягнуто;

– такі заохочувальні заходи, що передбачають спеціальні пільги або заохочувальні винагороди з метою усунення непропорційного представництва чоловіків і жінок або нерівного становища однієї зі статей;

– програмні заходи, спрямовані на зміну суспільної свідомості та плани дій, пов'язані з просуванням і забезпеченням рівних можливостей та гендерної рівноправності.

ІІІ. ЗДІЙСНЕННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗАХОДІВ

Розділ 8. Здійснення конструктивних заходів

1. Конструктивні заходи здійснюються у сфері освіти, працевлаштування, професійної, громадської і політичної діяльності та у будь-яких інших сферах суспільного життя, з якими пов'язані причини їх вжиття, викладені у розділі 7 даного Закону.

2. Конструктивні заходи здійснюють державні органи влади відповідно до їхньої компетенції та органи місцевого самоврядування, бізнесові структури, політичні партії та громадські організації.

3. Органи влади, про які йдеться у попередньому пункті, забезпечують здійснення конструктивних заходів згідно з планом дій щодо забезпечення рівних можливостей, розробленого на основі аналізу ситуації щодо статусу жінок та чоловіків у сфері праці. План дій визначає причини вживання конструктивних заходів, цілі, які мають бути досягнуті в результаті їх здійснення, дату початку та закінчення, методи проведення моніторингу та контролю за їх здійсненням.

4. План дій, вказаний у попередньому параграфі, повинен бути представлений на розгляд до Установи з рівних можливостей для попереднього затвердження до початку здійснення конструктивних заходів.

Розділ 9. Здійснення заохочувальних та програмних заходів

Заохочувальні та програмні заходи розробляються та затверджуються на основі національних програм, створених відповідно до цього Закону, а також інших нормативних актів органів державної влади та місцевого самоврядування, економічних установ, політичних партій, громадських та інших організацій, сфера діяльності яких за своєю сутністю та змістом пов'язані зі здійсненням цих заходів.

IV. ВІДПОВІДАЛЬНІ ОРГАНИ, КОЛО ЇХ ПОВНОВАЖЕНЬ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ

1. Національна асамблея, Уряд та міністри

Розділ 10. Національна асамблея

1. Національна асамблея Республіки Словенія (далі – Національна асамблея) затверджує Національну програму щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків.

2. Національна асамблея враховує доцільність, реальні можливості та дотримання принципу пропорційного представництва чоловіків і жінок на штатних посадах у робочих органах та у складі делегацій, створених згідно з її Статутом.

Розділ 11. Уряд і міністри

1. Утвердження та забезпечення рівних можливостей згідно з цим Законом є наперед обов'язком Уряду та його міністрів, які у межах своєї компетенції працюють над досягненням цілей, визначених у цьому Законі, вживаючи належних загальних та спеціальних заходів.

2. У процесі підготовки постанов та розробки інших заходів, які вживаються в різних сферах, що стосуються створення рівних можливостей, міністри розглядають перспективи ґендерної рівноправності, працюючи разом з Установою з рівних можливостей над її досягненням та беручи до уваги її пропозиції та висновки. Міністри отримують висновки і пропозиції Установи з рівних можливостей стосовно положень, викладених у законах та інших документах з питань рівних можливостей у різних сферах діяльності, з метою їх подання до Уряду для прийняття рішення.

3. Установа з рівних можливостей та міністри у межах своїх повноважень вивчають та аналізують різні форми ґендерної дискримінації, які є перешкодою на шляху створення рівних можливостей згідно з цим Законом, зокрема насильство, що є результатом нерівноправних ґендерних відносин, та беруть їх до уваги при здійсненні заходів, спрямованих на досягнення цілей, визначених у цьому Законі.

Розділ 12. Особлива роль освіти і професійної підготовки

1. Освіта з питань гендерної рівності є невід'ємною складовою системи загальної освіти та професійної підготовки, які, крім усього іншого, включають підготовку обох статей до активної та рівної участі в усіх сферах суспільного життя.

2. Міністри, відповідальні за освіту та працю, так само як і інші установи та особи, що мають повноваження у сфері освіти та професійного навчання, забезпечують однакове ставлення до чоловіків і жінок, особливо стосовно підготовки, прийняття та впровадження суспільних програм з освіти і професійного навчання, атестації шкільних підручників і допоміжних навчальних матеріалів, уведення організаційних інновацій і модифікації педагогічних та андрагогічних методів. Вони також у межах своїх повноважень розробляють відповідну систему заходів, спрямованих на усунення реально існуючого неоднакового ставлення до чоловіків і жінок.

Розділ 13. Координатори у міністерствах

1. Міністри призначають, кожний у своєму міністерстві, посадовця, який виконує обов'язки координатора з рівних можливостей для чоловіків і жінок.

2. Координатор, про якого йшлося в попередньому пункті, відповідає за виконання обов'язків у межах повноважень, наданих міністерством згідно з цим актом, та співпрацює з Установою з рівних можливостей.

Розділ 14. Робочі урядові організації та міністерства

1. Уряд дотримується принципу пропорційного представництва чоловіків і жінок у складі консультативних та координаційних органів, інших робочих органів та у складі делегацій, створених згідно з Законом «Про управління Республіки Словенія» та їх Статутами, а також при призначенні представників Уряду на державних підприємствах та в організаціях, окрім випадків, коли це неможливо зробити з об'єктивних причин.

2. Міністри також виконують зобов'язання, згадані у попередньому пункті, стосовно складу експертних рад, створених згідно з Державним адміністративним актом.

1.1. Національна програма з рівних можливостей для чоловіків і жінок

Розділ 15. Зміст Національної програми

1. Уряд подає на розгляд до Національної асамблеї проект Національної програми з рівних можливостей для чоловіків і жінок (далі – Національна програма), що увібрала в себе пропозиції міністрів, Установи з рівних можливостей, місцевих спілок, неурядових організацій та інших громадських організацій, а також окремих експертів.

2. У Національній програмі визначаються основні напрями діяльності щодо досягнення рівних можливостей та доповнення до обов'язкового змісту документів усіх довгострокових програм, в яких, зокрема, визначаються:

– цілі та заходи для виконання завдань, які стосуються сфер соціального життя особи, насамперед працевлаштування, соціального захисту та охорони здоров'я, освіти, сімейних стосунків, захисту жінок від насильства та представництва обох статей у суспільному житті;

– організації, відповідальні за впровадження заходів, про які згадувалося в попередньому абзаці;

– зміст періодичних планів щодо здійснення цілей та завдань Національної програми у сферах приватного і суспільного життя та органи й особи, які відповідальні за їх впровадження (далі – періодичні плани);

- інформацію, яка збирається, обробляється, класифікується, зберігається, аналізується та представляється з урахуванням ґендерних питань у межах діяльності Установи національної статистики у формі оглядів та опитувань громадської думки;
- метод моніторингу та складання звітності стосовно впровадження Національної програми;
- приблизну кількість коштів для впровадження заходів Національної програми та джерело їхнього фінансування.

Розділ 16. періодичні плани

1. Періодичні плани – це документи із впровадження Національної програми, в яких визначається діяльність у певній сфері суспільного життя протягом двох років.
2. Пропозиції до кожного періодичного плану готуються Установою з рівних можливостей на основі звітності за попередні два роки та можливих додаткових пропозицій окремим міністерствам і подаються до Уряду на розгляд і затвердження.
3. Міністри подають звіти, про які згадувалося в попередньому параграфі, до Установи з рівних можливостей не пізніше двох місяців до закінчення терміну дії періодичного плану.

Розділ 17. Звіт про впровадження Національної програми

Кожні два роки Уряд подає до Національної асамблеї звіти про впровадження Національної програми. У цих звітах вказуються заходи та діяльність, здійснені упродовж вищезгаданого дворічного періоду.

1.2. Установа з рівних можливостей

Розділ 18. Функції Установи

1. Крім перелічених у розділах 15, 16 та 19 цього Закону, Установа з рівних можливостей (далі – Установа) виконує також функції, пов'язані із забезпеченням рівних можливостей:
 - моніторинг впровадження положень цього Закону та постанов, прийнятих згідно з ним;
 - моніторинг особистих сфер суспільного життя з точки зору перспектив ґендерної рівноправності та подання пропозицій з прийняття чи внесення поправок до законів та інших постанов до Уряду та міністерств, а також здійснення інших заходів;
 - координація діяльності, спрямованої на впровадження ґендерної орієнтації, а саме забезпечення професійної допомоги в розвитку відповідних методів та засобів;
 - координація підготовки національних звітів з виконання міжнародних зобов'язань щодо рівних можливостей у Республіці Словенія;
 - внесення пропозицій щодо проведення досліджень та аналізу, необхідних для впровадження Національної програми;
 - співпраця з неурядовими організаціями, які займаються питаннями рівних можливостей та забезпечують часткове фінансування проектів і діяльності в цій сфері;
 - складання щорічної звітності для Уряду щодо діяльності та фінансування Адвоката з рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок за попередній рік не пізніше кінця квітня.
2. Умови та критерії часткового фінансування, викладені у сьомому пункті попереднього параграфа, визначаються Урядом на основі пропозиції голови Установи.

Розділ 19. Обов'язки Установи щодо конструктивних заходів

1. Установа затвердить плани дій, викладені у третьому пункті розділу 8 даного Закону, якщо здійснення конструктивних заходів є виправданим згідно з розділом 7 даного Закону.

2. Установа займатиметься моніторингом здійснення конструктивних заходів у сферах їх впровадження. З цією метою вона може вимагати від організацій, які здійснили конструктивні заходи, звітів з метою перевірки, чи впроваджуються конструктивні заходи згідно з планом дій.

3. Установа може надавати організаціям, про які згадувалося в другому пункті розділу 8, рекомендації щодо запровадження конструктивних заходів у тих сферах соціального життя, де виявляється явне непропорційне представництво чоловіків і жінок та нерівний статус осіб однієї статі.

1.2.1. Слухання випадків заявленого нерівноцінного ставлення до чоловіків і жінок і винесення рішень

Розділ 20. Адвокат із захисту рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок

1. Адвокат із захисту рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок (далі – Адвокат з рівних можливостей) призначається Установою для слухання справ за заявами щодо нерівного ставлення до чоловіків і жінок, винесення рішень згідно зі змістом цього акта та співпраці у виконанні функцій, покладених на Установу цим Законом.

2. Адвокат з рівних можливостей для чоловіків і жінок призначається як урядовий посадовець згідно з Законом «Про функції урядових посадовців» і умовами виконання робіт, описаними в документі з внутрішньої організації та систематизації робіт у межах Установи.

Розділ 21. Мета слухання справ

1. Метою слухання випадків заявленого неоднакового ставлення до чоловіків і жінок є насамперед виявлення проявів дискримінації в особистих сферах суспільного життя.

2. Слухання справ є неофіційним і безоплатним.

3. Адвокат з рівних можливостей та інші працівники Установи діють згідно з правилами захисту конфіденційної та особистої інформації, яку вони отримують у процесі слухання справ.

Розділ 22. Адвокат з рівних можливостей для чоловіків і жінок

Окремі особи, неурядові організації та інші громадські організації чи інші юридичні особи (далі – заявники) можуть подавати на розгляд Адвоката з рівних можливостей письмову заяву на слухання справи.

Розділ 23. Термін подання заяви

Заява, про яку згадувалося в попередньому розділі, має бути представлена якнайшвидше або не пізніше одного року після того, як трапився випадок гендерної дискримінації; Адвокат з рівних можливостей може, однак, слухати такі справи після закінчення цього строку, якщо він/вона вважає цю справу настільки важливою, що з точки зору завдань цього Закону є сенс її розглядати.

Розділ 24. Заяви, які не розглядаються

Адвокат з рівних можливостей не розглядає заяв, у яких очевидна відсутність факту неоднакового ставлення до чоловіків і жінок відповідно до цього Закону.

Розділ 25. Розгляд справи

1. Розгляд справи здійснюється у письмовій формі, Адвокат з рівних можливостей може, однак, залучити сторони справи до розгляду, якщо він/вона вважає, що це може допомогти у вирішенні справи.

2. Адвокат з рівних можливостей може вимагати від протилежної сторони пояснення в письмовій формі упродовж фіксованого періоду часу, що надасть їй/йому можливість розглядати справу.

3. Якщо протилежна сторона не надає Адвокату з рівних можливостей необхідних пояснень, він/вона вносить рішення на підставі інформації, яку він/вона має у його/її розпорядженні.

Розділ 26. Припинення розгляду справи

Адвокат з рівних можливостей припиняє розгляд справи на вимогу сторони, яка її розпочала, якщо остання не зацікавлена в подальшому її розгляді або якщо через недостатню кількість інформації він/вона не може розглядати дану справу та приймати рішення стосовно неї.

Розділ 27. Припинення розгляду справи

1. На завершення розгляду справи Адвокат з рівних можливостей вносить письмове рішення, в якому він/вона викладає свої висновки у справі щодо існування неоднакового ставлення до чоловіків та жінок згідно з цим Законом та інформує про це сторони у справі.

2. Адвокат з рівних можливостей може у своєму рішенні привернути увагу до виявлених порушень та надати рекомендації стосовно того, як вони мають бути виправлені, і звернутися до протилежної сторони з проханням повідомити його/її про заходи, які будуть здійснені упродовж визначеного часу.

Розділ 28. Припинення розгляду справи

Фізична або юридична особа можуть звертатись до Адвоката з рівних можливостей з проханням визначити, чи завдано або чи може бути завдано будь-якими з його дій неоднакове ставлення до чоловіків і жінок згідно з вимогами цього Закону.

Розділ 29. Щорічний звіт

Адвокат з рівних можливостей готує щороку не пізніше кінця травня звіт за попередній рік щодо його/її діяльності, який Установа подає до Уряду на затвердження.

2. Місцеві спілки

Розділ 30. Роль місцевих спілок у досягненні цілей, які поставлені в цьому Законі

1. Місцеві урядові спілки у межах своїх повноважень забезпечують рівні можливості, враховуючи перспективу ґендерної рівності, у здійсненні заходів та діяльності, необхідних для створення рівних можливостей.

2. Місцеві урядові спілки можуть призначати координатора з рівних можливостей, який братиме участь у підготовці та впровадженні Національної програми, про яку згадувалося у розділі 15 цього Закону в частині про місцеві урядові спілки, пропонувати заходи та різні види діяльності для створення рівних можливостей та виконуватимуть консультативну роль у формуванні рішень, спрямованих на досягнення цілей, поставлених у цьому Законі, у межах окремої місцевої урядової спілки. Координатор з рівних можливостей співпрацює з Установою над виконанням вищезгаданих обов'язків.

3. У процесі прийняття планів розвитку та інших рішень органи місцевих урядових спілок обговорюють запропоновані заходи та різні види діяльності, запропоновані координаторами з рівних можливостей, та розглядають їх відповідним чином.

3. Політичні партії

Розділ 31. Плани

1. Політичні партії, що занесені до реєстру, кожні чотири роки приймають план, де визначають становище стосовно пропорційного представництва чоловіків і жінок, та згідно з цими положеннями розробляють методи та заходи щодо просування більш пропорційного представництва чоловіків та жінок в органах партії, у списку кандидатів на вибори до Національної асамблеї та Президента, а також органів місцевих спілок.

2. Політичні партії, про які згадувалося в попередньому параграфі, подають план до Установи упродовж трьох місяців після його прийняття.

4. Омбудсмен з прав людини

Розділ 32. Роль Омбудсмена у досягненні цілей, які поставлені у цьому Законі

Омбудсмен з прав людини, головним чином у межах своїх повноважень та згідно з Актом Омбудсмена з прав людини, працює над досягненням рівних можливостей у процесі розгляду справ у сфері правового захисту права на ґендерну рівність, а також звітує про його/її діяльність.

V. ШТРАФНІ САНКЦІЇ

Розділ 33

1. На юридичну особу накладається штраф у мінімальному розмірі 500 000 *SIT* за порушення у застосуванні конструктивних заходів у разі, якщо вони застосовувалися без схвалення Установи (четвертий пункт розділу 8).

2. На відповідальну особу представника урядового органу, організації або органу влади місцевої урядової спілки накладається штраф у мінімальному розмірі 80 000 *SIT* за порушення, про яке згадувалося в попередньому параграфі.

Розділ 34

1. На юридичну особу накладається штраф у розмірі від 100 000 до 300 000 *SIT* через таке порушення, як ненадання за вимогою Установи звіту щодо здійснення конструктивних заходів (другий параграф розділу 19).

2. На відповідальну особу представника урядового органу, організації або органу влади місцевої урядової спілки накладається штраф у розмірі від 50 000 до 150 000 *SIT* за порушення, про яке згадувалося в попередньому пункті.

Розділ 35

На політичну партію накладається штраф у мінімальному розмірі 300 000 *SIT* за таке порушення, як ненадання за вимогою Установи плану, згаданого в розділі 31.

VI. ПЕРЕХІДНІ ТА ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Розділ 36. Пропозиція до резолюції

Уряд подає на розгляд до Національної асамблеї проект Національної програми з рівних можливостей для чоловіків і жінок не пізніше одного року після набрання чинності цим Законом.

Розділ 37. Визначення критеріїв дотримання принципу пропорційного представництва чоловіків і жінок

Національна асамблея визначає критерії дотримання принципу пропорційного представництва чоловіків і жінок у складі її робочих органів та призначає представників, про

які згадувалося у розділах 10 та 14 цього Закону, протягом одного року після набрання ним чинності.

Розділ 38. Визначення критеріїв та умов часткового фінансування проектів

Уряд визначає критерії та умови, про які йшлося у параграфі 18 цього Закону, протягом шести місяців після набрання ним чинності.

Розділ 39. Початок діяльності Адвоката із захисту рівних можливостей

Адвокат із захисту рівних можливостей починає свою роботу згідно із Законом не пізніше одного року після набрання ним чинності.

Розділ 40. Призначення координаторів

Міністри призначають посадових осіб, які виконуватимуть обов'язки, згадані у розділі 13 цього Закону, та повідомлятимуть Установу про їх рішення протягом трьох місяців після набрання цим Законом чинності.

Розділ 41. Прийняття перших планів

Політичні партії приймають свої перші плани згідно з розділом 31 цього Закону протягом одного року або після проведення першого конгресу після набрання Законом чинності.

Розділ 42. Набрання Законом чинності

Закон набирає чинності на п'ятнадцятий день після його опублікування в «Офіційній газеті» Республіки Словенія.

№: 700-01/02-70/1, Любляна

БОСНІЯ І ГЕРЦЕГОВИНА

ЗАКОН

ПРО РІВНІСТЬ СТАТЕЙ У БОСНІЇ І ГЕРЦЕГОВИНИ

*Ухвалений Парламентською скупщиною Боснії і Герцеговини
21 травня 2003 року*

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Цим Законом встановлюється, підтримується та захищається рівноправність статей та гарантуються рівні можливості для всіх громадян як у громадському, так і в особистому житті, а також усувається та запобігається пряма і непряма дискримінація за статтю.

Стаття 2

Особи обох статей рівноправні.

Повна рівність статей гарантується в усіх сферах життя, зокрема в галузі освіти, економіки, працевлаштування та праці, соціального забезпечення та охорони здоров'я, спорту, культури, громадського життя та засобів масової інформації, незалежно від шлюбного та сімейного стану.

Дискримінація на основі статі та сексуальної орієнтації забороняється.

ІІ. ДИСКРИМІНАЦІЯ

Стаття 3

Дискримінація на основі статі, за змістом цього Закону, розглядається як юридичне або фактичне, пряме або непряме виокремлення, виняток, обмеження або надання переваг за ознакою статі, яке має своєю метою або в результаті чого нехтується чи реально погіршується користування правами та свободами людини в політичній, економічній, соціальній, культурній, спортивній, громадській та усіх інших сферах суспільного життя.

Дискримінація може бути прямою або непрямою.

Пряма дискримінація на основі статі становить будь-яку ситуацію, за якої одній особі надається перевага перед іншою з огляду на її належність до статі.

Непряма дискримінація становить будь-яку ситуацію, за якої вочевидь нейтральна правова норма, критерій або практика осіб, що мають бути рівні для всіх, надає перевагу особам однієї статі порівняно з особами іншої статі.

Заборона дискримінації не матиме місця в дійсності, якщо норма, критерій або практика об'єктивно виправдані, коли вони досягають легітимної мети пропорційно до необхідних та виправданих заходів.

Згідно з положенням частини п'ятої цієї статті дозволяється вживати спеціальних заходів, спрямованих на підтримку гендерної рівності та рівноправності статей, усунення існуючої нерівноправності, одночасно враховуючи при цьому їхні біологічні відмінності.

ІІІ. ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття 4

З метою застосування цього Закону використовуються такі визначення:

а) **стать:** соціально сформовані ролі чоловіків та жінок у громадському та приватному житті, які значною мірою зумовлені їх біологічними відмінностями. Мета Закону також показати, якого значення надає суспільство біологічним відмінностям статей.

в) насильство на основі статі: будь-яка дія, що призводить до фізичного, розумового, сексуального та матеріального ушкодження чи страждання, а також погроза вчинення таких дій, що заважають користуватися правами та свободами, які ґрунтуються на ґендерній рівності, у громадському та приватному житті, включаючи перевезення людей з метою примусової праці, будь-які обмеження або свавільне позбавлення волі осіб, які зазнали таких дій;

с) переслідування: будь-яка ситуація, за якої відбувається небажане для людини поводження, пов'язане з сексом, метою або результатом якого є приниження гідності особи або створення атмосфери залякування, ворожості, приниження або інші ситуації;

д) сексуальне домагання: будь-яка ситуація, за якої у вербальній або невербальній формі відбувається фізичне або психологічне поводження, пов'язане з сексом, метою або результатом чого є порушення гідності людини або створення атмосфери залякування, ворожості, образи, зневаги, зазіхання тощо, що ґрунтуються на належності людини до протилежної статі або іншої сексуальної орієнтації;

е) роботодавець/ця, працівник/ця, співробітник/ця: так, як ці поняття визначено у Зводі законів про працю та працевлаштування осіб.

IV. ОСВІТА

Стаття 5

Кожна людина незалежно від статі має однакові права на отримання освіти.

В освітніх закладах забороняється дискримінація за статевою ознакою, що проявляється в:

- умовах вступу;
- забороні вступу;
- наданні послуг та пільг;
- виключенні з освітньої системи;
- оцінці результатів, досягнутих у процесі навчання;
- створенні рівних умов для кар'єрного зростання та набуття професійної кваліфікації, подальшої освіти та отримання диплома;
- у решті випадків.

Стаття 6

Повноважні органи, освітні заклади та інші юридичні особи дбають, щоб навчальні програми, плани та методології забезпечували впровадження системи освіти, яка гарантує, серед іншого, усунення таких стереотипів у навчальних планах, що містять дискримінацію та статеву нерівність.

Матеріали, зміст яких спрямовано на підтримку ґендерної рівності, повинні стати невід'ємною частиною навчальних планів на всіх рівнях освіти.

Повноважні органи, освітні заклади та інші юридичні особи дбають про ефективні механізми захисту від дискримінації та сексуального переслідування, гарантують від застосування дисциплінарних заходів та засобів покарання проти будь-якої особи, яка поскаржилася на сексуальне домагання стосовно себе або ж надала підтвердження фактів сексуального домагання.

V. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, ПРАЦЯ ТА ДОСТУП ДО ВСІХ РЕСУРСІВ

Стаття 7

Чоловіки і жінки мають однакові можливості працевлаштування.

Будь-яка дискримінація за ознакою статі у процесі працевлаштування, оголошення вакансій, призначення на роботу, укладання або припинення контрактів вважається по-

рушенням цього Закону, за винятком випадків, передбачених частинами п'ятою та шостою статті 3 цього Закону.

Стаття 8

Під забороненою дискримінацією за ознакою статі на роботі та при працевлаштуванні мається на увазі:

- ненадання однакової винагороди та інших пільг за виконану однакову роботу або працю рівної цінності;
- випадки, коли за одних і тих самих умов одних підвищують на посаді, а інших – ні;
- ненадання рівних можливостей для отримання освіти, проходження навчання та підвищення кваліфікації;
- неналежна пристосованість робочих місць та ненадання відповідного обладнання з боку роботодавця, який не врахував біологічних та фізіологічних потреб працівників обох статей;
- упереджене ставлення з огляду на вагітність, народження дитини, декретну відпустку, включно з випадками, коли після повернення з декретної відпустки не надається така ж або рівнозначна попередній за оплатою посада, а також різне ставлення до чоловіків та жінок щодо надання відпустки з догляду за дитиною;
- упереджене ставлення до батьків або опікунів дітей у випадках, коли вони намагаються поєднати виконання професійних та сімейних обов'язків;
- організація роботи, розподіл обов'язків або створення будь-яких інших умов праці, що ставлять працівника у невідгідне становище порівняно з іншими працівниками за ознакою статі або зважаючи на його/її шлюбний стан;
- будь-які інші дії або діяльність іншого роду, що призводить до виникнення будь-якої форми прямої або непрямой дискримінації, передбаченої частинами третьою та четвертою статті 3 цього Закону.

Роботодавець вживає ефективних заходів для запобігання проявам переслідування, сексуального домагання або дискримінації за ознакою статі на роботі, під час укладання контракту, як це передбачено частиною першою цієї статті, а також не вдається до покарання працівника/ці, який поскаржився на факт переслідування, сексуального домагання або дискримінації за ознакою статі.

Стаття 9

Колективні контракти укладаються, а доповнення до них вносяться згідно з положеннями цього Закону; контрактами передбачаються рівні можливості незалежно від статі.

Профспілки і роботодавці укладають договори з обов'язковим захистом рівних для всіх прав на працю та створення належних умов праці, а також запобігають проявам дискримінації, – як прямої, так і непрямой, – за ознакою статі.

Стаття 10

Кожна особа користується рівними правами у сфері економіки, незалежно від статі, включно з рівним ставленням у питаннях: доступу до економічних ресурсів, можливості брати участь у приватизації, доступу і отримання позик та інших форм фінансової допомоги, умов їх отримання, дозволу та рестрації.

Однакове ставлення, рівні можливості, усунення дискримінації забезпечуються однаково для жінок, які проживають у сільській місцевості, з метою сприяння їхній економічній незалежності та самозабезпеченості їхніх сімей.

VI. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Стаття 11

Кожна людина незалежно від статі має рівне право на соціальний захист.

Дискримінація за ґендерною ознакою щодо прав на всі форми соціального захисту, передбачені в цьому Законі, забороняється, зокрема, у випадках:

- подання запиту на можливість користуватися будь-яким правом у сфері соціального захисту;
- порядку визначення та застосування наданих соціальних прав та пільг, як установлено;
- скасування наданих прав, як установлено.

Стаття 12

Повноважні органи дбають, щоб закони, інші підзаконні акти та механізми, що забезпечують можливості доступу та користування соціальними благами, виключали дискримінацію, – як пряму, так і непряму, – за статевою ознакою.

VII. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

Стаття 13

Кожна людина незалежно від статі має рівне право на охорону здоров'я, можливість доступу до послуг у сфері охорони здоров'я, включаючи питання планування сім'ї.

Заклади охорони здоров'я вживають усіх належних заходів з метою запобігання дискримінації за статтю в усіх аспектах охорони здоров'я.

Повноважні органи вживають конкретних заходів, спрямованих на захист та сприяння репродуктивному здоров'ю жінок.

VIII. СПОРТ І КУЛЬТУРА

Стаття 14

Кожна людина незалежно від статі має рівні права та можливості щодо участі у спортивному та культурному житті.

Повноважні органи, установи та юридичні особи вживають заходів щодо запобігання дискримінації за статтю, спрямованих на забезпечення рівних можливостей у тому, що стосується:

- підтримки спортивної і культурної діяльності;
- розвитку та поєднання спортивної і культурної діяльності;
- надання однакової винагороди за визначні спортивні і культурні досягнення в спорті і культурній діяльності.

IX. ГРОМАДСЬКЕ ЖИТТЯ

Стаття 15

Державні органи та органи місцевого самоврядування, керівні органи компаній, політичні партії та інші неприбуткові організації забезпечують та сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та процесі прийняття рішень.

Для досягнення цілей, викладених у частині першій статті, повноважні органи при прийнятті програм і планів можуть вдаватися до будь-яких тимчасових заходів на всіх рівнях. Програми і плани в міру їх виконання періодично переглядаються.

Для забезпечення рівного представництва статей процентне співвідношення жінок у державних установах не повинно бути нижчим за 50 відсотків, включаючи органи судо-

вої, законодавчої та виконавчої влади, а також інші державні установи, комісії, підбір структур, що представляють державу на міжнародному рівні.

X. ЗАСОБИ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Стаття 16

Кожна людина незалежно від статі повинна мати можливість рівного доступу до засобів масової інформації.

Забороняється, щоб будь-яка людина, незалежно від статі, була публічно представлена в образливій, принизливій, зневажливій манері.

Засоби масової інформації дбають про формування свідомості щодо рівності статей.

XI. ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬСТВУ

Стаття 17

Забороняються всі форми насильства у приватному та громадському житті за ознакою статі.

Органи влади вживають усіх належних заходів для усунення та запобігання насильству за ознакою статі у приватному та громадському житті і забезпечують дієвість інструментів захисту, подання допомоги та відшкодування збитків жертвам насильства.

Органи влади мають також розробити комплекс заходів захисту проти насильства за ознакою статі, зокрема в галузі освіти, з метою запобігання упередженості, викорінення звичаїв та іншого роду практик, що ґрунтуються на ідеї верховенства та зверхності осіб будь-якої статі, а також подоланню стереотипних ролей чоловіків та жінок. Це включає, але не обмежується просвітницькою діяльністю і піднесенням самосвідомості державних службовців, громадськості тощо.

XII. СТАТИСТИЧНІ ЗАПИСИ

Стаття 18

Усі статистичні дані та інформація, що збираються, вносяться та обробляються державними органами усіх рівнів, державними службами і установами та громадськими організаціями, державними та приватними компаніями, іншими суб'єктами діяльності, мають бути згруповані за статтю.

Статистичні дані та інформація, що збираються, вносяться та обробляються відповідно до положень частини першої цієї статті, повинні становити частину статистичної звітності та бути доступними для громадськості.

XIII. СУДОВИЙ ЗАХИСТ

Стаття 19

Кожна людина, права якої згідно з цим Законом були порушені, може порушити справу в суді загальної юрисдикції.

Скарги до суду можна подавати перед порушенням розгляду справи або без порушення справи щодо захисту від свавілля роботодавця.

XIV. ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ

Стаття 20

Дискримінація, визначена цим Законом, насильство, переслідування та сексуальне домагання за ознакою статі становлять підставу для відшкодування збитків. У цьому ви-

падку застосовуються норми Закону про відповідальність і відповідні положення цивільного права та Закону з примусового правозастосування.

Усі рішення, що ухвалюються повноважними судовими органами стосовно порушення будь-якого положення цього Закону, подаються до Агентства з рівноправності статей Боснії і Герцеговини, Центру з рівноправності та рівності статей Федерації Боснії і Герцеговини (далі – Ґендерний центр ФБГ) та Центру з рівноправності та рівності статей Республіки Сербія (далі – Ґендерний центр РС).

XV. ОБОВ'ЯЗКИ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Стаття 21

Органи влади всіх рівнів вживають відповідних заходів з метою впровадження положень цього Закону в усіх сферах, що не обмежуються:

- ухваленням програми дій щодо забезпечення рівності статей у всіх сферах на всіх державних рівнях;
- прийняттям нових та доповненням положень чинних законів з метою приведення їх у відповідність до цього Закону;
- забезпеченням судового захисту, – як у цивільному, так і в кримінальному суді, – в усіх випадках порушення цього Закону;
- забезпеченням збору та підтримкою згурпованої за статтю статистичної інформації в усіх державних та громадських компаніях та на підприємствах, у всіх державних та громадських установах та інституціях, а також наданням доступу до такої інформації.

XVI. НАГЛЯД ЗА ВПРОВАДЖЕННЯМ ЦЬОГО ЗАКОНУ

Стаття 22

Нагляд за впровадженням цього Закону здійснює Міністерство з прав людини та біженців Боснії і Герцеговини (далі – Міністерство).

Для забезпечення нагляду за впровадженням цього Закону створюється спільне Агентство з рівноправності статей Боснії і Герцеговини, підпорядковане Міністерству з питань прав людини та біженців (далі – Агентство).

Організація та робота Агентства здійснюється за пропозицією Міністерства, як зазначено в частині першій цієї статті. Та відповідно до окремого рішення Ради міністрів Боснії і Герцеговини.

Стаття 23

Агентство з рівноправності статей Боснії і Герцеговини виконує такі функції:

Періодична підготовка Державного плану дій для забезпечення рівноправності між статями, в якому враховуються пропозиції всіх міністерств, плани, розроблені Ґендерним центром Федерації Боснії і Герцеговини та Ґендерним центром Республіки Сербія, для подання його Міністерством з прав людини та біженців до Ради міністрів Боснії і Герцеговини для прийняття, один раз на рік, щороку.

Контроль за впровадженням та координація діяльності в усіх відповідних питаннях впровадження Державного плану, що згадується в пункті 1 цієї статті.

Підготовка щорічного звіту для Ради міністрів Боснії і Герцеговини щодо статусу статей у Боснії і Герцеговині на основі звітів Ґендерного центру ФБГ і Ґендерного центру РС.

Оцінка ухвалених Радою міністрів законів, актів та підзаконних актів з позиції їх практичного втілення та досягнень щодо рівноправності та захисту рівності статей.

Розробка методології щодо оцінки ефективності державної політики та програм, які стосуються рівноправності статей.

Виконання інших завдань та зобов'язань, пов'язаних із забезпеченням рівноправності та реалізації мети цього Закону.

Стаття 24

Ґендерний центр ФБіГ і Ґендерний центр РС також здійснюють контроль і нагляд за процесом виконання Закону та звітують про це на запит Міністерства.

При складанні звіту, про який ідеться в частині другій цієї статті, вони співпрацюють та проводять консультації з організаціями неурядового сектору, особливо з організаціями, які займаються захистом прав людини.

Ґендерний центр ФБіГ і Ґендерний центр РС дбають про збалансованість політики рівності статей на всіх рівнях державної влади та співпрацюють у цьому питанні з неурядовими організаціями та спілками.

Ґендерний центр ФБіГ та Ґендерний центр РС можуть у будь-який час подавати спеціальні звіти до Міністерства.

Всі звіти Ґендерного центру ФБіГ і Ґендерного центру РС повинні оприлюднюватися.

Стаття 25

Ґендерний центр ФБіГ та Ґендерний центр РС мають право розслідувати випадки підозри у порушенні цього Закону на запит Міністерства, громадян, неурядових організацій чи за власною ініціативою.

Ґендерний центр ФБіГ і Ґендерний центр РС співпрацюють у виявленні ініціатив, розробці законів, інших нормативних актів і розробці заходів, спрямованих на забезпечення рівності та рівноправності статей.

За результатами свого аналізу Ґендерний центр ФБіГ і Ґендерний центр РС подають звіти й рекомендації відповідним органам та зацікавленим особам.

Якщо Ґендерний центр ФБіГ і Ґендерний центр РС виявляють порушення рівноправності статей, що сталися внаслідок відсутності узгодження між будь-яким законом чи актом та цим Законом, вони ініціюють процедуру, спрямовану на внесення змін або поправок до будь-якого такого закону.

Детальна процедура про роботу Ґендерного центру ФБіГ і Ґендерного центру РС, що згадується в попередній частині, буде детально розроблена в правилах процедур.

Стаття 26

Повноважні органи влади та інші державні установи, роботодавці і інші фізичні і юридичні особи подають всю необхідну інформацію та надають доступ до будь-яких документів на запит Ґендерного центру ФБіГ і Ґендерного центру РС не пізніше як упродовж 15 днів з моменту отримання запиту.

КАРАЛЬНІ УМОВИ

Стаття 27

Будь-яка особа, яка здійснює насильницькі дії за ознакою статі (переслідування, сексуальне домагання), визначені статтею 4 цього Закону, притягується до кримінальної відповідальності та позбавляється волі на строк від 6 місяців до 5 років.

Покарання здійснюється також по службовій лінії.

Стаття 28

З юридичної особи стягуватиметься штраф у розмірі від 1000 конвертованих марок за порушення у випадках:

1. При нездійсненні відповідних заходів та ефективних механізмів, спрямованих проти дискримінації.
2. При нездійсненні відповідних заходів, спрямованих на усунення та запобігання про-типравній дискримінації за статтю на роботі та при працевлаштуванні, як зазначено у статтях 7 та 8 цього Закону.
3. При нерозробленні навчальних програм, планів та методологій навчання в освітніх закладах, які гарантували б усунення стереотипів у навчальних програмах, що в резуль-таті призводять до дискримінації та нерівності між статями.
4. За відсутності деталізованих статистичних даних та зібраної, записаної і обробленої інформації щодо становища статей.
5. При незабезпеченні доступу громадян до наявних статистичних даних відповідно до цього Закону.
6. При публічному зображенні будь-якої людини незалежно від статі в образливій, при-низливій, зневажливій формі.
7. За порушення, викладені у частині першій цієї статті, стягується штраф від 100 конвертованих марок до 1000 конвертованих марок з відповідального посадовця юридич-ної особи та фізичної особи, яка несе відповідальність за ведення незалежного приватного бізнесу.
8. Жодне положення цього Закону не може тлумачитися як обмеження або звуження права розпочати кримінальну або цивільну справу за умов, викладених у цьому Законі.
9. Доки не буде ухвалено Закону Боснії і Герцеговини про дрібні правопорушення, за-значені у цьому Законі, в районі Брско рішення щодо розміру штрафів за порушення, за-значені у цьому Законі, приймають повноважні органи Боснії і Герцеговини.
10. Штрафи стягуються в бюджет спільних установ Боснії і Герцеговини.
11. Рішення набувають чинності відповідно до законодавства району Брско залежно від рішення про розподіл фондів.

Стаття 29

Судовий розгляд та прийняття рішення у кримінальних справах та інших порушеннях, визначених цим Законом, вважаються нагальними і розглядаються як пріоритетні в ро-боті відповідних органів.

ПРОМІЖНІ ТА ОСТАТОЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 30

Міністерство з прав людини та біженців вносить пропозиції щодо формування Агент-ства з рівноправності статей не пізніш як упродовж одного року з часу набрання чинності цим Законом.

Усі закони держави та її суб'єктів, а також інші відповідні нормативні акти мають бути приведені у відповідність до положень цього Закону не пізніш як упродовж одного року.

Стаття 31

Цей закон набирає чинності через 8 днів після його опублікування в «Службовому віс-нику Боснії і Герцеговини».

*21 травня 2003 року,
Сараєво*

РЕСПУБЛІКА КИРГИЗІЯ

ЗАКОН

ПРО ОСНОВИ ДЕРЖАВНИХ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Прийнятий Законодавчими зборами

Жогорку Кенеша Киргизької Республіки 31 січня 2003 року

Цей Закон регулює відносини щодо рівних прав і можливостей осіб різної статі в соціальній, політичній, економічній, культурній та інших сферах життєдіяльності людини; покликаний захистити чоловіків і жінок від дискримінації за ознакою статі; спрямований на утвердження прогресивних демократичних відносин чоловіків і жінок на основі національних традицій; надає державні гарантії рівності їх прав.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Основні поняття

Ґендер – набута, соціально закріплена поведінка осіб різної статі.

Ґендерна політика – державна, громадська діяльність, спрямована на встановлення рівності у взаємовідносинах між особами різної статі.

Ґендерні відносини – характер поведінки, ставлення до осіб різної статі у процесі спілкування або при здійсненні різних видів спільної діяльності.

Ґендерно-правова експертиза – моніторинг національного законодавства та інших нормативно-правових актів з метою визначення їх відповідності ґендерному законодавству.

Ґендерна статистика – статистика, що відображає відповідне становище осіб різної статі у всіх сферах соціально-політичного життя й висвітлює ґендерні проблеми та відносини в суспільстві.

Ґендерна рівність – однакове соціальне становище осіб різної статі в суспільстві.

Ґендерна рівноправність – рівність прав, обов'язків і відповідальності осіб різної статі перед законом, крім пом'якшувальних обставин, встановлених законодавством Киргизької Республіки.

Рівні можливості – система засобів та умов, необхідних для реального досягнення ґендерної рівноправності.

Рівнопартнерські відносини – співробітництво або сумісна участь у державному та суспільному житті на рівних умовах осіб різної статі.

Ґендерна дискримінація – будь-яка відмінність, виняток або перевага, які обмежують або заперечують рівне здійснення прав за ознакою статі.

Відкрита ґендерна дискримінація – дискримінація, що прямо вказує на статево належність.

Прихована ґендерна дискримінація – дискримінація без прямого зазначення на статево належність.

Сексуальне домагання – аморальна поведінка, а також недозволені дії сексуального характеру щодо осіб різної статі, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принизливі і образливі для особи, яка перебуває в трудовій, службовій, матеріальній, сімейній чи іншій залежності.

Порушення рівних прав – активна або пасивна поведінка, що проявляється у вигляді приниження, презирства, а також обмеження прав чи надання пільг у зв'язку зі статевою належністю особи.

Домашня праця – самостійний вид трудової діяльності, спрямований на забезпечення потреб сім'ї.

Стаття 2. Цілі і завдання цього Закону

Цілями і завданнями цього Закону є забезпечення для осіб різної статі:

- рівності прав, обов'язків та відповідальності;
- рівності можливостей;
- рівнопартнерських відносин у всіх сферах життєдіяльності;
- рівності в сімейних відносинах;
- рівності в соціальній, економічній, трудовій та іншій діяльності.

Стаття 3. Об'єкти ґендерної рівності

Об'єктами ґендерної рівності є суспільні відносини, що підлягають регулюванню правом.

Стаття 4. Суб'єкти ґендерної рівності

Суб'єктами ґендерної рівності є фізичні, юридичні особи та держава.

Стаття 5. Законодавство Киргизької Республіки в галузі ґендерних відносин

Ґендерні відносини в Киргизькій Республіці регулюються Конституцією Киргизької Республіки, міжнародними договорами Киргизької Республіки в галузі ґендерних відносин, цим Законом та іншими нормативними правовими актами Киргизької Республіки.

Стаття 6. Заборона ґендерної дискримінації

Забороняється відкрита і прихована ґендерна дискримінація у будь-якій сфері діяльності щодо осіб різної статі.

Суб'єкти ґендерної рівності, які допустили відкриту або приховану дискримінацію, несуть відповідальність відповідно до законодавства Киргизької Республіки.

Не вважається ґендерною дискримінацією:

- захист функцій материнства;
- призов на військову службу виключно чоловіків у випадках, встановлених законами Киргизької Республіки;
- вжиття на основі цього Закону тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівноправності у ґендерних відносинах.

Стаття 7. Основи державної політики щодо забезпечення ґендерної рівності

Основами державної політики забезпечення ґендерної рівності є:

- формування, вдосконалення і розвиток нормативно-правової бази для забезпечення ґендерної рівноправності;
- розробка і реалізація державних цільових програм, спрямованих на досягнення ґендерної рівності;
- захист суспільства від інформації, пропаганди й агітації, спрямованих на порушення ґендерної рівності;
- виховання і пропаганда культури ґендерної рівності;
- виконання загальновизнаних принципів і норм міжнародного права, а також міжнародних зобов'язань Киргизької Республіки, що стосуються питань ґендерної рівності.

Стаття 8. Перешкоди у здійсненні ґендерної рівності

Поведінка людей, що ґрунтується на нормах звичаєвого права, традиціях і культурі, які суперечать вимогам цього Закону, розглядається як перешкода у забезпеченні ґендерної рівності.

Не підтримуються норми звичаєвого права, традицій і культури, що містять елементи ґендерної дискримінації.

Розділ II. ГАРАНТІЇ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЩОДО УЧАСТІ В УПРАВЛІННІ ДЕРЖАВОЮ ТА ПРОХОДЖЕННІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Стаття 9. Гарантії ґендерної рівності в управлінні державою

Держава гарантує рівну участь особам різної статі в управлінні державою.

Держава забезпечує рівне представництво особам різної статі у законодавчій, виконавчій та судовій гілках влади через правові, організаційні та інші механізми.

Стаття 10. Гарантії ґендерної рівноправності на державній службі

Особи різної статі мають рівні права, обов'язки, відповідальність та рівні можливості при прийнятті на державну службу й у подальшій діяльності в її органах.

Керівники державних органів зобов'язані забезпечити рівний доступ особам різної статі до державної служби відповідно до їх здібностей та професійної підготовки.

Держава забезпечує дотримання рівнопартнерських відносин особам різної статі у законодавчій, виконавчій та судовій гілках державної влади, органах місцевого самоврядування.

Заміщення вакантних посад на державній службі, у тому числі керівних, забезпечується шляхом проведення конкурсів, у яких на рівних умовах беруть участь особи різної статі.

Не допускається оголошення конкурсів лише для осіб однієї статі.

РОЗДІЛ III. ГАРАНТІЇ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЕКОНОМІЧНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИНАХ

Стаття 11. Рівний доступ до всіх форм власності

Держава гарантує особам різної статі реалізацію права власності.

Держава забезпечує особам різної статі рівні умови доступу до всіх форм власності.

Стаття 12. Рівний доступ до підприємницької діяльності

Держава гарантує особам різної статі рівний доступ до підприємницької діяльності. Забороняється ґендерна дискримінація при здійсненні підприємницької діяльності.

Стаття 13. Рівний доступ до управління підприємствами

Держава створює особам різної статі рівні умови доступу до управління підприємствами (господарськими суб'єктами).

Не допускається ґендерна дискримінація у сфері управління підприємствами (господарськими суб'єктами).

Стаття 14. Рівний доступ до землекористування

Держава забезпечує особам різної статі рівне право у користуванні земельною ділянкою, яка надається, передається у безстрокове або тимчасове користування.

Права на землю однаково захищені для осіб різної статі.

Стаття 15. Рівний доступ до соціальних пілґ

Особи різної статі мають рівний доступ до соціальних пілґ.

Батьки мають рівний доступ до отримання допомоги з догляду за малолітніми дітьми, престарілими або хворими членами сім'ї.

Розділ IV. ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Стаття 16. Рівний доступ у свободі вибору трудової діяльності

Роботодавець при здійсненні своєї діяльності повинен забезпечити рівність осіб різної статі у трудовій діяльності.

Роботодавець, незалежно від форми власності, зобов'язаний вживати заходів, щоб умови роботи були рівноцінними для осіб різної статі.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити особам різної статі можливість суміщати свою трудову діяльність з батьківськими обов'язками.

Стаття 17. Рівний доступ до оплати праці

Рівний доступ до оплати праці осіб різної статі передбачає рівну оплату праці за однакової кваліфікації працівника й однакових умов праці.

Зменшення розміру оплати або погіршення умов праці за ознакою статі розглядається як прояв ґендерної дискримінації.

Стаття 18. Гарантії рівноправності при масовому звільненні працівників

У разі масового звільнення працівників кількість осіб однієї статі, яких звільняють, повинна бути пропорційною чисельності персоналу, що склалася на даному підприємстві, в установі, організації.

Стаття 19. Рівне ставлення до домашньої праці

Принцип ґендерної рівності в трудовій діяльності поширюється й на домашню працю.

Особи різної статі несуть рівні обов'язки щодо домашньої праці.

Домашня праця не може бути способом ґендерної дискримінації й може виконуватися рівною мірою особами різної статі.

Стаття 20. Гарантії визнання домашньої праці

Держава визнає домашню працю одним з видів суспільно-продуктивної праці.

Власність, створена за рахунок домашньої праці членів сім'ї, становить власність сім'ї.

Стаття 21. Право осіб різної статі на отримання відомостей про заміщення посад

Особи різної статі, яких протягом трьох років не підвищували на посадах і не направляли на навчання з метою підвищення кваліфікації, мають право запросити й отримати від роботодавця письмове обґрунтування причин таких дій, а також відомості, що стосуються досвіду й кваліфікації особи, призначеної (прийнятої, підвищеної) на посаду, на яку претендують, або направленої на навчання.

Стаття 22. Заборона на тиск або переслідування осіб різної статі, які зазнали від роботодавця сексуальних домагань

Роботодавець не має права піддавати працівників різної статі тиску або переслідувати на підставі того, що вони відмовили роботодавцю в його сексуальних домаганнях або подали на роботодавця скаргу за статеву дискримінацію.

У разі тиску або переслідування працівників з вищезазначених мотивів роботодавці несе відповідальність відповідно до законодавства Киргизької Республіки.

Розділ V. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Стаття 23. Компетенція Жогорку Кенеша Киргизької Республіки у забезпеченні ґендерної рівності

Жогорку Кенеш Киргизької Республіки шляхом прийняття законів формує правову основу державної політики ґендерної рівності у всіх сферах державного й суспільного життя.

Жогорку Кенеш Киргизької Республіки в межах своєї компетенції призначає з урахуванням представництва не більше сімдесяти відсотків осіб однієї статі:

- суддів Конституційного Суду Киргизької Республіки;
- суддів Верховного Суду Киргизької Республіки;
- склад Центральної комісії по виборах і проведенню референдумів Киргизької Республіки, аудиторів Рахункової палати Киргизької Республіки.

Жогорку Кенеш Киргизької Республіки не рідше одного разу на рік заслуховує державну доповідь про становище справ у галузі ґендерної рівності. Доповідь подається Урядом Киргизької Республіки в порядку, визначеному Жогорку Кенешем Киргизької Республіки, й підлягає опублікуванню в засобах масової інформації.

Стаття 24. Компетенція Уряду Киргизької Республіки у забезпеченні ґендерної рівності
Уряд Киргизької Республіки в межах своїх повноважень:

– бере участь у розробці й забезпечує проведення в Киргизькій Республіці єдиної державної політики, спрямованої на досягнення ґендерної рівності у всіх сферах суспільного життя;

– формує державні цільові програми щодо утвердження ґендерної рівноправності, забезпечує їх виконання;

– фінансує заходи щодо реалізації державної політики ґендерної рівності за рахунок коштів республіканського бюджету, позабюджетних джерел та інших, не заборонених законодавством Киргизької Республіки, джерел;

– направляє і контролює діяльність виконавчих органів державної влади щодо захисту і забезпечення ґендерної рівності.

Стаття 25. Компетенція Національної ради з питань жінок, сім'ї та ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки

Національна рада з питань жінок, сім'ї та ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки в межах наданих їй повноважень забезпечує нагляд за виконанням цього Закону.

Національна рада з питань жінок, сім'ї та ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки публікує щорічні звіти про виконання цього Закону.

Стаття 26. Діяльність органів місцевого самоврядування щодо забезпечення ґендерної рівності

Органи місцевого самоврядування здійснюють заходи щодо утвердження ґендерної рівності, координують свої дії з діями виконавчих органів державної влади в частині підтримки відповідних державних, регіональних і місцевих програм.

Стаття 27. Участь громадських організацій та інших неурядових об'єднань щодо забезпечення ґендерної рівності

Громадські організації та інші неурядові об'єднання:

- беруть участь у виробленні рішень, що приймають органи державної влади і органи місцевого самоврядування з питань забезпечення ґендерної рівності;
- представляють та захищають права громадян у судах та інших державних органах;
- висувують і підтримують кандидатів, до програм яких входить захист принципів ґендерної рівності;
- мають право отримувати від відповідних державних органів виконавчої влади Киргизької Республіки методичну, інформаційну та іншу допомогу в обсязі і порядку, встановлених державними, регіональними і місцевими програмами, які спрямовані на усунення ґендерної дискримінації.

Громадські організації та інші неурядові об'єднання можуть подавати щорічні публічні звіти.

Стаття 28. Здійснення нагляду за виконанням цього Закону

Нагляд за точним та однаковим виконанням цього Закону здійснює Генеральна прокуратура Киргизької Республіки.

Стаття 29. Ґендерно-правова експертиза законодавства та інших нормативно-правових актів Киргизької Республіки

Ґендерно-правова експертиза проводиться з метою вивчення та виявлення фактів порушення ґендерної рівності в законодавстві, інших нормативно-правових актах Киргизької Республіки, а також державних, регіональних та місцевих програмах з питань ґендерної рівності.

Ґендерно-правова експертиза здійснюється державними органами, незалежними громадськими організаціями та іншими неурядовими об'єднаннями.

Стаття 30. Ґендерна статистика

Керівництво збором інформації про ґендерні статистичні дані в Киргизькій Республіці здійснює Національний статистичний комітет Киргизької Республіки.

Державні органи, органи місцевого самоврядування і керівники підприємств, установ, організацій зобов'язані подавати до Національного статистичного комітету Киргизької Республіки відповідну інформацію з ґендерних питань.

Стаття 31. Наслідки невиконання цього Закону

У разі виявлення фактів порушення ґендерної рівності органи, що здійснюють контроль та нагляд за виконанням цього Закону, мають право:

- направляти державним органам, органам місцевого самоврядування, керівникам підприємств, установ і організацій письмові приписи щодо усунення виявлених фактів порушення ґендерної рівності з зазначенням строку виконання;
- використати можливості законодавства Киргизької Республіки з метою забезпечення ґендерної рівності;
- оприлюднити в засобах масової інформації назви підприємств, установ та організацій у списках суб'єктів, що порушують цей Закон.

Стаття 32. Відповідальність посадових осіб за порушення цього Закону

Посадові особи державних органів і органів місцевого самоврядування, державних і комунальних організацій, які виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції, а також керівники та інші працівники інших організацій, що виконують аналогічні функції, за порушення положень цього Закону несуть відповідальність відповідно до законодавства Киргизької Республіки.

Розділ VI. ПРОЦЕДУРИ РОЗГЛЯДУ ПОРУШЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Стаття 33. Процедури розгляду фактів порушення ґендерної рівності

До процедур розгляду фактів ґендерної дискримінації, сексуальних домагань, тиску, переслідувань та інших порушень ґендерної рівності віднесені звернення до:

- Президента Киргизької Республіки;
- Жогорку Кенеша Киргизької Республіки;
- Уряду Киргизької Республіки;
- Омбудсмена (Акийкатчі) Киргизької Республіки;
- органів місцевого самоврядування;
- суду;
- Національної ради з питань жінок, сім'ї та ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки;
- роботодавців;
- громадських організацій та інших неурядових об'єднань;
- правоохоронних органів.

Стаття 34. Координація діяльності органів щодо розв'язання спорів стосовно порушення ґендерної рівності

Координацію діяльності органів із розв'язання спорів щодо порушення ґендерної рівності здійснює Національна рада з питань жінок, сім'ї та ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки.

Стаття 35. Реєстрація та облік фактів порушення ґендерної рівності

Реєстрація та облік усіх фактів порушення ґендерної рівності здійснюється Національною радою з питань жінок, сім'ї та ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки.

Державні органи, громадські організації та інші неурядові об'єднання реєструють факти порушень ґендерної рівності й надають дані до Національної ради з питань жінок, сім'ї та ґендерного розвитку при Президентові Киргизької Республіки для проведення моніторингу у сфері забезпечення ґендерної рівності.

Стаття 36. Набрання Законом чинності

Цей Закон набирає чинності з дня офіційного опублікування.

Уряду Киргизької Республіки привести свої нормативно-правові акти у відповідність з цим Законом.

Президент Киргизької Республіки А. Акаєв

Розділ 6 КАНАДА

Уже майже півстоліття в Канаді набирає розвитку діяльність щодо утвердження гендерної рівності. Канада стала лідером світового гендерного руху й ініціатором рішучих намірів, які виявляє її уряд для прогресу гендерної рівності. Це визначає інтерес до Федерального плану Канади з гендерної рівності як платформи дій на ХХІ сторіччя, прийнятого Кабінетом Міністрів Канади у 1995 році. Федеральний план закладає основні зобов'язання уряду щодо рівності й намічає прискорення курсу цього прогресу.

Федеральний план є результатом колективної творчості, спільних зусиль 24 федеральних органів і агентств, діяльність яких активізувало й об'єднало Управління статусу жінок Канади. Він свідчить про роль уряду як учасника широкого партнерства в суспільстві, консультацій та органу, що діє спільно з окремими особами, громадськими організаціями та приватними установами.

Оскільки Канада була активним ініціатором ухвалення багатьох документів з гендерної проблематики в міжнародних структурах і доклала багато зусиль до розробки концепції гендерної рівності з урахуванням не лише національних особливостей країни, а й аналізом глобальних гендерних процесів, вважалось за потрібне включити для ознайомлення українського читача з Федеральним планом з гендерної рівності. Він становить інтерес з погляду концептуального викладу гендерної рівності, теоретичних підходів та практики втілення окресленої гендерної політики.

Доповідь УРЯДУ Канади ПЛАТФОРМА ДІЙ НА НОВЕ СТОРІЧЧЯ: ФЕДЕРАЛЬНИЙ ПЛАН З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Канада разом із країнами – членами Організації Об'єднаних Націй була покликана сформулювати національний план авансування стану жінок у межах своєї країни і в глобальному масштабі. *Федеральний план з гендерної рівності* є відповіддю Канади на цей заклик та її внеском у досягнення цілей глобальної Платформи дій, яка мала бути прийнята на Четвертій Всесвітній конференції Організації Об'єднаних Націй зі становища жінок у Пекіні (Китай, вересень 1995).

Федеральний план є спільною ініціативою, в якій віддзеркалилися рішучі наміри уряду Канади щодо прогресу гендерної рівності. Він є заявою зобов'язань і планами на майбутнє, що представлені спільними зусиллями 24 федеральних органів і агентства, які активізувало Управління статусу жінок Канади.

Федеральний план розпочинається з огляду дій та політичного курсу, які наближають Канаду до досягнення її мети щодо рівності усіх її громадян. Це свідчить про тверді переконання та невтомні зусилля людей і організацій у всіх сферах канадського життя – урядів на всіх рівнях, жіночих організацій, неурядових організацій (НУО), добровільних організацій і приватних інституцій – у досягненні рівності для жінок. Це також є визнанням, що необхідно проводити велику роботу.

Федеральний план з гендерної рівності визнає існування різної дійсності для жінок у Канаді. Ці реалії є наслідком не тільки гендеру, а й віку, раси, класу, національного та етнічного походження, сексуальної орієнтації, розумових та фізичних вад, особливостей регіону проживання, мови та релігії. Рівності, як стверджує даний документ, можливо досягти, лише оцінюючи все розмаїття цих відмінностей.

Федеральний план визначає невлівиму концепцію ґендерної рівності, наголошуючи на тому, що він стосується не тільки жінок та чоловіків, а й відносин між ними та того, яким чином суспільство конструює ці ролі. Ґендерна рівність стає можливою завдяки однаковим досягненням жінок і чоловіків. Документ визнає, що, незважаючи на прогрес, жінки ще не досягли ані повної рівності з чоловіками, ані однакового доступу до всіх рівнів прийняття рішень у канадському суспільстві.

Федеральний план з ґендерної рівності розпочинається з передмови про те, що чоловіки і жінки повинні бути задіяні у пошуках паритетного суспільства, і таким чином обидві сторони отримують користь. Він визнає, що створення і посилення партнерства серед жінок, між жінками і чоловіками, а також між університетами, громадськими групами, неурядовими організаціями, приватним сектором та всіма рівнями урядів набуватиме життєвої необхідності протягом наступних кількох років, оскільки мінливість ресурсів потребуватиме більш ефективного та поінформованого політичного вибору.

Початок підходу у *Федеральному плані* ґрунтується на визнанні Урядом Канади того, що горизонтальна співпраця між федеральними органами та агентствами є ключовою в успішному його впровадженні. Побудований на існуючих урядових ініціативах, документ пропонує нові шляхи досягнення основної мети. Очікується, що *Федеральний план* продовжить еволюціонування, коли органи та агентства модернізують і детально розроблятимуть свої ініціативи в межах контексту, який змінюється, що викликано значним оновленням уряду (яке розпочалося у 1994 р.) та появою нових внутрішніх і глобальних напрямів.

Федеральний план документує деякі з найважливіших глобальних та внутрішніх питань, на які повинні звертати увагу в русі за повну рівність жінок та чоловіків Канади, і висвітлює широкі напрями майбутніх федеральних ініціатив довкола восьми головних цілей. Ці цілі повністю враховують найважливіші турботи, викладені у Пекінському проекті *Платформи дій*.

Документ розробляє більш детальний опис зобов'язань уряду, які зосереджені на цих восьми цілях.

Ціль 1. Упровадження *ґендерно-базового аналізу через усі федеральні органи й агентства* висуває на перший план систематичний процес інформування та провадження майбутнього законодавства та політики на федеральному рівні *через оцінку* потенційного диференційованого впливу на жінок та чоловіків. Таким чином, ця ціль підпирає усі наступні цілі.

Ціль 2. Поліпшення *економічної незалежності та добробуту жінок* висуває оцінку оплачуваної та неоплачуваної жіночої праці, просування жінок як ґендерно рівних на ринку праці та рівного розподілу домашньої праці та сімейних обов'язків між жінками і чоловіками; заохочення жінок до участі в підприємницькій діяльності; підтримка економічної захищеності й добробуту жінок.

Ціль 3. Поліпшення *фізичного стану та психологічного благополуччя жінок* просуває у дослідженнях, розробці політики та діяльності у сфері здоров'я таку жіночу стратегію здоров'я, яка повністю визнає та відповідає життєвій природі жінки.

Ціль 4. Зниження рівня *насильства у суспільстві, особливо насильства, спрямованого проти жінок і дітей*, означає зміцнення існуючих засобів зниження насильства проти жінок у межах Загального контексту федеральних зусиль, спрямованих на зниження насильства у нашому суспільстві загалом.

Ціль 5. *Просування ґендерної рівності в усіх аспектах культурного життя Канади* посилює шанування внеску жінок в історію Канади, поліпшує їхній доступ до способів

культурного самовираження, просуває їхню участь у культурному житті та підтримує реалістичне та позитивне зображення жінок у популярній культурі та засобах масової інформації.

Ціль 6. *Включення жіночих перспектив у сферу управління* додає досягнення активної участі жінок з досвідом у різних сферах діяльності та рівний доступ до всіх рівнів прийняття рішень.

Ціль 7. *Просування та підтримка глобальної ґендерної рівності* ще раз підтверджує роль Канади як міжнародного лідера у просуванні ґендерної рівності на глобальному рівні.

Ціль 8. *Авансування ґендерної рівності для службовців федеральних органів та відомств* додає рівних можливостей та результативності прояву жінкам-федеральним посадовцям.

У рамках кожної з цих цілей федеральні органи та агентства розглянули свою політику, програми та діяльність і визначили дії щодо поліпшення ґендерної рівності впродовж наступних років.

Наприкінці ХХ сторіччя Уряд Канади вирішив поліпшити становище жінок у межах країни та в міжнародному масштабі шляхом стратегій просування ґендерної рівності, які допоможуть жінкам досягти економічної самостійності та благополуччя і забезпечать захист їх здоров'я та особистості від насильства. У ньому визнається, що це критична частина відповідальності за підтримування суспільства, яке цінує, з повагою і шаного ставиться до всіх своїх членів. Враховуючи комплекс соціальних, політичних, культурних та економічних реалій сьогодення, досягти цього швидко неможливо. Вкорінення ґендерної нерівності підкреслює потребу довготривалого її бачення. *Федеральний план з ґендерної рівності* є проєктом такого бачення.

ВСТУП

Канада наближається до ХХІ сторіччя з твердою рішучістю поліпшити становище у Канаді та в усьому світі шляхом прийняття стратегій з просування ґендерної рівності, допомогти жінкам досягти економічної незалежності та добробуту і забезпечити захист від насильства їхнього здоров'я та особистості. Уряд Канади відданий забезпеченню участі жінок у творенні та здійсненні процесів та подій, які формують їх життя. Ця відданість є інтегральною складовою політики, спрямованої на людський розвиток свого народу та стійкий розвиток країни. Досягнення цієї мети у світі позначено швидкими змінами, воно є одночасно і викликом, і нагодою.

ПРОГРЕС ЖІНОЧИХ ПРАВ У КАНАДІ

Роки	Події
1916	Перші провінції надали жінкам право голосу – Альберта, Саскачеван, Манітоба
1918	Жінкам надано повне право голосу
1920	Жінки отримали право бути обраними до парламенту
1921	Перша жінка обрана до Палати громад
1928	Верховний Суд Канади вирішує, що жінки не є «особистостями» і не можуть бути призначеними до Сенату Канади
1929	Британська таємна рада скасувала рішення Верховного Суду

1930	Перша жінка-сенатор
1952	Перша провінція приймає закон про рівну оплату – Онтаріо
1955	Зняті обмеження на працевлаштування заміжніх жінок у федеральні суспільні послуги
1956	Прийняте законодавство, яке гарантує рівну оплату однакової праці у федеральних рамках
1961	Жінка вперше стає членом Кабінету Міністрів
1961	Прийнятий <i>Канадський білль про права</i>
1971	<i>Канадський акт про права людини</i> забороняє дискримінацію за статевою ознакою та забезпечує жінкам однакову з чоловіками оплату за однакову працю; у <i>Канадський трудовий кодекс</i> внесені такі ж самі поправки; згідно з <i>Кодексом</i> надається 17 тижнів декретної відпустки
1978	<i>Канадський трудовий кодекс</i> усуває тимчасове припинення або звільнення з роботи жінок з причини вагітності
1982	Прийнята <i>Канадська хартія прав і свобод</i> . Розділ 28 – гарантії Хартії поширюються однаково на чоловіків та жінок
1983	Внесені поправки у <i>Канадський акт про права людини</i> , які забороняють сексуальне переслідування та дискримінацію на підставі вагітності та сімейного чи подружнього статусу
1984	Жінка вперше стає генерал-губернатором
1984	Внесені поправки до канадської Конституції, які затверджують, що права корінного населення та договірні права однаково гарантовані і чоловікам, і жінкам
1985	Розділ 15 <i>Канадської хартії прав і свобод</i> набирає чинності, гарантуючи рівність усіх канадців перед законом і забезпечуючи рівний для всіх захист та пільги, передбачені законом
1985	Суд дав виклик Програмі, щоб розглядала судові справи з рівності прав Внесені поправки до <i>Індіанського акта</i> , які відновлюють статус та право повернення членства спільноти для тих жінок-індіанок, які втратили цей статус через шлюб з неіндіанцями
1986	Введено Закон про <i>справедливу зайнятість</i> , який стосується королівських корпорацій та бізнесу, що регулюються на федеральному рівні, і метою якого є виправлення історичної та системної дискримінації «визначених груп» населення
1993	<i>Рекомендації для Ради з питань імміграції та біженців стосовно жінок, які подають себе як біженці</i>
1994	Відновлено фінансування випробування справ з рівності під назвою Charter Law Development Program
1995	Федеральний уряд взяв курс на ґендерний аналіз законодавства та політики

Майбутнє нестиме з собою не менш гострі проблеми, ніж ті, що відомі нам з минулого. Ми повинні підготувати наше суспільство до широких демографічних змін, культурних надбань, що розвиваються, загострення екологічних проблем, поглиблення прірви між бідними й багатими, тиску глобальної економічної реструктуризації та всеохоплюючих соціальних змін, принесених новою технологічною революцією. Урядові організації всіх рівнів повинні працювати на полегшення переходу до такого нового порядку. Поліпшення стану ґендерної рівності є свідченням відповідальності уряду за підтримку суспільства, яке дорожить своїми членами та гідно і з повагою ставиться до них. Історія не багата на велику кількість прикладів швидких вирішень таких складних соціальних, політичних,

культурних та економічних проблем; живучість проблеми гендерної нерівності зумовлює потребу в довготривалому підході до неї. *Федеральний план з гендерної рівності* є відображенням етапу переходу Канади до цієї нової ери.

Канада пишається прогресом, досягнутим у просуванні рівності жінок і чоловіків. Спільні зусилля урядових органів – федеральних, територіальних та муніципальних – і жіночих організацій, професійних асоціацій, академічних установ та приватних організацій і компаній – внесли істотні зміни упродовж короткого періоду. Канада впровадила реформи цивільного та кримінального законодавства, сфокусовані на питаннях насильства щодо жінок і дітей, сексуальних злочинів, сексуальних домагань, жорстокого поводження з дітьми та обмеження регулювання продажу, купівлі та володіння зброєю, підтримала НУО, які займаються питаннями гендерної рівності, та налаштувала урядовий механізм задля роботи в напрямі просування жінок з метою стійкого перетворення цієї течії на одну зі стратегій широкого суспільного руху. У Канаді, де більшість жінок вступає до вищих навчальних закладів та закінчує їх, більше уваги приділяється специфічним потребам жінок у сфері охорони здоров'я, зростає кількість жінок, які беруть участь у політичному процесі та обіймають посади в економічному секторі. Прогрес у вищезазначених сферах поліпшив якість життя жінок та чоловіків у Канаді. Попри це, прояви нерівності продовжують залишатися надто очевидними серед збіднілих прошарків населення.

У 1995 році виповнилося десять років відтоді, як набрали чинності *Положення про рівність Канадської хартії прав і свобод*, і двадцять п'ять років після звіту Королівської комісії з вивчення становища жінок, які є поворотним пунктом у просуванні жіночих питань у Канаді й у яких викладено понад 150 рекомендацій щодо забезпечення рівності між чоловіками та жінками.

У вересні 1995 року тисячі жінок з усього світу зберуться у Пекіні, (Китай) на Четвертій Всесвітній конференції Організації Об'єднаних Націй зі становища жінок. Саме тут уряди багатьох держав, переглянувши становище жінок за останні десять років, приймуть документ світового значення під назвою *Платформа дій*, який має прискорити розв'язання питання гендерної рівності. Усі держави-учасниці Організації Об'єднаних Націй були покликані скласти національні плани для вирішення цього завдання.

Цілі Федерального плану

1. Впровадження гендерно-базового аналізу всіма федеральними органами та агентствами.
2. Поліпшення економічної незалежності та добробуту жінок.
3. Поліпшення здоров'я та психологічного благополуччя жінок.
4. Зниження насильства в суспільстві, особливо насильства щодо жінок та дітей.
5. Просування гендерної рівності в усіх аспектах культурного життя Канади.
6. Інкorporація жіночих перспектив в управління.
7. Просування та підтримка глобальної гендерної рівності.
8. Авансування гендерної рівності для службовців у федеральних органах та агентствах, серед посадовців міністерств і відомств.

Федеральний план з гендерної рівності як документ є відповіддю Уряду Канади на потребу сучасності. Він відображає зобов'язання федеральних організацій щодо забезпечення гендерної рівності в суспільстві, являючи собою продукт концентрованих зусиль 24 федеральних органів та агентств. У перших двох розділах документа висвітлені обставини, що зумовили прийняття *Плану*, та викладені концепції (дискусії) з питань рівності. *Федеральний план* визначає вісім основних цілей щодо статусу жінок у різних

аспектах. У кожній з цих цілей окреслені проблеми та пріоритети для дії. Ці цілі відповідають 12 сферам діяльності, визначеним у проєкті Платформи дій Організації Об'єднаних Націй, та рекомендаціям Організації Об'єднаних Націй і Світової Співдружності щодо впровадження ґендерно-базового аналізу в процеси законотворчості, політики та програми розвитку.

ПРОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Канадська хартія прав і свобод та інші закони, пов'язані з ґендерною рівністю, міжнародні обов'язки та зобов'язання Канади, федеральні, провінційні та територіальні урядові механізми щодо утвердження статусу жінок, розвинута мережа жіночих організацій усієї країни та соціальні реально існуючі та потенційні партнери є основними рушіями у просуванні ґендерної рівності.

РІВНІСТЬ ПРАВ

Канадська хартія прав і свобод забезпечує конституційний захист ґендерної рівності. Розділ 15 забороняє дискримінацію щодо расового, національного або етнічного походження, кольору шкіри, релігії, статі, віку або розумових чи фізичних вад. Розділ 28 забезпечує права і свободи, задекларовані в *Хартії*, які гарантуються рівною мірою чоловікам і жінкам. Узагалі, *Хартія* здебільшого торкається відносин між особами та урядом, ніж міжособистісних стосунків.

Верховний Суд Канади підтвердив у виданні «Суспільство та закон» (*Andrews vs. The B. C. Law Society*), що в *Хартії* констатується необхідність захисту від дискримінації тих груп, які понад усе потерпають від соціальної, політичної та правової несправедливості в суспільстві. Дискримінація може бути результатом закону, якщо метою або наслідком його впровадження є нерівність членів такої групи порівняно з іншими членами суспільства. Щоб наблизитися до ідеалу повної рівності перед законом, треба враховувати його вплив на особистість і групу. Суд рішуче відхилив поняття «однакове й ідентичне ставлення» як стандарт рівності, визнаючи, що «відмінності в міжособистісних стосунках згідно із законом не обов'язково призводять до нерівності, тоді як ідентичне ставлення може часто бути серйозною причиною нерівності». Дискримінацією є не просто різне ставлення до особистостей або груп. У таких ситуаціях необхідно враховувати шкоду, що завдається. Таким чином, урядова політика, що визнає та враховує специфічні особливості канадців, їх природні ознаки – колір шкіри, стать тощо, спрямована на досягнення рівності.

РОЗДІЛИ 15 ТА 28 КАНАДСЬКОЇ ХАРТІЇ ПРАВ І СВОБОД

(1) Усі люди рівні перед законом і мають право на рівний захист та рівні пільги, що передбачаються законодавчо, та не повинні зазнавати дискримінації, особливо дискримінації за расовими, національними ознаками, етнічним походженням, кольором шкіри, релігією, статтю, віком або вадами розумового та фізичного розвитку.

(2) Підрозділ (1) не суперечить жодному закону, програмі чи діяльності, метою яких є поліпшення умов для особистостей чи груп, зокрема тих, які опинилися у невідгідному становищі через расове, національне або етнічне походження, колір шкіри, віросповідання, стать, вік або вади розумового та фізичного розвитку.

Права та свободи гарантуються в *Хартії* однаковою мірою як чоловікам, так і жінкам.

Окрім того, *Канадська хартія прав і свобод* також забезпечує захист рівності через заборону дискримінації на основі расової, національної належності або етнічного походження, кольору шкіри, віросповідання, віку, статі, сімейного стану, вад фізичного та пси-

хічного розвитку або судимості з послідовним зняттям звинувачення. Акт забезпечує механізм подання позовів фізичними особами або групами стосовно урядових програм, політичних питань, законодавства, а також актів, що спричиняють дискримінацію при працевлаштуванні або на службі в секторі державних підприємств, де працює 11% канадської робочої сили, – тоді *Канадська хартія прав і свобод обмежується лише діями на рівні уряду*. Акт забороняє сексуальні домагання та вимагає від усіх роботодавців рівної оплати праці за однакову роботу всім працівникам.

МІЖНАРОДНІ ОBOB'ЯЗКИ ТА ЗOBOB'ЯЗАННЯ

Поняття рівності між жінками та чоловіками обґрунтовано в *Хартії Організації Об'єднаних Націй*, яка була прийнята 50 років тому, та в *Загальній декларації прав людини*. Це поняття є невід'ємним складником угод з прав людини, а також політичного, громадського, економічного, соціального та культурного права, які були укладені з участю Канади. У 1979 році *Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)* визначила цілі та засоби, необхідні для досягнення ґендерної рівності і в суспільному, і в приватному житті. CEDAW визнає, що правові наслідки повинні братися до уваги у визначенні критерію дискримінуючих дій і що коригуючі засоби іноді необхідні для виправлення дискримінаційних ситуацій, що історично склалися. Канада ратифікувала CEDAW 1981 року. Канада розробила *Декларацію Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію насильства щодо жінок*, що була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 1983 року.

Багато інших угод відображають процеси, що відбуваються у світовому масштабі, намагаючись знайти розв'язання таких проблем, як жінки та економічна реформа та визнання насильства, спрямованого проти жінок. *Перспективні Найробіські стратегії*, які діяли з 1985 по 2000 рік, являють собою комплексний план дій з широкого кола соціально-економічних, політичних та культурних питань. У проєкті Пекінської *Платформи дій* розглядаються основні пріоритети прискорення просування ґендерної рівності упродовж наступних п'яти років. Глобальна мета з ґендерної рівності підтримується конвенціями Міжнародної організації праці (МОП) та є складником останніх всесвітніх конвенцій з питань дітей (Нью-Йорк, 1990 р.), охорони довкілля (UNCED, Ріо-де-Жанейро, 1992 р.), прав людини (Відень, 1993 р.), населення та розвитку (ICPD, Каїр, 1994 р.) та соціального розвитку (WSSD, Копенгаген, 1995 р.). Ця мета також скеровує працю, яка проводиться сьогодні такими органами Організації Об'єднаних Націй, як Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Програма Організації Об'єднаних Націй з охорони довкілля (UNEP), ЮНЕСКО, регіональні економічні комісії Світового банку.

В інших угодах Канада виступає учасницею різних міжнародних організацій. *Міжамериканська комісія з питань жінок Організації Американських Штатів (ОАШ)*, заснована в 20-х роках, започаткувала *Міжамериканську конвенцію із запобігання, покарання та викорінення насильства щодо жінок*. Основним принципом Співдружності є расова рівність. Принцип ґендерної рівності був уведений нещодавно, а ґендерний аналіз планування дій прискорено розробляється співдружністю як високоефективний шлях досягнення результатів. Ця праця відображена в *Оттавській Декларації з проблем жінок та структурного регулювання* (1991 р.) і в проєкті *Плану дій з ґендеру та розвитку Співдружності*. Організація з економічної співпраці та розвитку (ОЕСР), співпрацюючи з Робочою групою №6 «Роль жінок в економіці» та з групою «Жінки та розвиток» Комітету з розвитку та допомоги, інтегрували проблеми жінок до всіх своїх документів. Угоди ОЕСР та порівняльні дослідження є особливо важливими для розвитку канадського напрямку, оскільки інші країни-члени ОЕСР стикаються з тими самими проблемами сус-

пільного розвитку, що й Канада. Канада є лідером у міжнародній співпраці з гендерних питань, у тому числі зі сприяння підвищенню суспільного значення жінок, які входять до неурядових організацій. Усі федеральні органи та агентства, до компетенції яких належить забезпечення рівних прав членів суспільства, шукають шляхів просування гендерної рівності, працюючи з іншими країнами та міжнародними організаціями. «Жінки та розвиток» є одним із шести пріоритетів програми «Офіційна допомога розвитку» в межах зовнішньої політики Канади.

МЕХАНІЗМ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРЯДУ ПРОСУВАННЯ ЖІНОК

Починаючи з 1976 року, ряд канадських федеральних органів та агентств створив механізми інтеграції жіночих проблем до політичних перетворень під час розробки політики уряду.

Створення структури «Статус жінок Канади» (СЖК) 1976 року було основним етапом у цьому процесі. Діючи як відомчий орган федерального Уряду, уповноважений Order-in-Council (1976–1979) та Appropriation Act (1976–1977) «координувати діяльність стосовно статусу жінок та керувати відповідними програмами», СЖК виступає керівником, експертом і радником посадової особи, на яку на державному рівні покладено відповідальність за статус жінок, а також надає федеральним органам та агентствам стратегічні консультації з відповідних питань. За допомогою політики досліджень, аналізу та розвитку, міжнародної та міжурядової діяльності, фінансування, технічної допомоги та засобів зв'язку СЖК активно інтегрує питання гендерної рівності в усі федеральні урядові ініціативи.

Регіональна розгалуженість структури СЖК дає можливість налагоджувати та підтримувати контакти з жіночими організаціями всієї країни, забезпечуючи механізм висесення жіночих проблем на суспільне обговорення.

На замовлення політичних діячів СЖК аналізує традиційні й нові питання та напрями, що стосуються пільг з гендерної рівності у політичному, державному й приватному секторах, та сприяє конкретним змінам у політиці та програмах, що стосуються жінок. Це ілюстрація того, як програма незалежного дослідження підтримує політичний процес. СЖК підтримує роботу центру документації, архіву та бібліотеки з дослідження прогресу жіночих питань у суспільстві, інтегрує інформацію, яку систематизує Програма жінок (раніше вона систематизувалась Департаментом розвитку людських ресурсів) та канадська консультативна Рада зі статусу жінок.

СЖК фінансує національні, регіональні та місцеві жіночі організації та інші групи, підтримуючи їх роботу із просування гендерної рівності та довготривалих систематичних змін.

На федеральному рівні СЖК розвиває і підтримує стратегічні зв'язки з провінційними та територіальними урядами та займається моніторингом розвитку провінцій і територіальних округів стосовно питань гендерної рівності, освіти й навчання жінок і питань насильства щодо жінок. Вона також очолює міжурядові збори вищих посадовців та відповідні комітети.

На міжнародному рівні СЖК співпрацює з Департаментом закордонних справ та міжнародної торгівлі, Канадським міжнародним агентством розвитку (CIDA) та іншими федеральними органами та агентствами з метою висунення та виконання федеральних урядових зобов'язань щодо глобальної рівності жінок. СЖК представляє Канаду на міжнародному рівні на зборах таких організацій, як Комісія Організації Об'єднаних Націй зі статусу жінок, Співдружність, ОЕСР та Міжамериканська комісія зі статусу жінок. СЖК поширює серед громадськості інформацію, яка є цікавою та актуальною для жінок, а також висвітлює ініціативи федерального уряду стосовно сприяння прогресу гендерної рівності.

ПРОВІНЦІЙНІ/ТЕРИТОРІАЛЬНІ УРЯДИ

Згідно з Конституцією Канади провінції та територіальні округи мають переважне законодавче право у сферах освіти, відправлення правосуддя, соціальних послуг та охорони здоров'я. Таким чином, діяльність провінційних та територіальних урядів має великий вплив на просування жінок у рівності.

У *Стратегіях зі здоров'я населення*, ухвалених 1994 року федеральними, провінційними та територіальними органами здоров'я, визнається, що для досягнення загального добробуту чоловіків, жінок та дітей Канади відіграють суттєву роль рівень прибутку і соціальний статус, мережа соціального захисту, освіта та оточення.

Упродовж багатьох років, наприклад, закони про працю та політика їх втілення були спрямовані на вирішення питань справедливості при працевлаштуванні та справедливої винагороди за працю. Декілька провінційних урядів упровадили плани справедливого працевлаштування. Кожна провінція та територіальний округ мають законодавство, де проголошується право на рівну плату за однаково або значною мірою однаково працю. Кілька провінцій також мають законодавство про справедливу оплату праці, яке здебільшого застосовується у сфері соціальних послуг та громадських установ. Дедалі більшою умовою для досягнення економічної рівності жінок стає відповідальність, яку перебрали на себе провінційні урядові органи на ниві навчання та перекваліфікації працівників і надання послуг по догляду за дітьми.

Основним пріоритетом діяльності усіх провінцій та територіальних округів є питання насильства щодо жінок. Кожна правова установа залучена до ряду ініціатив, включаючи створення та облаштування кризових притулків, проведення кампаній з державної освіти, заснування сумісних місцевих урядових органів та мережі дорадчих громадських комітетів, пристосовуючи правову систему до проблем осіб, які потерпають, фінансування центрів для жертв сексуальних переслідувань, закладів адаптації, навчальних програм для поліції та програм для виправлення агресивної поведінки чоловіків.

З 1982 року федеральні, провінційні та територіальні уряди плідно та ефективно співпрацюють у напрямі просування жіночої рівності за сприяння міністрів, відповідальних за статус жінок. На щорічних базових зустрічах відповідальні міністри спільно обговорюють державну політику і спрямовують громадську свідомість на турботу щодо жінок. Вони шукають вихід від насильства проти жінок, розв'язують проблеми освіти та навчання, ґендерної рівності в системі правосуддя, поєднання праці та сімейних обов'язків, планування сім'ї та економічного майбутнього жінок. Вони також зустрічаються з міністрами інших галузей для обговорення шляхів просування рівності жінок та дівчат у системі освіти.

Так, на щорічних зборах 1995 року федеральні, провінційні та територіальні міністри, які відповідають за статус жінок, підтримали ґендерно-базовий підхід у розробці політики та погодилися щодо «важливості застосування ґендерного аналізу як ґендерно-базового аналізу при комплексному підході уряду до політичних процесів».

Співпраця між федеральним, провінційними та територіальними урядами забезпечує злагодженість федерального /провінційного/територіального урядового механізму для досягнення рівності жінок.

СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ

Жіночі проблеми – це проблеми суспільства. Успішне розв'язання цих проблем принесе користь як чоловікам, так і жінкам. Федеральний уряд зобов'язався разом з багатьма соціальними партнерами продовжувати просування ґендерної рівності.

Активну роль у просуванні ґендерної рівності відіграють жіночі та інші професійні організації, громадські та приватні заклади, бізнесові та академічні структури. Вони дося-

гають цього через спільну участь у громадській діяльності, розвитку професійних стандартів, досліджень та інших видів діяльності.

У Канаді добровільна діяльність з поліпшення статусу жінок традиційно ґрунтується на активності громадських організацій. Наприклад, добре розвинена мережа жіночих організацій сприяє створенню місцевих і національних програм із ґендерної рівності, забезпечує прями послуги для жінок і дітей та проводить виховну роботу з громадськістю та всіма відділами уряду. Факт того, що припинення насильства проти жінок і дітей стало центром уваги в діяльності уряду, є ілюстрацією ролі зусиль та досвіду жінок у формуванні законодавства, стратегічних напрямів та програм за останні роки. Без зусиль тисяч осіб та організацій, які присвячують свій час і професійний досвід поліпшенню життя жінок, такий внесок був би неможливим.

У свою чергу приватний сектор підхопив заклик і несе відповідальність корпоративної громади за поліпшення становища жінок у канадському суспільстві. Поряд з іншими установами банки впровадили програми гармонізації праці та сімейних відносин. Такі програми є прикладом об'єднання зусиль партнерів різних галузей: промислових підприємств, комітетів, професійних асоціацій та громадських об'єднань. Результатом співпраці приватних компаній та урядових організацій є спонсорвання тренінгів з перекваліфікації жінок, які розпочинають свою діяльність на ринку оплачуваної праці. Організації приватного сектору також проводять кампанії зі збору коштів на підтримку ініціатив за припинення насильства щодо жінок.

На тлі великих економічних, політичних, соціальних і культурних трансформацій співпраця між урядовими організаціями, промисловими підприємствами та добровільними об'єднаннями відіграє вирішальну роль у просуванні ґендерної рівності. Документи *Федерального плану* є одним з прикладів такої співпраці.

ВІД РІВНОСТІ ЖІНОК ДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: РОЗУМІННЯ КОНЦЕПЦІЇ

Концепція жіночої рівності історично склалася й розвивалася відповідно до зміни соціальних, економічних та політичних умов. На межі сторіч у досить розвиненому світі новостворений жіночий рух зосередив свої зусилля на досягненні того, що стало відомим як «формальна рівність», для якої характерна боротьба за рівне ставлення, можливості та привілеї для жінок і чоловіків. Одним з перших досягнень, звичайно, стало здобуття жінками права голосу. Окрім цього, жінки не досягли ані повної рівності з чоловіками, ані повного доступу до процесів прийняття рішень.

ЩО ТАКЕ ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ?

Ґендерна рівність означає наявність рівних умов для жінок і чоловіків у реалізації всіх своїх прав людини та можливостей участі в політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, а також рівного користування його результатами. Рівність необхідна для людського розвитку.

Досягнення ґендерної рівності необхідне для нормального функціонування соціальної, економічної, культурної та політичної системи; нерівність статусу жінок проявляється системно; расові ознаки, етнічне походження та непрацевдатність й надалі впливатимуть на таке становище; необхідно враховувати жіночу специфіку, пріоритети та цінності у роботі всіх основних соціальних інститутів.

Однакове ставлення до жінок та чоловіків не забезпечує однакових результатів, тому що жінки та чоловіки знаходяться на різних соціально-статусних рівнях та в різних умовах життя. Перешкоди на шляху досягнення рівності є наслідком історично вкоріненого ставлення й традиційних упереджень, які склалися не тільки щодо жінок, а й стосовно

раси, віку, сексуальної орієнтації, непрацездатності, фізичних та психічних вад, кольору шкіри й таке інше. Особливо це стосується життєвих ситуацій жінок, які знаходяться поза межами домінуючої культури, – жінок з фізичними або психічними вадами, аборигенів, представниць національних меншин, літніх жінок, лесбіянок, матерів-одиначок, бідних жінок – усіх тих, які за тією чи іншою ознакою різняться від основної маси населення. Для них шлях до рівності є й буде ще складнішим. Рівність для всіх жінок буде тільки тоді, коли несправедливе ставлення до них на робочих місцях, в освітніх закладах і в сім'ї стане центром громадської уваги та необхідних змін. Для досягнення справжньої ґендерної рівності слід зважати на відмінності у життєвому досвіді, життєвих ситуаціях жінок і чоловіків, а також у середовищі жіноцтва, і, таким чином, нейтралізувати системні прояви нерівності. Знання «дійсної» рівності визнає загальну та структурну природу нерівності. У ньому визнається свобода від дискримінації і позитивні дії, спрямовані на утвердження рівності.

Останнім часом концепція ґендерної рівності набуває дедалі більшої популярності. Як викладено у проєкті *Плану дій з ґендеру та розвитку Співдружності*, прийнятому 1995 року, слово *gender* «іноколи використовується без особливої виваженості на позначення різних понять у різні часи. Іноді воно вживається на позначення «жінки», іноді у значенні «стать», а іноді в конкретному значенні роду... Ґендер має відношення не тільки до чоловіків та жінок, а й до стосунків між ними і до того, яким чином реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків та як вони соціально конструюються...»⁹⁸.

Досягнення ґендерної рівності вимагає змін усталеного соціального порядку взаємин між чоловіками та жінками задля того, щоб забезпечити рівну оцінку різних соціальних ролей, які вони відіграють як батьки, працівники, обрані посадовці та інші; щоб запровадити рівне партнерство в процесах прийняття суспільно важливих рішень і побудувати справедливе та паритетне суспільство.

ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД ФЕДЕРАЛЬНОГО ПЛАНУ

1. *Федеральний план з ґендерної рівності* відображає зобов'язання Канади «побудувати спільно таку незалежну країну, яка буде економічно сильною, соціально справедливою, яка пишатиметься своєю розмаїтістю та характеризуватиметься цілісністю, співучастю та компетентністю». Позиція Канади базується на цінностях, що визнають роль усіх канадців у спільній праці для творення середовища, що навчає та виховує кожну особистість і охороняє її унікальні якості та потенційні можливості. *Федеральний план* віддзеркалює переконання федерального уряду, що «праця, охорона здоров'я, безпечне та сприятливе середовище, рівність чоловіків та жінок, турбота про дітей та літніх людей і поліпшення умов життя бідних є пріоритетними соціальними питаннями, що не можуть використовуватися окремими особами у вузьких еґотистичних цілях».

2. У *Федеральному плані з ґендерної рівності* досліджуються різні аспекти життя жінок Канади. Ці аспекти є породженням не тільки статевих відмінностей, а й віковими, расовими, класовими, національними та етнічними особливостями, сексуальною орієнтацією, вадами психічного та фізичного розвитку, регіонами, мовою та релігійними переконаннями. Історія засвідчила, що однакове ставлення до жінок ще не забезпечує їхньої рівності. Однакове ставлення до всіх жінок не є розв'язанням проблеми; таке «рівне» ставлення нехтує фактом унікальності життя кожної з них.

⁹⁸ *Федеральний Секретаріат Співдружності*. Проєкт бачення розвитку жінок на період до 2000 року: *План Дій з ґендеру та розвитку Співдружності*, 1995. – Ст. 31.

3. *Федеральний план з гендерної рівності* також визнає, що законодавство й політика можуть по-різному впливати на жінок та чоловіків. Федеральний уряд зобов'язався в рамках своєї юрисдикції діяти таким чином, щоб забезпечувати прозорість наслідків цього впливу. *Федеральний план* надає пріоритетного значення впровадженню системного гендерно-базового аналізу для прискорення процесу.

4. Виявлення нових шляхів розвитку та впровадження публічної політики є складовою комплексу завдань. Горизонтальна співпраця між органами федерального уряду та агентствами є ключовим питанням. *Федеральний план* будується на існуючих урядових ініціативах та пропонує нові напрями дій. На той час, коли уряд перебрав на себе низку нових специфічних зобов'язань, очікується, що *Федеральний план* і надалі розвиватиме оновлені органи та агентства і розроблятиме їх ініціативи у рамках контексту, який змінюється. Ці зміни зумовлені оновленням уряду, яке почалося 1994 року, та новими національними й глобальними соціально-економічними тенденціями.

5. Безсумнівно, *Федеральний план* з'явився у той час, який є перехідним для федерального Уряду Канади, що характеризується змінами повноважень та структури органів та агентств; у ньому переглянуто основні соціальні та економічні напрями діяльності, пов'язані з наступним розподілом федеральної та провінційної/територіальної відповідальності; передача деяких повноважень іншим урядовим інституціям відповідних рівнів, а саме автохтонним органам самоврядування; і введення більш жорсткої фіскальної політики⁹⁹. У процесі розробки документа до уваги бралися істотні демографічні зміни, які відбулися в країні, та особливості суспільства, у якому існують багатокультурність, багатомовність, різні раси та дві офіційні мови. Хоча цей перехідний період стимулює впровадження *Федерального плану з гендерної рівності*, він також уможливує аналіз політики в документі та впровадження змін в урядове законодавство – змін, що полегшать виконання урядових зобов'язань з гендерної рівності.

6. *Федеральний план* допомагає урядовим органам і агентствам забезпечити подальше просування гендерної рівності при реструктуризації та перерозподілі урядових повноважень. *Федеральний план* співзвучний з програмою уряду, що проводиться: його заходи, спрямовані на досягнення рівності жінок і чоловіків, хвилюють громадськість тому, що зміцнюють економіку та захищають права людини. Федеральний уряд як законодавчий орган, розробник програм, політичних напрямів і роботодавець використовує ці засоби, які є дієвими тому, що адекватний політичний підхід запобігає тим труднощам, які могли б виникнути, якби питання статі не бралися до уваги.

7. *Федеральний план з гендерної рівності* ґрунтується на тому, що й чоловіки, і жінки повинні бути залучені до пошуку засобів створення справедливішого суспільства, від чого обидві статі матимуть переваги. У ньому визнається, що дедалі більш життєво необхідними упродовж наступних років стануть побудова і посилення співпраці серед жіноцтва та між жінками й чоловіками, між університетами, суспільними групами, НУО, приватним сектором та урядовими органами різних рівнів, тому що мінливість життєвої ситуації вимагає створення ефективніших та обґрунтованіших політичних підходів.

8. У документах *Федерального плану*, що стосуються важливих глобальних та внутрішніх питань, розглядаються питання просування повної рівності між чоловіками та жінками Канади й висвітлюються напрями майбутніх федеральних ініціатив. Федеральні органи й агентства, які беруть у цьому участь, переглянули напрями своєї політики та програми і визначили дії щодо поліпшення гендерної рівності упродовж наступних років. Ці дії спрямовані на виконання восьми ключових цілей і відображають найбільш важливі сфери діяльності, викладені у Пекінському проекті *Платформи дій*.

⁹⁹ *Створення Можливостей* – Канадський Ліберальний План, 1993 рік. – Ст. 9. – С. 11.

Вісім цілей:

9. • Ціль 1. Впровадження ґендерно-базового аналізу через усі федеральні органи й агентства висуває на перший план систематичний процес інформування та провадження майбутнього законодавства та політики на федеральному рівні через оцінку потенційного диференційованого впливу на жінок та чоловіків. Таким чином, ця ціль підпирає усі наступні цілі.

10. • Ціль 2. Поліпшення економічної незалежності та добробуту жінок висуває оцінку оплачуваної та неоплачуваної жіночої праці, просування жінок як ґендерно рівних на ринку праці та рівного розподілу домашньої праці і сімейних обов'язків між жінками і чоловіками; заохочення жінок до участі в підприємницькій діяльності; підтримка економічної захищеності й добробуту жінок.

11. • Ціль 3. Поліпшення фізичного стану та психологічного благополуччя жінок просуває у дослідженнях, розробці політики та діяльності у сфері здоров'я таку жіночу стратегію здоров'я, яка повністю визнає та відповідає життєвій природі жінки.

12. • Ціль 4. Зниження рівня насильства у суспільстві, особливо насильства, спрямованого проти жінок і дітей, означає зміцнення існуючих засобів зниження насильства проти жінок у межах загального контексту федеральних зусиль, спрямованих на зниження насильства у нашому суспільстві загалом.

13. • Ціль 5. Просування ґендерної рівності в усіх аспектах культурного життя Канади посилює шанування внеску жінок до історії Канади, поліпшує їхній доступ до способів культурного самовираження, просуває їхню участь у культурному житті та підтримує реалістичне та позитивне зображення жінок у популярній культурі та засобах масової інформації.

14. • Ціль 6. Включення жіночих перспектив у сферу управління додає досягнення активної участі жінок з досвідом у різних сферах діяльності та рівний доступ до всіх рівнів прийняття рішень.

15. • Ціль 7. Просування та підтримка глобальної ґендерної рівності ще раз підтверджує роль Канади як міжнародного лідера у просуванні ґендерної рівності на глобальному рівні.

16. • Ціль 8. Авансування ґендерної рівності для службовців федеральних органів та відомств додає рівних можливостей та результативності прояву жінкам-федеральним посадовцям.

17. Федеральний план з ґендерної рівності розроблений надійно з фінансового погляду. Він забезпечує структуру, що сприяє участі та побудові співпраці у межах уряду та між урядовими органами різних рівнів, а також між урядом і громадськістю. Представлення цього проекту майбутньої діяльності на Всесвітній Четвертій конференції Організації Об'єднаних Націй зі становища жінок посилює відповідальність та допомагає федеральному уряду визначити курс, спрямований на досягнення ґендерної рівності в Канаді.

ЦІЛЬ 1. ВПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНО-БАЗОВОГО АНАЛІЗУ В УСІХ ФЕДЕРАЛЬНИХ ОРГАНАХ ТА АГЕНТСТВАХ

18. Системний, інтегрований, побудований на базовій основі підхід є політичним і новиною. Такий підхід є основою створення надійної державної політики. План дій з ґендеру та розвитку Співдружності 1995 року потребує системи управління з урахуванням ґендерних питань, яка включає в себе аналіз, навчання, фінансування та облік. Саме так проект Платформи дій Організації Об'єднаних Націй закликає держави-учасниці «ана-

лізувати гендерні перспективи, політику та програми». Дійсно, уряди Британської Колумбії, Австралії та Нової Зеландії кладуть гендерно-базовий аналіз в основу підходу до політики розвитку і перетворень сучасності. Гендерно-базовий підхід застосовується Колумбією та Болівією; усі скандинавські країни стали на шлях систематичного використання такого підходу. Він застосовується і Європейським Союзом.

19. У межах Канадського федерального уряду, починаючи з 1976 року, Управління «Статус жінок Канади» здійснює гендерний аналіз. *CIDA*, ключове канадське агентство з розвитку, розглядає гендер як фактор процесу розвитку й успішно впроваджує такий підхід у багатьох країнах, що розвиваються і з якими воно працює. Інші федеральні органи, такі як юстиції, органи розвитку людських ресурсів та справ індіанців і північного розвитку також почали впровадження гендерно-базового аналізу.

20. Федеральні, провінційні та територіальні органи зі статусу жінок домовились на 14-х щорічних зборах, які відбулися 26 травня 1995 року, про «важливість гендерно-базового аналізу як невід'ємної складової політичної діяльності уряду».

ЩО ТАКЕ ҐЕНДЕРНО-БАЗОВИЙ АНАЛІЗ?

Гендерно-базовий аналіз є суттєвою частиною якісного політичного аналізу. Гендерний аналіз базується на тому, що політика невіддільна від соціального контексту, а соціальні питання є невід'ємними від економічних. Аналіз соціального впливу, включаючи гендерний аналіз, це не тільки доповнення, а невід'ємний компонент якісного політичного аналізу¹⁰⁰.

Гендерно-базовий аналіз розглядає різний вплив урядової політики на чоловіків та жінок. У деяких випадках гендер може бути менш впливовим на політику й детермінованим іншими чинниками. Можливо, на першій стадії аналізу гендерний підтекст не буде очевидним, та є вірогідність його появи пізніше. Таким чином, в аналітичному процесі повинні враховуватися гендерні питання. Наприклад, можна припустити, що програми структурного регулювання нейтральні щодо гендерного впливу і не мають відношення до гендерно-базового аналізу. Проте гендерно-базовий аналіз висвітлює такі проблеми, як представленість жінок у секторі низькооплачуваної праці, і, як наслідок, констатує їх нижчий економічний та соціальний статус порівняно з чоловіками. Гендерно-базовий аналіз здійснюється за допомогою таких інструментів, як інформація з гендерних питань, гендерні показники як гендерно чутливі індикатори рівності, директиви та критерії для порівняльної оцінки доцільності включення поняття статі до процесу розвитку політичних напрямів.

21. Запровадження гендерного аналізу для осмислення сучасного політичного етапу є більш ефективним та результативним щодо гуманних і соціальних умов для жінок. Оскільки такий підхід допомагає визначити негативний вплив, який політика може мати на жінок, то це веде до більш ефективної державної політики, що забезпечує кращі можливості економічного та соціального розвитку канадців.

22. Гендерно-базовий аналіз починається з визнання, що соціальний, економічний, культурний та політичний устрій тісно пов'язаний з державною політикою. Складна реальність вимагає комплексних політичних розробок. Основою цього твердження є потреба оцінки різного впливу політичних процесів на жінок і чоловіків. Завдяки наявності такої оцінки впровадження гендерно-базового аналізу у законодавство та політичні процеси, що стало на заваді неефективній та дорогій державній політиці, яка часто ігнорувала проблеми жінок, забезпечило розвиток стабільної державної політики.

¹⁰⁰ *Robin McKinley. Gender Analysis of Policy (Draft), Ministry of Women's Affairs. – New Zealand, 1993.*

23. Впровадження ґендерно-базового підходу забезпечує розвиток, аналіз і творення таких законодавства та політики, які здійснюються з урахуванням ґендерних відмінностей. Це включає розуміння природи відносин між чоловіками та жінками, різних соціальних реалій, життєвих очікувань та економічних обставин, з якими стикаються жінки та чоловіки. Такий підхід визнає, що деякі жінки можуть знаходитися у більш невідгідному становищі через расу, колір шкіри, сексуальну орієнтацію, соціально-економічне становище, регіон, різний рівень можливостей та вік. Ґендерно-базовий аналіз поважає та бере до уваги це розмаїття.

ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЇ

24. Федеральний уряд створює наскрізний Федеральний план щодо забезпечення на майбутнє політичного змісту законодавства з властивим аналізом потенціалу, диференційованим підходом до жінок і чоловіків. Окремі органи відповідають за визначення тих напрямів законодавства і політики, які потенційно впливають на жінок і чоловіків, враховуючи диференційований підхід, місце проживання, особливості територій та ін. щодо ґендеру.

25. Федеральний уряд перебрав на себе обов'язки:

26. а) розробляти та застосовувати засоби і методи проведення ґендерно-базового аналізу;

27. б) залучати ґендерно-базовий аналіз до законодавства і політики;

28. в) розробляти індикатори оцінки прогресу утвердження ґендерної рівності;

29. г) збирати та використовувати ґендерно-деталізовану інформацію;

30. д) використовувати у межах федерального уряду ґендерно чутливу мову, яка включає в себе поняття, що стосуються ґендерних питань;

31. е) оцінювати ефективність ґендерно-базового аналізу.

32. Органи будуть фінансувати впровадження ґендерно-базового аналізу, що включає в себе звичайні робочі витрати на навчання працівників та проведення аналізу; всі ці витрати є складовою загальних витрат.

33. Орган «Статус жінок Канади» співпрацюватиме разом з іншими урядовими та федеральними органами та агентствами над поетапним упровадженням ґендерно-базового аналізу, із розробкою засобів, навчальних матеріалів і процедур та моніторингом самого процесу включно. СЖК використовуватиме у своїй Програмі «Жінки та розвиток» десятирічний досвід ґендерного підходу, який упроваджує CIDA, досвід інших урядів, що вже впроваджують такий підхід, а також численні матеріали, розроблені в країнах світу.

34. Окремі органи та агентства несуть відповідальність за проведення ґендерно-базового аналізу в межах своєї компетенції. Очікується, що такий підхід буде впроваджуватися поетапно упродовж наступних п'яти років – час, необхідний для набуття органами та агентствами кваліфікації та досвіду для його проведення.

35. Федеральний уряд забезпечуватиме, якщо це є доцільним, урахування ґендерних питань у розв'язанні важливих проблем і визначенні політичних напрямів. Орган «Статус жінок Канади» та інші органи та агентства продовжуватимуть забезпечувати прямий доступ до інформації з питань, з якими стикається федеральний уряд стосовно жіночих організацій. Це можуть бути незалежні дослідження, проведення телеконференцій з представниками основних організацій та надання інформації щодо ключових політичних напрямів.

ЦІЛЬ 2. ПОЛІПШЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕЗАЛЕЖНОСТІ ТА ДОБРОБУТУ ЖІНОК. УЧАСТЬ ЖІНОК В ЕКОНОМІЦІ

36. За даними Організації Об'єднаних Націй¹⁰¹, жінки працюють більшу кількість годин, ніж чоловіки. У Канаді, безсумнівно, жінки, що працюють, роблять істотний внесок в економіку. Майже дві третини (63% у 1993 р.¹⁰²) праці з обслуговування та підтримки сімей та громад, а саме домашня праця, приготування їжі, виховання та догляд за дітьми, хворими або інвалідами, літніми людьми й таке інше, виконується жінками. Кількість жінок, представлених на офіційному ринку праці, швидко зростає упродовж останніх десятиріч. У 1975 році 36% усіх оплачуваних працівників становили жінки, 1993 року ця кількість зросла до 45%, що становило майже три четверти усього росту зайнятості в Канаді впродовж цього періоду. Також жінки володіють приблизно однією третиною малого та середнього бізнесу в Канаді. Вони активно діють у сфері неофіційної економіки, незважаючи на малу кількість інформації в цій галузі¹⁰³.

37. Незважаючи на свій внесок, жінки в Канаді продовжують отримувати нерівну частку прибутку за свою працю. Це серйозно обмежує їх економічну незалежність у критичні періоди. Причиною значного виснаження для багатьох жінок є суперечливі вимоги, що зумовлені обов'язками оплачуваної та неоплачуваної праці. Це може скорочувати доступ жінок до ринку оплачуваної праці, знизити можливості їх кар'єрного зростання та працездатність, примусити їх віддавати перевагу праці з частковою зайнятістю перед повною, «нетрадиційним» заняттям, які можуть стати джерелом додаткових стресів, створювати перешкоди доступу до переваг, які надає навчання та користування попереднім досвідом оплачуваної праці, що особливо актуально у випадках з матерями-одиначками. У випадках, коли жінок вважають неохочими до кар'єри, це може призвести до того, що їм не надаватимуть відповідних можливостей до цього. Такі обмеження збільшують частку жінок серед бідних верств канадського населення, а також це справляє довготривалий негативний вплив на їх пенсійні пільги.

38. Незважаючи на те, що самі роботодавці, включаючи федеральний уряд, розробили такі напрями діяльності та програми щодо сімейного життя, як домашній догляд упродовж дня, відпустки з догляду за дитиною для матері/батька, гнучкий погодинний та потижневий графік роботи, координація праці та сімейного життя, все це сприймається більшою мірою як жіночі питання, а не як довічна відповідальність і чоловіків, і жінок.

39. Нерівна участь і просування жінок у секторі оплачуваної праці й надалі знижуватиме їх можливості в досягненні та підтриманні особистої економічної незалежності упродовж життя. Жінки все ще відчувають на собі робочу сегрегацію, жорсткі сімейні та громадські вимоги щодо використання їх часу для виконання відповідних обов'язків, а також те, що їх позбавляють повноправної участі у процесі прийняття економічних рішень. Незважаючи на поліпшення ситуації завдяки впровадженню закону про справедливую оплату праці, ще багато жінок отримують неоднакову з чоловіками платню за одну й ту ж працю. Також переважно жінки займаються працею з частковою зайнятістю та у секторі ненормованої праці, у сфері роздрібною торгівлі та обслуговування, що є причиною низької платні, недостатньої кількості пільг та пенсії. Упродовж останніх кількох років завдяки макроекономічному курсу були створені нові підприємницькі можливості на ринку, проте для жінок існує все ще багато труднощів на шляху до їх більш активної участі у сфері підприємництва.

¹⁰¹ U.N., The World's Women, 1995.

¹⁰² Statistics Canada, Catalogue 13 - 001, 4-th quarter, 1993.

¹⁰³ Statistics Canada, Women in Canada, Catalogue 89 - 503, 1995.

40. Для деяких жінок економічна нерівність ускладнюється їх належністю до груп, що знаходяться у програшному становищі порівняно з рештою канадського суспільства. Аборигенки, представниці меншин, іммігрантки, інваліди частіше, порівняно з іншими канадськими жінками, змушені працювати у секторі низькооплачуваної та фізичної праці, отримуючи при цьому менше пільг або не отримуючи їх зовсім. Нерівність у таких ситуаціях зберігається, незважаючи на зусилля, спрямовані на те, аби позбавитись її.

41. Існуючі соціальні та економічні тенденції несуть загрозу зростання гендерної нерівності в секторі оплачуваної праці. Оскільки такі країни, як Канада, просуваються у напрямі економіки, що базується на використанні інформаційних технологій, наголошуючи при цьому на мобільності висококваліфікованих працівників та на глобалізації світової торгівлі, реструктуризація, що виникає у результаті цих процесів, принесе ще більшу користь вищезазначеним працівникам. Жінки можуть опинитися у ще більш не вигідному становищі через економічну реструктуризацію. Згідно з дослідженням, яке проводиться у країнах ОЕСР¹⁰⁴, стабілізуюча діяльність, така як, наприклад, скорочення витрат уряду та реструктуризація, може збільшити і поглибити вже існуючу гендерну нерівність в оплачуваному та неоплачуваному секторах економіки.

42. Хоча жінки, що працюють, можуть сьогодні заробити собі краще пенсійне забезпечення, тиск глобальної конкуренції штовхає дедалі більшу їх кількість до ненормованої праці, роботи за контрактом, із частковою зайнятістю, що не забезпечує пенсій. Такі форми праці можуть задовольнити нагальні потреби жінок, яким потрібні більш гнучкі умови праці, щоб пристосуватися до суперечливих вимог часу, але через відсутність відповідного контролю відпрацьованих годин, шкали оплати та пільг, включаючи пенсії, жінки можуть опинитися у більш незахищеному становищі порівняно з минулим.

43. На той час, коли жінки відпрацьовують більше годин упродовж робочого дня порівняно з чоловіками, заробляють вони у середньому менше, ніж чоловіки. У 1993 році платня жінок, які працюють у режимі повної зайнятості, становила упродовж року в середньому 72% порівняно з платнею чоловіків. В одному з досліджень зазначено, що випускниці університетів в останні роки заробляють трохи більше, ніж чоловіки; хоча різниця між заробітками випускників обох статей, що закінчили такі ж заклади раніше, була набагато більшою не на користь жінок. Незважаючи на це, випускники університетів становлять невелику частину населення; серед випускників коледжів заробітки чоловічої статі більші, ніж жіночої. У більшості жінок Канади платня менша, і ця різниця збільшується з віком, що є однією з причин нижчого прибутку літніх жінок порівняно з чоловіками¹⁰⁵.

44. Бідність загрожує жінкам більше, ніж чоловікам. У 1996 році, як свідчить статистика Канади, 56% усього населення, що було поза межею малозабезпеченості, становили жінки (LICO)¹⁰⁶. Ця кількість зросла до 72% серед тих, хто досяг 64 років. Таким чином, 20% усіх жінок та близько 30% жінок, які досягли 64 років, знаходяться поза цією межею. Це є результатом багатьох чинників, одним з яких є те, що жінки отримують значно менше за неоплачувану працю, яку вони виконують. Унаслідок недостатнього розміру допомоги, яку виплачують матерям-одиначкам, або невиплати такої допомоги для таких жінок збільшується ризик опинитися поза межею бідності, особливо в тих випад-

¹⁰⁴ *Status of Women Canada, Hfhtrs on Economic Equality. Prepared for the Economic Equality Workshop. – Ottawa, Ontario, November 29-30, 1993. – P. 17.*

¹⁰⁵ *Ued Wannell and NaThalie Caron, The Gender Earnings Gap Recent Postsecondary Graduates, 1984–1992, Statistics Canada, September 1994.*

¹⁰⁶ Межа малозабезпеченості (LICO) є статистичним показником, який найчастіше використовується для визначення межі бідності в Канаді.

ках, коли вони не працюють і не отримують заробітної плати через догляд за дітьми або виконання інших подібних обов'язків. Розмір платежів соціальної допомоги, який зазвичай є набагато нижчим від стандартів LICO, є також однією з причин вищезазначеного. У 1993 році, наприклад, 60% неповних сімей тільки з матір'ю були поза межею мало-забезпеченості, порівняно з 31% подібних сімей, де є тільки батько. Частка неповних сімей, у яких є тільки матері, і ніхто не працює, зросла до 93%, порівняно з 46% сімей з працюючими членами.

45. Основний тягар жіночої нерівності лягає на дітей. У 1993 році 65% з 601 000 дітей у сім'ях з матерями-одиначками були поза LICO, порівняно з 18% кількості усіх дітей.

46. Нові рішення у сфері державної політики, особливо щодо соціальних та економічних реформ, необхідно засновувати на ретельному аналізі їх впливу на реальне життєве становище жінок. Прогрес жінок у напрямі незалежності та економічної рівності залежить від законодавства, політичних напрямів та програм, пов'язаних з соціальними та економічними питаннями щодо становища жінок.

ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЇ

47. Федеральне законодавство, політика та програми, які чутливі до проблем жінок, сприятимуть поліпшенню економічного благополуччя канадських жінок. Федеральний уряд перебрав на себе такі зобов'язання:

48. • використання ґендерно-базового аналізу усього економічного та соціально-економічного законодавства і політичного розвитку як засобу проти ґендерної нерівності (див. Ціль 1);

49. • визначення прогалин у дослідженнях та усунення їх через утвердження ґендерної рівності як основи розробки законодавства та здійснення політичного вибору (див. Ціль 1);

50. • перегляд усього федерального законодавства, постанов, політики, програм пенсійного забезпечення та надання пільг як основи міжособистісних відносин;

51. • вивчення впливу нової інформаційної технології та розвитку ненормованої праці на ґендерну рівність і дослідження шляхів запобігання негативному впливу цих тенденцій на економічний добробут жінок.

52. Спеціальні федеральні дії з просування економічної незалежності та добробуту жінок будуть здійснюватися відповідно у межах політичних секторів та через міжміністерські політики по горизонталі, у тому числі органами і агентствами, які безпосередньо не займаються економікою.

53. Федеральний уряд зобов'язався і надалі надавати допомогу малозабезпеченим жінкам та дітям шляхом упровадження проектів надання житла, що дасть можливість іммігранткам отримати доступ до соціальних послуг та підтримає малозабезпечених жінок, які живуть в ізольованих регіонах (див. Цілі 3 і 4). Одним із таких проектів є мережа жіночих центрів, які надають інформацію, довідкові та консультаційні послуги, що уможливорює участь жінок у розвитку громад, підприємств та подібній діяльності.

54. Федеральний уряд і надалі створюватиме та підтримуватиме зв'язки та відповідні партнерські відносини з жіночими організаціями, трудовими спілками працівників, промисловими асоціаціями, групами управлінців, НУО та провінційними і територіальними урядами з метою вивчення й ініціювання шляхів просування економічної незалежності та добробуту жінок (див. Ціль 1).

55. Федеральний бюджет проголосив у 1995 році, що Інвестиційний фонд людських ресурсів буде підтримувати ініціативи з поліпшення робочих місць, так само як і займатися іншими видами діяльності, збільшувати можливості працевлаштування для жінок, підтримувати місцеві ініціативи, спрямовані на розв'язання проблем догляду за дітьми

жінок-працівників, та тих жінок, які працюють у сільських спілтовариствах, допомагати канадським жінкам досягти економічної рівності та добробуту.

Соціальна і економічно-політична реформа та незалежність і добробут жінок

56. У грудні 1994 року федеральний уряд оголосив нову ініціативу «Побудова нової економіки». Це передбачає забезпечення нових підходів до своєї керівної ролі в економіці Канади. Метою цієї ініціативи є поліпшення клімату для розвитку бізнесу, розширення торгівлі, просування сучасних ефективних інфраструктур та впровадження нових технологій у життя Канади. Процес економічної реформи принесе однакою користь і чоловікам, і жінкам.

57. У тому ж самому контексті будується фінансова політика канадської економіки, кінцевою метою якої є збільшення потенційного зростання економіки. Сильна економіка приносить користь обом статям. Завданням уряду є запобігання погіршенню становища малозабезпечених канадців, яке може виникнути внаслідок впровадження таких фінансових та економічних ініціатив.

Охорона здоров'я та соціальні перетворення в Канаді

58. У межах соціально-політичної реформи, яку проводить федеральний уряд, нове Управління охорони здоров'я та соціальних перетворень Канади замінить поточний План підтримки Канади (здоров'я, вища освіта) і Програму фінансування перетворень (соціальна допомога і соціальні послуги). Перетворення знайдуть продовження в провінційних програмах підтримки незалежності та економічного добробуту жінок. У своєму огляді соціальної та економічної політики, програм та напрямів фінансування федеральний уряд розглядає вплив процесу цієї реформи на жінок. Оскільки соціально-економічне становище жінок різниться від чоловічого, федеральний уряд буде намагатися у процесі розробки принципів і завдань, які лежать в основі управління охороною здоров'я та соціальних перетворень Канади (див. Ціль 3), залучати до цього провінції та територіальні округи.

59. Велика кількість неповних сімей, де є тільки мати, належить до малозабезпечених верств населення Канади. Для таких жінок та для тих, хто живе в сім'ях з низьким рівнем статку чи у несприятливому оточенні, доступ до соціальних послуг та ресурсів, програм відновлення на роботі та соціальної допомоги є життєво важливим. Федеральний уряд прагне до співробітництва з провінціями та територіальними округами у справі включення принципу ґендерної рівності нарівні з іншими принципами до процесу реформи у соціальній сфері.

Реформа страхування безробіття

60. Так само федеральний уряд нині реформує Програму страхування безробіття з метою збільшення можливостей працевлаштування для канадців, підвищення рівня пристосування до потреб ринку праці, створення нових робочих місць, впровадження принципу справедливості та створення фінансової підтримки цієї програми. Оскільки багато жінок зайняті в секторі ненормованої праці, а саме на місцях з частковою зайнятістю, без надання соціальних пільг, тимчасовою, сезонною та низькооплачуваною, вони стикаються із труднощами оформлення процедури отримання допомоги з безробіття та забезпечення навчання. Реформа страхування безробіття братиме до уваги соціальний та сімейний стан жінок, їх становище на ринку праці та досліджуватиме нові підходи до страхування безробіття з метою забезпечення більш об'єктивного ставлення до окремих людей, які виконують приблизно однакову роботу, наголошуючи при цьому на працевлаштуванні безробітних.

Турбота про дитину, пільги з оподаткування для сімей з дітьми та підтримка дитини

61. Для багатьох батьків оплачувана праця стала економічною необхідністю: економічний добробут канадських сімей сьогодні тісно пов'язаний з кількістю працюючих. Так, 1991 року 14% сімей, у яких працюють чоловіки, а жінки займаються домашнім господарством, знаходилися за межею малозабезпеченості порівняно лише з 4% сімей, де працюють двоє членів сім'ї. Проте пропорційне співвідношення сімей з двома працюючими членами, що перебувають за межею малозабезпеченості, зросло б з 4% до 15%, якби ці жінки не працювали. У неповних сім'ях з одним із батьків ситуація видається ще критичнішою. В 1992 році 46% неповних сімей, у яких головою сім'ї є жінки, які працюють на оплачуваній роботі, були за межею малозабезпеченості. Серед неповних сімей, де головою сім'ї є мати, аж 93% перебували за межею малозабезпеченості¹⁰⁷.

62. Батьки, які працюють, потребують забезпечення якісного догляду за своїми дітьми – надійного, такого, який би вони легко могли отримати, і, зрештою, дозволити собі. Це дуже важливо для економічного статку жінок та їх сімей і життєво необхідно для матерів-одиначок, за відсутністю інших джерел доходу, аніж оплачувана робота. Для жінок із сільської місцевості можливість якісного догляду за дитиною набуває особливої актуальності і важливості тому, що стосується безпеки маленьких дітей.

63. Проте 1993 року існувало лише 363 тисячі закладів із догляду за дітьми, і ця цифра далека від того, аби задовольнити потребу. Того року налічувалося 1,4 мільйона дошкільнят (віком до 6 років) та більш ніж 3 мільйони дітей шкільного віку (віком від 6 до 13 років), батьки яких перебували на оплачуваній роботі. Отже, більш ніж 4 мільйони дітей, можливо, потребували альтернативного догляду та додаткового піклування¹⁰⁸.

64. Федеральний уряд продовжує дотримуватися політики розширення та вдосконалення заходів та послуг з догляду за дітьми. З цією метою федеральний уряд продовжуватиме встановлення нових партнерських зв'язків у провінціях та на територіях країни для створення можливостей фінансування дитячих закладів. Окрім того, федеральний уряд і надалі:

65. • впроваджуватиме програму сприяння та розвитку «Турбота про дитину», що розпочалася в 1995–1996 роках і на фінансування якої передбачено 6 мільйонів доларів щорічно; програма спрямована на вироблення моделі обслуговування, вивчення та оцінку кращих здобутків у практиці догляду за дитиною;

66. • разом із представниками корінного населення та інуїтів розроблятиме основу для догляду за дітьми в резерваціях та поселеннях інуїтів, що приведе до створення більш як 3600 нових закладів із догляду за дітьми впродовж наступних трьох років; загалом передбачено освоїти інвестицій на суму близько 72 мільйонів доларів;

67. • провадитиме дослідження сектору послуг із догляду за дитиною з метою вивчення попиту в майбутньому на працівників цього напрямку, рівня їх кваліфікації та необхідних засобів для задоволення такого попиту.

68. Нині федеральний уряд через програму надання пільг з оподаткування для сімей з дітьми надає підтримку сім'ям з дітьми, що перебувають за межею малозабезпеченості, та сім'ям з середнім рівнем статку. Програму було розпочато 1993 року; нею передбачено виплати неоподатковуваних доходів переважно матерям. Програма скорочення витрат на догляд за дітьми, що її було впроваджено для забезпечення підтримки жінок, сприяє скороченню витрат, що їх несуть сім'ї з одним годувальником або ж сім'ї, в яких обоє батьків працюють не вдома. Мета цієї програми – дослідити для можливості оцінки рівня

¹⁰⁷ Statistics Canada, Catalogue 11 – 008, Spring 1994.

¹⁰⁸ Human Resources Development Canada, National Child Care Information Centre, Status of Day Care in Canada, 1993.

оподаткування розмір витрат на догляд за дитиною, що їх несуть платники податків при отриманні доходів, котрі йдуть на денне навчання в навчальному закладі або ж на отримання професійно-технічних навичок. Отже, податковою службою визнається, що ці платники податків характеризуються нижчою платоспроможністю, ніж платники з таким самим рівнем доходів, які не мають витрат на догляд за дитиною. Результатом цього скорочення повинно стати якомога нижче оподаткування доходів, що використовуються на оплату заходів із догляду за дитиною. Передбачено надання кредиту – тим самим визнається той факт, що неповні сім'ї характеризуються нижчою спроможністю сплачувати податки. Платники податків – годувальники неповних сімей – можуть претендувати на отримання такого кредиту, якщо вони мають на своєму утриманні дитину віком до 18 років, одного з батьків або бабусь/дідусів.

69. У разі якщо батьки не живуть разом або розлучені, обоє батьків повинні нести відповідальність за догляд своїх дітей. Застосування законодавства, що стосується обов'язку дбати про дитину, передовсім покладено на провінційні та територіальні органи влади; однак через впровадження ініціативи забезпечення федеральної підтримки дітей федеральний уряд запропонував свою допомогу щодо вдосконалення шляхів застосування законодавства в цьому питанні.

Розширення представленості жінок в освіті та навчанні

70. З метою забезпечення власної конкурентоспроможності на постійно мінливому ринку праці слід розширювати представленість в освіті та навчання в нетрадиційних галузях та галузях, що розвиваються. Доступ до освіти та тренінгів для деяких жінок може бути обмеженим з огляду на нерівномірне навантаження, що його несуть жінки, виконуючи обов'язки, покладені на них сімейними вузами та можливостями до спілкування, такі як турбота про дітей та членів сім'ї, що залежать від них, – це скорочує час та відбивається на енергії; на якості освіти та чисельності¹⁰⁹; на більш обмежених фінансових ресурсах.

71. Для розширення представленості жінок у всіх секторах освіти та навчання (див. також Ціль 5) федеральний уряд узяв на себе зобов'язання:

72. • підтримувати шляхом консультації та домовленостей з провінціями та територіями прагнення жінок мати доступ до ринку праці впродовж усього життя через отримання освіти, тренінгів та повторних тренінгів у програмах підвищення кваліфікації та послуг з працевлаштування, що спрямовані на жінок, які повертаються до роботи, отримують допомогу по безробіттю, користуються соціальними пільгами, а також для молоді та студентів;

73. • надалі продовжувати підтримку -- через консультації та досягнення домовленості з провінціями та територіями – ініціатив, що припускають оцінку раніше отриманих навичок з навчання та визнання попереднього досвіду, а також навчання та навичок, здобутих та отриманих жінками за межами ринку праці, а також визнання дипломів, отриманих жінками в освітніх закладах за кордоном¹¹⁰. Федеральний уряд також фінансуватиме роботу Національної конференції з питань оцінки здобутої освіти в жовтні 1995 року;

74. • підтримувати та сприяти зусиллям жінок у розвитку управлінських, підприємницьких, технічних навичок та здібностей лідера в усіх галузях (див. також Ціль 6);

¹⁰⁹ Так, 59% жінок, що народилися за кордоном, мали дуже низькі навички читання порівняно з 44% чоловіків. – Statistics Canada, Catalogue 11 – 008, Spring 1994 «Міністерство Статистики Канади», Каталог № 11 – 008, Autumn 1992 р.

¹¹⁰ Human Resources Development Canada and the Council of Ministers of Education Canada (CMEC) fund the Canadian Information Centre for International Credentials (CICIC) which provides information on credential assessment services in Canada.

75. • вивчати – через консультації та досягнення домовленості з урядами провінцій та територій – можливості проведення заходів з навчання та надання послуг жінкам, зайнятим у найбільш вразливих, низькооплачуваних секторах економіки, з метою допомоги в отриманні роботи в більш стабільних та високооплачуваних секторах економіки;

76. • визначати – через консультації та досягнення домовленості з урядами провінцій та територій – сучасні способи впровадження програм та послуг з працевлаштування для жінок;

77. • підтримувати та заохочувати канадських студентів, зокрема жінок, до найвищих досягнень у галузі науки, розвитку технологій, техніки та математики, обирати свій шлях у галузі науки. Серед таких програм: Канадська програма розвитку науки та культури, Програма партнерства в освіті, Навчальна програма «Уорденс» та Програма кар'єрного розвитку жінок у науці;

78. • поліпшувати та забезпечувати майбутнє працевлаштування молоді через впровадження ініціативи «Молодь Канади», якою передбачається розвиток трудових навичок шляхом отримання досвіду молодими людьми віком від 18 до 24 років, які не навчаються та не працюють; а також через впровадження Програми інтернагури для молоді, якою передбачено надання допомоги в реалізації структурованих підходів, що включають навчання на виробництві та навчання в класах для опанування професіями в секторах економіки, які тільки-но з'являються та розвиваються;

79. • сприяти поширенню освіти та прагненню вчитися через SchoolNet та Internet;

80. • продовжувати надавати фінансову підтримку індіанцям та інуїтам в отриманні вищої освіти (64% студентів, які отримали допомогу в рамках цих програм у 1992–1993 роках, належали до корінного жіночого населення);

81. • підтримувати – в партнерстві з урядами провінцій, територій та жіночими організаціями – розвиток ресурсів та механізмів (посібники, відеоматеріали), які б допомагали жінкам отримати доступ до навчання, що відповідає сьогоднішньому ринку праці.

Розширення доступу жінок та прогрес на ринку оплачуваної праці

82. Хоча участь жінок на ринку оплачуваної праці різко зросла впродовж останніх тридцяти років (57% усього жіночого населення на ринку оплачуваної праці в 1995 р. порівняно з 41% у 1975 р.), все ж вони залишаються в нижчих ешелонах (таких як робота в офісі та галузі обслуговування), а їх представленість на менеджерських позиціях та у вищих ешелонах залишається вкрай обмеженою. Досі жінки дуже скромно представлені в нетрадиційних професіях; категорії професій у галузях, що з'являються, дуже швидко займаються чоловіками. Станом на 1993 рік 42% менеджерів та адміністраторів були представлені жінками; відсоток жінок-менеджерів у соціальній сфері та релігії становив 56; а відсоток жіночого представництва в галузі природознавчих наук, техніки та математики – лише 18. Жінки також надзвичайно скромно представлені в галузях, що займаються виробництвом товарів: 2% – у галузі будівництва, 9% – на транспорті, 18% – у сфері виробництва¹¹¹.

83. Хоча роль інвалідів в оплачуваних галузях економіки зросла за останні роки, вкрай невисокий відсоток населення з фізичними вадами бере участь на ринку оплачуваної праці порівняно зі здоровим населенням. У 1986 році 40% чоловіків-інвалідів та 61% жінок-інвалідів не були представлені на оплачуваному ринку праці порівняно з 12% чоловіків без фізичних вад та 32% здорових жінок. Того ж року працювали 50% чоловіків-інвалідів віком від 15 до 64 років порівняно з 80% здорових чоловіків. Рівень зайнятості жінок-інвалідів ще нижчий: 31% представлено на ринку праці порівняно з 60% здорових жінок¹¹².

¹¹¹ Statistics Canada, Women in Canada, on.cit.

¹¹² Statistics Canada, Canadian Social Trends, Catalogue 11 008, Autumn 1990. – P. 5.

84. Більшість жінок, що працюють не вдома, так само представлені професіями, що здавна вважалися традиційно жіночими. У 1993 році 71% усіх працюючих жінок були зайняті в галузі освіти, охорони здоров'я, догляду за хворими, офісній роботі, сфері продажу та обслуговування. Відсоток жінок, що працюють у сфері обслуговування, – нижчеоплачуваній, з більш скромними схемами пенсійного та соціального забезпечення порівняно зі сферою товаровиробництва, – вищий порівняно з відсотком чоловіків (86 проти 63 у 1993 р.). Традиційно жіночі професії залишаються малопrestiжними та погано оплачуваними.

85. Відсоток жінок, що працюють неповний робочий день (26% порівняно з 10% чоловіків у 1993 р.) або представлені в нестандартних професіях, вищий. Багато жінок працюють скорочений робочий день, бо не можуть знайти роботу на повний. У 1993 році 34% жінок віддали б перевагу роботі на повний робочий день, але не змогли знайти такої. Жінки також частіше, ніж чоловіки, відсутні на роботі з причин, зумовлених необхідністю дбати про сім'ю.

86. Федеральний уряд продовжуватиме розширювати доступ жінок та сприяти їхньому кар'єрному зростанню на ринку оплачуваної праці шляхом впровадження інтегрованих та цільових заходів. Ініціативи та програми підтримки федерального уряду, спрямовані на підвищення рівня зайнятості, включають надання консультаційних послуг з питань працевлаштування та здійснення оцінки ринку послуг, інформування про ринок послуг, підтримку в пошуках роботи, послуги з навчання, вдосконалення професійних навичок та здобуття досвіду, підвищення доходів, допомогу в догляді за дитиною та працевлаштуванні, отримання зарплатні, субсидії та надбавки. Крім того, федеральний уряд узяв на себе зобов'язання:

87. • продовжувати здійснення моніторингу відповідно до *Закону про забезпечення рівності при працевлаштуванні*, який застосовується щодо роботодавців, які підпорядковуються федеральному урядові та генерал-губернатору, чисельність працівників яких перевищує 100, а також Федеральної програми із забезпечення рівності при працевлаштуванні для підприємств (розроблена з метою забезпечення впровадження програм рівності при працевлаштуванні на фірмах підприємців, які брали участь у тендерах уряду та яким було надано контракти на суму 200 000 доларів та вище);

88. • посилення впливовості *Закону про забезпечення рівності при працевлаштуванні* шляхом розширення сфери його застосування, включаючи державну федеральну службу та розширюючи повноваження Канадської комісії з прав людини в питаннях, що відносяться до застосування Закону (див. також Ціль 8);

89. • вивчення можливих шляхів залучення профспілок до програми реалізації рівності в оплаті праці, підтримка малих підприємств у забезпеченні рівності в оплаті та впровадження федеральної Програми забезпечення рівності в оплаті праці (нею також передбачено вдосконалення існуючих положень про забезпечення рівності в оплаті згідно з *Законом Канади про права людини*);

90. • фінансування програм державного навчання, інформаційних ініціатив, які б сприяли протистоянню явищу «негативної реакції», що дедалі більше загострюється, основа якого – спотворене сприйняття здобутків жінок на ринку праці (див. також Ціль 8);

91. • сприяння переоцінці традиційно жіночих професій з метою визнання та забезпечення кращої винагороди навичок, що застосовуються в цих професіях;

92. • забезпечення рівності в оплаті через визнання та схвалення досвіду, набутого при виконанні низькооплачуваної роботи, включно з веденням домашнього господарства, та вимог до навичок, що застосовуються на ринку праці;

93. • схвалення та підтримка програми навчання для жінок, зайнятих на ринку оплачуваної праці (див. також Цілі 6 та 8);

94. • оцінка та моніторинг економічної та соціальної вразливості представників не-стандартних професій, особливо жінок, що працюють удома, зайняті на підрядній роботі по зборці, працюють в офісах, на текстильному виробництві та в інших низькооплачуваних місцях;

95. • підвищення горизонтальної мобільності від традиційно жіночих категорій професій до інших професій;

96. • підтримка активності галузевих рад, трудових, бізнесових і жіночих організацій з метою вдосконалення доступу і зняття бар'єра, встановленого для жінок щодо праці в традиційно чоловічих секторах та професіях (див. також Ціль 5);

97. • сприяння гнучким заходам, спрямованим на підтримку отримання прибутку та догляду за дитиною, для учасників програм зайнятості та працевлаштування і адаптації людини з фізичними вадами;

98. • підтримка нових проєктів, спрямованих на поліпшення можливостей жіночої зайнятості, через активізацію співпраці з профспілками, промисловцями і бізнесменами, науковцями і будівельниками щодо розвитку, поширення та усвідомлення гендерної політики, спрямованої на збільшення питомої ваги жінок в робочій силі;

99. • вивчення потреб неповних сімей з метою зрівноваження та активізації їхньої присутності на ринку праці, поліпшення ведення домогосподарства, розширення обов'язків щодо виховання дітей та піклування про людей старшого віку (див. також Ціль 3);

100. • продовження фінансування ініціатив, спрямованих на перерозподіл ринку праці на користь представниць корінного населення, через працевлаштування і навчання, що також включає підтримку ініціатив із догляду за дітьми корінного населення;

101. • розширення консультацій з жінками, які мешкають у сільській місцевості, із переглядом економічної підтримки уряду, що надається жінкам, які проживають у сільській місцевості, і визначення шляхів удосконалення представленості жінок із сільської місцевості при аналізі політики і прийнятті рішень для сільськогосподарського сектора;

102. • забезпечення гендерно особливого впливу новітніх практик на ринку праці через технологічні зміни і реорганізацію виробничих процесів, застосування методів компенсації.

Заохочення змін на місці праці з метою підвищення справедливого розподілу робочих і сімейних обов'язків

103. Федеральний уряд продовжить заохочення змін у ставленнях, практиці і структурах, що стосуються розподілу робочих і сімейних обов'язків, щоб надати можливість чоловікам і жінкам справедливо збалансувати свої обов'язки. Федеральний уряд продовжить підтримку заходів, спрямованих на надання підтримки чоловікам і жінкам з метою збалансування трудових, сімейних і громадських обов'язків, забезпечення можливості підвищення продуктивності праці через надання гнучкості і підтримки сім'ям (див. також Ціль 8).

104. Питання робочого часу та розподілу обов'язків (включаючи збалансування робочого часу та сімейних обов'язків) недавно розглядалися консультативною групою, що включає представників від бізнесу, трудових, наукових і громадських об'єднань. Узгоджені рекомендації були представлені у звіті міністрові розвитку людських ресурсів у грудні 1994 року. Робоча група Міністерства Канади з питань розвитку людських ресурсів розглядає питання, що стосуються робочого часу та розподілу обов'язків.

105. Федеральний уряд зобов'язується щодо:

106. • розробки варіантів збільшення гнучкості робочого часу, що дало б змогу поєднати оплачувану роботу, кар'єрне зростання з сімейними та громадськими обов'язками, – такими як догляд за дітьми, людьми старшого віку та інвалідами;

107. • розгляду в партнерстві з діловими структурами та трудовими організаціями варіантів більш справедливого розподілу витрат на догляд та підтримку дітей та компенсаційних виплат працівникам за зменшення розміру доходів, що пов'язано з відсутністю на роботі з причин, зумовлених необхідністю дбати про дітей та членів сім'ї, що потребують догляду;

108. • розгляду шляхів підвищення спроможності чоловіків і жінок поєднувати оплачувану роботу з кар'єрним зростанням та сімейними і громадськими обов'язками;

109. • дослідження масштабів того, наскільки обов'язки жінок, залучених до неоплачуваної роботи, зокрема в домогосподарстві, догляд за членами сім'ї та виконання ними добровільних громадських обов'язків, стає на заваді їхній праці на оплачуваній роботі та розвитку кар'єри;

110. • аналізу співвідношення між економічною невизначеністю неоплачуваної роботи та недостатньою престижністю традиційно жіночих професій на ринку праці.

Створення умов, необхідних для підтримки жінок-підприємниць у створенні та розвитку бізнесу

111. Жінки володіють приблизно третьою частиною малого та середнього бізнесу, і ця частка в Канаді дедалі зростає. Уряд розглядає як свій пріоритет питання створення належних умов для підтримки динамічного, здорового бізнес-сектору малих та середніх підприємств. За підтримки Федерального банку з розвитку бізнесу такі програми, як «Крок до» та «Крок нагору», пропонують консультаційні послуги, тренінги, наставництво та планування сервісу для жінок-підприємців, що займаються малим та середнім бізнесом у Канаді. У рамках обох програм жінки-підприємниці, які досягли успіху, навчають своїх менш досвідчених колег. Створення мережі є важливим компонентом обох програм.

112. Федеральна програма сприяння самостійному працевлаштуванню надає підтримку підвищенню прибутків (включаючи положення про догляд за дитиною), тренінг і постійні рекомендації для фізичних осіб щодо того, як започаткувати власний бізнес; 35% учасників програми – жінки.

113. Ініціатива економічного розвитку корінних мешканок Канади (EDCAW) надає підтримку представницям корінного населення в економічному розвитку і розвитку бізнесу. EDCAW охоплює такі види діяльності, як створення мережі, тренінги, адвокації і розвиток пілотних проєктів, спрямованих на забезпечення доступу до капіталу та бізнес-ресурсів.

114. Жінки, які займаються малим та середнім бізнесом, потребують доступу до капіталу, позик на придбання устаткування, а також отримання цілої низки банківських послуг. Основні банки Канади нещодавно прийняли кодекс поведінки, що вимагає від них надавати тим, кому було відмовлено в кредиті, пояснення основних причин відмови, а також інформацію щодо альтернативних джерел фінансування¹¹³. Клієнти зможуть скористатися альтернативним процесом розгляду скарги, яку не можна буде вирішити через внутрішній банківський процес подання скарг. Федеральний уряд контролюватиме ефективність цих заходів. Канадська комісія з прав людини може надалі розслідувати та втручатися в розгляд будь-якої скарги щодо дискримінації, що її подала жінка проти фінансової установи.

Поширення нашого розуміння ставлення канадських жінок до економіки

115. Федеральний уряд шляхом консультацій з жіночими організаціями, там, де це можливо, продовжить удосконалення процесу розвитку, збору та аналізу даних (включно

¹¹³ *Ministers of Industry and Finance, Small Business: A Progress Report, Spring 1955.*

з деталізованими ґендерними даними), з метою поглиблення розуміння питань турботи про жінок і надання якіснішої інформації для розробки соціально-економічного законодавства, вдосконалення політики і програми. Федеральний уряд бере зобов'язання щодо:

116. • збільшення накладу статистичного збірника «Жінки в Канаді» з метою ознайомлення з широким масивом даних щодо демографічних і соціально-економічних показників;

117. • розширення і активізації збору даних, аналізу та публікацій на теми оплачуваного і неоплачуваного внеску жінки в розвиток суспільства і народного господарства, а також щодо більш загальних видів діяльності, таких як дозвілля, сім'я і громадська активність;

118. • ініціативи щодо створення вертикального «Огляду питань праці і динаміки прибутку» для здійснення моніторингу працевлаштування жінок та поступових змін у складі сім'ї, умовах роботи та заробітній платі, добробуті дітей та інших членів сім'ї, тривалості економічного добробуту жінок;

119. • створення Осьової адміністративної бази даних (Longitudinal Administrative Database – LAD), з'єднаної з базою даних Корпорації Канади з питань іпотеки та житлового господарства, з метою підвищення розуміння важливості житлових програм та вивчення динаміки зниження доходів загалом серед громадян, які отримали житло за програмами соціальної допомоги, та, зокрема, серед неповних сімей, головою яких є жінки або одинокі жінки старшого віку;

120. • керівна роль у впровадженні проекту міст – міжнародного багаторічного проекту, спрямованого на створення комплексної програми проведення імміграційних досліджень як частини політики розвитку (дослідження організуються в таких сферах, як економіка, освіта і культура, і включатимуть аналіз відповідних ґендерних питань. Проект є багатодисциплінарним і містить порівняльний аналіз результатів досліджень, проведених у великих містах світу);

121. • створення трьох центрів удосконалення рівня досліджень з питань імміграції та інтеграції разом із Радою соціальних наук та гуманітарних досліджень Канади. Дослідження в усіх галузях включатиме, якщо це доцільно, аналіз усіх ґендерних питань та інших питань, таких як етнокультурне середовище.

Жінки та пенсійне забезпечення

122. Незважаючи на те, що значна кількість жінок зайнята в різних секторах економіки та отримує прибуток від праці, економічний статус жінки після виходу на пенсію відрізняється у гірший бік від статусу чоловіка, оскільки середня заробітна плата та заощадження у жінок є нижчими, ніж у чоловіків, а також тому, що, за умов вищої тривалості життя, ці заощадження розподіляються на більший проміжок часу. Ці вади нерідко є наслідком того, що жінка починає працювати із запізненням або робить паузи у своїй трудовій діяльності через сімейні обставини. Жінки також частіше, ніж чоловіки, отримують робочі місця, які не дають можливості взяти участь у зареєстрованому пенсійному плані, такі як робота впродовж неповного або ненормованого робочого дня, робота в торгівлі чи сфері послуг. Федеральний уряд вивчає наслідки старіння суспільства для урядів, наймачів/працівників та сімей.

123. Понад половину (56% станом на 1993 р.) одиноких жінок країни віком 65 років і старших можуть бути віднесені до категорії малозабезпечених, тоді як частина малозабезпечених чоловіків тієї ж вікової та соціальної групи становить лише 38%¹¹⁴. Причиною цього почасти є те, що жінки на відміну від чоловіків зазвичай витрачають на дітей та до-

¹¹⁴ Statistics Canada, Catalogue 13 207, 1993.

могосподарство більшу частку їхнього доходу, ніж на придбання майна або цінних паперів. У 1992 році лише 21% жінок-платників податків вклали кошти у пенсійне забезпечення за схемою Реєстрового плану пенсійних заощаджень (Registered Retirement Savings Plan, RRSP). Для порівняння, відсоток чоловіків-учасників плану становив 28%. За показниками 1993 року, лише 44% працевлаштованих жінок (серед чоловіків цей показник досяг 51%) стали учасницями недержавного плану пенсійного забезпечення, фінансованого роботодавцем. Жінки частіше за чоловіків виходять з плану RRSP перед відправленням на пенсію¹¹⁵.

Жінки та житло

124. Більшістю домогосподарств, що потребують допомоги в галузі забезпечення житлом, керують жінки. Це є наслідком дії таких чинників, як більш низький рівень життя жінки, збільшення кількості сімей, головою яких є жінка, низька соціальна захищеність жінки віком старше 55 років, що вже не отримує допомогу як одинока матір та ще не кваліфікується як людина похилого віку, а також збільшення загальної кількості жінок похилого віку. Федеральний уряд планує вивчити, як потреба у забезпеченні житлом залежить від статі громадянина.

125. Дворічна програма під назвою Національна ініціатива з надання можливостей (National Enablement Demonstration Initiative) покликана допомогти канадцям з низьким рівнем доходу. Вона дає людям можливість усвідомити власний потенціал у визначенні пріоритетів та виконанні рішень, сприяючи зниженню залежності від підтримки суспільства. Приймаються заявки на гранти в таких галузях, як будівництво житла громадським коштом та трастове володіння землею, альтернативне фінансування (наприклад, зворотна рента або фінансування коштом спільноти), альтернативний менеджмент (наприклад, участь наймача або реципієнта програми в менеджменті забезпечення житлом), а також діяльність з економічного та соціального розвитку в громадах, яким надається допомога. Дана ініціатива становить особливий інтерес для організацій малозабезпечених жінок та одиноких матерів, що бажали б співпрацювати з метою розв'язання житлових проблем на основі інноваційних підходів (див. Ціль 3).

126. Федеральний уряд підтримуватиме існуючий житловий фонд для малозабезпечених канадців. Він також працюватиме над виробленням нових варіантів надання допомоги малозабезпеченим канадцям в отриманні гідного житла, розширенні вибору житла для літнього населення, що зростає, а також у тому, щоб зробити володіння житлом доступним для ширшого кола канадців шляхом розробки нових програм та перегляду існуючої політики в даній галузі. Це може передбачати застосування таких фінансових інструментів, як зворотна застава, що може становити особливий інтерес для жінок похилого віку. Зворотна застава дасть змогу жінці отримувати за своє житло гроші, не втрачаючи при цьому прав користування ним. Дія Першої програми страхування житлових позик (First Home Loan Insurance Program), рівною мірою доступної і жінкам, і чоловікам, також була подовжена до 1999 року.

ЦІЛЬ 3. ПОЛПШЕННЯ ФІЗИЧНОГО ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ЖІНОК

127. Після оприлюднення Доповіді Лалонда¹¹⁶ 1974 року у політичних колах почав дедалі міцніше утверджуватися той підхід, що категорія «здоров'я» означає більше, ніж просто відсутність хвороби чи фізичної немічності, а стан здоров'я визначає не тільки можливість доступу до медичних послуг. Незважаючи на подібне розуміння, си-

¹¹⁵ *Statistics Canada, Women in Canada, on. Cit.*

¹¹⁶ *A New Perspective on the Health of Canadians (Нові перспективи зміцнення здоров'я канадців).*

стема охорони здоров'я все ще нерідко демонструє свою неспроможність визнати, що соціальні, економічні, культурні та політичні обставини впливають на життя жінки та її здоров'я, а також визначити, яким чином це відбувається. Проявом цього є глибоко вкорінене переконання, що здоров'я людини змінюється однаковим чином упродовж життя незалежно від її статі, що природа хвороб, на які страждають і жінки, і чоловіки, є спільною для обох статей і що потреби жінок і чоловіків у галузі лікування є однаковими. Наслідком подібного бачення є брак уваги до хвороб, на які страждають виключно або переважно жінки.

ҐЕНДЕРНО-БАЗОВІ ВІДМІННОСТІ У ЖИТТІ ЖІНКИ ВПЛИВАЮТЬ НА ЇЇ ЗДОРОВ'Я

128. Система охорони здоров'я підвищила тривалість життя як чоловіків, так і жінок, але вона не завжди могла забезпечити жінці додаткові роки доброго здоров'я чи кращої якості життя. Станом на 1991 рік середня тривалість життя в Канаді становила 81 рік для жінок та 75 – для чоловіків. Оскільки середня жінка живе довше за чоловіка, вона, старіючи, стикається з проблемами із здоров'ям, а отже, у неї частіше є потреба звертатися до послуг системи охорони здоров'я¹¹⁷.

129. Індивідуальні генетичні особливості, фактори фізичного та соціального середовища, а також і особливості поведінки кожної окремої особи є важливими чинниками, що визначають стан її здоров'я. При цьому показники смертності та захворюваності зумовлюються соціально-економічною належністю людини. Нижчий рівень доходу та/або нижчий соціальний статус означають також гірше здоров'я. Той факт, що у своїй масі жінки бідніші за чоловіків та мають нижчий статус у суспільстві, зумовлює негативні наслідки для здоров'я жінок у цілому та бідних жінок зокрема. У бідності живе більше жінок, ніж чоловіків, і всі негативні риси, притаманні бідності, – неадекватне харчування, погані умови життя, високий рівень стресу, низька самооцінка та неуважність до власного здоров'я – залишають свій відбиток на здоров'ї жінки.

Ґендерна віддаленість у політиці й практиці, що впливає на здоров'я жінок

130. У світі загалом та в Канаді зокрема при розробці політики в сфері охорони здоров'я ґендерній віддаленості не приділяється достатньо уваги, що нерідко призводить до прийняття неправильних рішень з питань діагностики та розв'язання проблем із здоров'ям, з якими стикаються жінки. Наприклад, лікуванню захворювань серцево-судинної системи жінок приділяється недостатня увага, незважаючи на збільшення кількості випадків цих захворювань у Канаді.

У період між 1981 та 1991 роками кількість випадків захворювань серцево-судинної системи зросла на 5% серед жінок та знизилася на 11% серед чоловіків¹¹⁸.

131. Ґендерно-специфічні аспекти таких захворювань, як СНІД, досліджувалися недостатньо, незважаючи на очевидну наявність ґендерних відмінностей у тому, що стосується інфікування, розвитку хвороби, факторів ризику та ефективності лікування.

132. Паління є домінуючою причиною захворювання жінок на рак легенів із летальним наслідком. Кількість випадків захворювання на рак легенів серед жінок продовжує зростати¹¹⁹, тоді як із досягненням повноліття жінки стають курцями частіше, ніж чоловіки. Починаючи з середини 1980-х років, кількість випадків захворювання на рак леге-

¹¹⁷ Roger Roberge, Jean-Marie Berhelot and Michael Wolfson, "Health and socio-economic inequalities", 15–19, Canadian Social Trends, Summer 1995.

¹¹⁸ May Cohen, Reports, Women's Health Offis Newsletter, Octobre 1993. – P. 3.

¹¹⁹ National Cancer Institute of Canada: Canadian Cancer Statistics 1995. – Toronto, 1995. – P.12.

нів та кількість смертельних випадків з цієї причини серед чоловіків знизилася, а такі ж показники серед жінок продовжили зростати, хоча в цілому вони все ще значно нижчі, ніж у чоловіків¹²⁰. Мотивації паління, шляхи набуття тютюнової залежності та наслідки для здоров'я курця варіюють залежно від його статі. Заходи законодавчо-регулятивного та оздоровчого характеру, спрямовані на скорочення паління, мають враховувати чинник гендерних відмінностей.

133. Рак грудей є найбільш поширеним різновидом раку, на який страждають жінки. Кожна дев'ята канадська жінка уражена цією недугою¹²¹. На сьогодні дослідження у цій галузі фінансуються недостатньо. Потреби жінок, уражених раком грудей, не задовольняються повною мірою.

134. У більшості індустріалізованих країн, у тому числі в Канаді, здоров'я жінки та звичайні життєві процеси (відтворення, народження дітей, менопауза) стали об'єктом надмірної «медиалізації». Жінку нерідко піддають зайвим медичним операціям, наприклад таким як видалення матки або кесарів розтин. Надмірне виписування жінкам лікарських засобів і до того ж неправильне застосування антидепресантів та транквілізаторів набуло значного поширення та розглядається як ознака гендерної упередженості у тому, що стосується діагностування психічних хвороб та розладів.

135. Нові технології в галузі відтворення ставлять перед суспільством цілу низку важливих питань етичного, медичного, дослідницького, правового та економічного характеру, що потребують на увагу уряду. Жінки особливо вразливі до можливих негативних наслідків від застосування експериментальних та потенційно небезпечних методик лікування безплідності. Федеральний уряд здійснює перегляд заключної доповіді Королівської комісії з нових репродуктивних технологій «*Приступати обережно*», представленої у 1993 році, та її рекомендацій, у тому числі в частині запровадження законодавства, що припинило б або встановлювало жорсткий контроль щодо медичних операцій, сумнівних з етичної точки зору.

136. Практика спотворення жіночих статевих органів (СЖСО, або FGM – female genital mutilation), яка продовжує існувати в деяких країнах, становить серйозну загрозу для здоров'я дівчат і жінок та в певних випадках може призвести до смерті. Побоювання стосовно того, що подібне може мати місце в Канаді, з'явилися у зв'язку з масовим припливом біженців та іммігрантів з країн, у яких практикується СЖСО. Ряд положень Кримінального кодексу забороняє здійснення СЖСО на території Канади, рівно як і вивезення за межі її території дитини з метою проведення СЖСО в іншій країні. Це складна та дуже чутлива проблема, розв'язання якої потребує комплексного підходу (також див. Ціль 4).

137. Наслідки застосування лікарських засобів, медичних пристроїв, лікування та клінічного втручання для жіночого здоров'я не завжди беруться до уваги і правильно оцінюються. Складнощі, пов'язані з доступом до послуг системи охорони здоров'я у галузі статевих відносин і відтворення, посилюють враження жінок, нібито ця система не змогла захистити та покращити їх здоров'я.

138. Поліпшення здоров'я та добробуту жінок, а також підвищення ефективності їх лікування напряму залежить від того, наскільки адекватно вдасться проаналізувати соціальні, культурні, медичні та економічні чинники, що впливають на їх здоров'я. Наприклад, значна частина жінок, що вживають алкоголь та наркотики, у минулому ставала об'єктом сексуального чи фізичного насильства, тоді як цей фактор рідко беруть до уваги у контексті традиційних досліджень з проблеми алкоголізму та наркоманії¹²².

¹²⁰ Там само. – С. 9.

¹²¹ Там само. – С. 13, 42.

¹²² May Cohen, Reports, Women's Health Offis Newsletter, Octobre 1993. – P. 3.

Розширення нашого розуміння проблем здоров'я жінок

139. Канада відчуває потребу в ґрунтовних комплексних дослідженнях з питання охорони здоров'я жінок. За підрахунками Ради з медичних досліджень, у країні лише близько 5% витрат на медичні дослідження спрямовується на фінансування розробок, присвячених виключно зазначеній проблематиці¹²³. Отже, це дає підстави стверджувати, що права жінок у сфері охорони здоров'я під загрозою.

Розуміння реформування й оновлення системи здоров'я в контексті здоров'я жінки

140. Майже всі системи здоров'я Канади знаходяться на стадії значної реструктуризації та перебудови. Ці зміни матимуть явний ефект для канадців. Існує потенціал для того, що система здоров'я та її перебудова сприятливо вплине на жінок, оскільки робиться наголос на потребі пацієнта, деінституціоналізації, введенні нового медичного персоналу (наприклад, акушерок та практикуючих медсестер), свідченнях результативності лікування, підтримці більшої відповідальності громадянина за особисте здоров'я та прийнятті рішень у системі здоров'я, а також досягненні кращої рівноваги між тими, хто дбає про стан здоров'я, і тими, хто навчає, як бути здоровим, у тому числі шляхом підвищення значення спорту.

141. Незважаючи на вищезазначене, скорочення фінансування системи охорони здоров'я викликає справедливі побоювання, що деякі види медичних послуг, які становлять цінність для жінок, можуть бути скорочені. Надання переваги домашньому лікуванню перед амбулаторним означає, що жінкам нерідко доведеться брати на себе непомірні зобов'язання з догляду за хворими, які вони не зможуть виконувати через власну непідготовленість або нестачу технічних засобів. Також виникає питання, чи зможуть самі жінки прожити свої останні роки без подібної підтримки. Додаткова відповідальність з догляду за здоров'ям сім'ї може обмежити можливості жінки у сфері працевлаштування та кар'єрного зростання та, накладаючи додаткове навантаження на її фізичний та психологічний стан, справити негативний вплив на її власний стан здоров'я¹²⁴ (також див. Ціль 2).

ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЇ

142. Федеральний уряд докладає зусиль з метою забезпечення врахування ґендерних чинників під час розробки, дослідження та оцінки політики у сфері охорони здоров'я. Як пріоритет визначається проведення аналізу впливу соціально-економічних факторів на здоров'я жінок (див. також Ціль 2).

143. З метою сприяння наближенню системи охорони здоров'я Канади до потреб та інтересів жінок у 1993 році за рішенням федерального уряду було створено Бюро з питань охорони здоров'я жінок у системі охорони здоров'я. Діяльність Бюро полягає у вивченні впливу політики, окремих програм та практичної роботи системи охорони здоров'я на жінку та її здоров'я.

144. Ряд федеральних програм у галузі охорони здоров'я стосується проблем, що становлять особливу важливість для жінок, наприклад федеральна Ініціатива з дослідження раку грудей, що функціонує з 1992 року. В рамках даної програми федеральний уряд сприяє продовженню дослідження та моніторингу цієї проблеми, розробці рекомендацій з лікування хворих на рак грудей та їх догляду, а також проведенню професійних освітніх та інформаційних обмінів з даної тематики.

¹²³ *Medical Research Council of Canada, Report of Advisory Committee on Women's Health Research Issues, Varch 1994.* – Р. 8–9.

¹²⁴ *May Cohen, Impact of Poverty on Women's Health, Canadian Family Physician, 30, 1994.* – Р. 951.

145. Інші програми федерального уряду поряд з виконанням своїх основних завдань передбачають окреме вивчення проблематики охорони здоров'я жінок. Наприклад, у рамках програм охорони здоров'я Канади з питань СНІДу, тютюнової, алкогольної, наркотичної та інших залежностей особливий акцент робиться на дослідженні специфічних потреб і проблем жінки. Такий курс буде продовжений і в майбутньому. Врахування потреб літніх жінок є одним із головних завдань федеральних програм у сфері охорони здоров'я для людей похилого віку. Охорона здоров'я Канади орієнтована докладати зусилля з метою дослідження остеопорозу – захворювання, що становить значну проблему для близько 25% літніх жінок. Проблеми здоров'я дівчат-підлітків та молодих жінок, які стали жертвами СЖСО, становлять новий виклик для системи охорони здоров'я. Реагуючи на цей виклик, федеральний уряд сприяє розробці інформаційних матеріалів для співробітників системи охорони здоров'я з питання медичних, освітнянських та правових аспектів проблеми СЖСО.

Реформування й оновлення системи здоров'я та здоров'я жінок

146. У контексті участі в реформуванні системи охорони здоров'я країни федеральний уряд ставить перед собою три основних завдання: (1) підтримання доступності медичних послуг для всіх; (2) поліпшення загального стану здоров'я нації і скорочення нерівномірності у галузі охорони здоров'я шляхом впровадження підходу, що враховує додаткові фактори, які впливають на здоров'я людини, а також досягнення кращого співвідношення між лікувальними та профілактичними засобами охорони здоров'я і заходами з популяризації здорового способу життя; (3) скорочення фінансового тягаря для громадського та приватного секторів. Федеральний уряд здійснюватиме:

147. • дослідження, спрямовані на оцінку впливу реформування та оновлення системи охорони здоров'я на жінку та її здоров'я, зосереджені, зокрема, на висвітленні таких питань: послуги в галузі охорони здоров'я для жінок, роль жінки в регіоналізованих та децентралізованих управлінських структурах та вплив інституціоналізації на жінку як носіїв функцій догляду за здоров'ям родини (також див. Ціль 2);

148. • моніторинг того, як змінюються методики та схеми надання медичних послуг населенню в результаті реформ та впровадження альтернативних підходів до надання послуг у галузі охорони здоров'я (включно із введенням нових груп провайдерів цих послуг або передачі функцій їх надання окремим громадам, поєднанням послуг соціального захисту та охорони здоров'я, а також узаконенням альтернативних методів винагороди праці лікарів), у співпраці з відповідними установами провінційного рівня та Центрами удосконалення жіночого здоров'я (Centres of Excellence for Women's Health);

149. • підтримку переорієнтації системи охорони здоров'я в контексті досягнення рівноваги між лікувальними та профілактичними засобами охорони здоров'я і заходами з популяризації здорового способу життя з метою поліпшення стану здоров'я суспільства в цілому та груп ризику (де жінки представлені ширше, ніж чоловіки) зокрема.

Інформація та дослідження

150. Завдання більш адекватного врахування потреб жінок у сфері охорони здоров'я зумовлює необхідність накопичення соліднішої інформаційної та дослідницької бази з питання здоров'я жінки, ніж та, що існує в цій галузі. Федеральний уряд уживатиме таких заходів:

151. • продовжуватиме зусилля з імплементації програми із організації центрів удосконалення жіночого здоров'я (Centres of Excellence for Women's Health). До кінця 1995 року в рамках програми буде здійснено відбір від трьох до п'яти таких центрів, які будуть

уповноважені проводити дослідження з розробки політики стосовно здоров'я жінок. Буде впроваджено єдину мережу, що поєднуватиме окремих дослідників, науковців, управлінців, провайдерів медичних послуг, місцеві агенції з охорони здоров'я та жіночі організації, і буде підтримуватися в рамках програми зі створення зазначених центрів;

152. • утворить Національну дорадчу групу при Центрі удосконалення програм для здійснення моніторингу проблем здоров'я жінок та просування принципу необхідності врахування інтересів жінок у медичних дослідженнях шляхом взаємодії як з самими науковцями, так і зі структурами, що фінансують ці розробки;

153. • сприятиме створенню національного «порядку денного» досліджень, спрямованих на глибше вивчення ґендерних чинників стану здоров'я людини та оптимальних шляхів його підтримання (також див. Ціль 1);

154. • продовжуватиме надавати підтримку проектам з висвітлення взаємозв'язку між соціально-економічним статусом людини та її здоров'ям, а також дослідження інших факторів, що впливають на здоров'я та самопочуття жінки (також див. Ціль 2);

155. • оприлюднить 1996 року загальну доповідь зі стану здоров'я жінок Канади, яка буде підготовлена на основі даних установ охорони здоров'я федерального, провінційного та місцевого рівнів;

156. • сприятиме тому, аби головні джерела інформації, бази даних та огляди з проблематики здоров'я [такі як дворічний огляд здоров'я населення Канади, Мережа нагляду за здоров'ям населення (the Population Health Intelligence Network) тощо] містили корисні аналітичні розробки з проблем здоров'я жінок. Це завдання передбачає розробку методик збору даних та їх аналізу на основі урахування ґендерних чинників, а також удосконалення обробки цих даних в аспекті вироблення політики, програм планування та надання послуг у галузі охорони здоров'я;

157. • переглядатиме підходи до вивчення здоров'я жінок, участі жінок у клінічних дослідженнях як піддослідних та розробки нових керівних принципів для науково-дослідницьких програм, фінансованих з федерального бюджету;

158. • сприятиме накопиченню знань з широкого спектру заходів щодо запобігання захворюванням та підтримання здоров'я (у тому числі шляхом спостереження за розвитком основних хронічних захворювань, а також за впливом фізичної активності та харчування на стан здоров'я) та досвіду застосування цих знань;

159. • здійснюватиме моніторинг ролі жінки у спорті як лідера та учасника.

Стратегія здоров'я жінок

160. Більшість федеральних урядових програм зі здоров'я прямо чи опосередковано стосується жінок. Отже, федеральний уряд працюватиме над розробкою комплексної та цілісної стратегії у сфері здоров'я жінок, спрямованої на регулювання роботи у напрямі охорони здоров'я жінки, визначення критеріїв для періодичної оцінки та корекції пріоритетів у даному контексті, а також забезпечення застосування ґендерно чутливого аналізу при підготовці програм, виробленні політики з охорони здоров'я і регулюванні активності щодо їх виконання.

161. Федеральний уряд здійснюватиме імплементацію положень *Платформи дій*, яка була ухвалена на Світовій конференції ООН зі становища жінок (Пекін, вересень 1995 р.) у частині охорони здоров'я, а також подальший розвиток і впровадження цих положень.

162. Федеральний уряд закладає підвалини для перехідного та довгострокового режиму розробки нових репродуктивних технологій. З метою адекватної відповіді на виклик появи нових репродуктивних технологій у широкому контексті вивчається структура репродуктивного та статевого способу життя.

Здоров'я окремих груп жінок

163. Здоров'я представників деяких прошарків суспільства, особливо жінок з етнокультурних меншин, представниць корінного населення, жінок з низьким рівнем доходу, жінок похилого віку, біженок та жінок, що мешкають у сільських та важкодоступних районах, перебуває під більшою загрозою, ніж в інших. У ряді випадків погане здоров'я є наслідком незадовільних умов життя, в інших випадках погіршений стан здоров'я спричиняється обмеженнями на доступ до необхідних медичних послуг. Федеральний уряд здійснюватиме такі кроки:

164. • співпрацюватиме з організаціями охорони здоров'я корінного населення з метою визначення потреб з охорони здоров'я представниць корінного населення та шляхів задоволення цих потреб (також див. Ціль 6);

165. • впроваджуватиме Програму сприяння корінному населенню (Aboriginal Head Start Program) з метою надання допомоги сім'ям індіанців та їх дітям, що мешкають у міських центрах та північних районах. Програма спрямована на те, щоб допомогти дітям виробити позитивне самосприйняття, заохотити їх до навчання та надати їм можливість розвинути в собі важливі соціальні, емоційні та фізичні навички. Послуги, що надаються у рамках даної програми, можуть також передбачати консультування батьків з питань здоров'я та харчування дітей;

166. • звертатиме увагу на потреби у галузі охорони здоров'я літніх жінок, що особливо вразливі унаслідок відносно тривалих періодів хронічних захворювань або каліцтва та яким не надаються відповідні або повноцінні медичні послуги і соціальна допомога;

167. • працюватиме над визначенням потреб у галузі охорони здоров'я представників культурних меншин (включаючи малозабезпечених жінок) та оцінкою того, наскільки система охорони здоров'я відповідає цим потребам;

168. • продовжуватиме роботу над проблемою спотворення жіночих статевих органів (СЖСО) через Міжміністерську робочу групу зі спотворення жіночих статевих органів (Interdepartmental Working Group on Female Genital Mutilation). Метою діяльності даної групи, що працює у контакті із зацікавленими організаціями і громадами, є поширення інформації щодо ризиків для здоров'я, що випливають із застосування практики СЖСО, та можливих правових санкцій за здійснення СЖСО. При цьому існує розуміння, що СЖСО є традиційним, а не релігійним обрядом. Матеріали з цього питання готуються у співпраці з відповідними етнокультурними громадами (також див. Ціль 4).

Роль жінки у сфері довілля і сталого розвитку

169. Сталий розвиток передбачає, що задоволення людських потреб та поліпшення якості життя людини мають базуватися на ефективному використанні всіх наявних ресурсів суспільства – природних, людських та економічних – із відповідальним урахуванням фактору довілля. Сталий розвиток означає, що нинішнє покоління може задовольнити свої потреби, не ставлячи під загрозу можливість прийдешніх поколінь задовольняти свої. Жінці належить унікальна та важлива роль у рамках стратегії сталого розвитку.

170. Тим не менше жінка все ще не є повноправним учасником процесу прийняття рішень (див. Ціль 6). Федеральний уряд розглядатиме ґендерний чинник поряд з іншими факторами під час розробки законодавства та політики, у тому числі щодо довілля і сталого розвитку.

Аспекти здоров'я, пов'язані з житловими умовами жінок

171. Федеральний уряд також має донести до свідомості всіх канадських громадян важливість зв'язку між житловими умовами, здоров'ям та середовищем, робити все для

впровадження безпечних, здорових та пристойних житлових умов. Як відомо, жінки та діти проводять більше часу вдома, аніж чоловіки, тому для жінок, для їх здоров'я та благополуччя ця діяльність уряду має величезне значення (див. також Ціль 2).

172. Федеральний уряд продовжуватиме підтримку ініціатив, що сприяють поширенню здорових житлових умов, зокрема таких ініціатив, як:

173. • впровадження таких п'яти принципів – забезпечення здоров'я мешканців, ефективне забезпечення електроенергією, створення умов для відпочинку, контроль над середовищем та доступність упорядкованого житла, допомога мешканцям, що наймають житло (більшість яких – жінки), робити власний вибір щодо свого здоров'я та житлових умов;

174. • дослідження та впровадження демонстраційних проектів, підготовка житлових експертів з питань захисту людей, що є надто чутливими до екологічних умов проживання, дослідження проблем, пов'язаних із забрудненням середовища проживання;

175. • проведення за допомогою інструментів моніторингу та громадського опитування порівняння якості життя, здоров'я та благополуччя мешканців, які винаймають житло;

176. • впровадження інноваційних проектів з житлових проблем, у тому числі тих, що більш ефективно розв'язують проблеми житлових умов і життєзабезпечення людей похилого віку та інвалідів.

Професійне здоров'я та безпека

177. Федеральний уряд намагатиметься просувати питання професійного здоров'я разом з іншими партнерами, спираючись на *Трудове законодавство Канади, Закон про відносини персоналу на публічній службі* та інші урядові програми (див. також Ціль 2). Питання безпеки праці є дуже важливим для жінок, які працюють у сільськогосподарському секторі. Разом з іншими членами своєї родини вони наражаються на небезпеку, ось чому питання безпеки праці завжди знаходиться в центрі уваги канадських жіночих фермерських організацій. У 1995 році почне діяти нова урядова програма щодо безпеки праці в сільськогосподарському секторі Канади (CASP), котра ставить за мету знизити рівень травматизму та смертельних випадків у Канаді. Ця далекосяжна програма передбачатиме серед іншого надання допомоги профільним організаціям, таким, наприклад, як Національна асоціація доглядання сільських дітей. Програма CASP, безумовно, сприятиме підвищенню рівня безпеки праці фермерів та їх родин, матиме позитивний вплив на становище жінок, які 1991 року становили майже 26% сільськогосподарських робітників у Канаді.

Федеральна діяльність, спрямована на забезпечення власної безпеки жінок на робочому місці, представлена в розділі «Ціль 4. Зниження насильства в суспільстві, особливо насильства проти жінок та дітей».

ЦІЛЬ 4. ЗНИЖЕННЯ НАСИЛЬСТВА В СУСПІЛЬСТВІ, ОСОБЛИВО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК ТА ДІТЕЙ

ВСТУП

178. Насильство проти жінок визначається в *Декларації ООН про викорінення насильства щодо жінок* як «...будь-який акт насильства, здійснений на підставі статевої ознаки, який спричиняє або може спричинити фізичну, сексуальну або психологічну шкоду чи завдати страждань жінкам, а також погрози здійснення таких актів, примус або свавільне позбавлення волі в громадському чи приватному житті». Це насильство проявляється як нерівність в особистих стосунках, структурній та системній гендерно-базовій нерівності. Насильство проти жінок виражається в багатьох формах суспільних відносин

у контексті й розрізі багатьох проявів расових, соціальних, культурних, економічних, політичних та релігійних обмежень. Найбільше страждають від нерівності жінки-інваліди або жінки з обмеженою працездатністю, жінки похилого віку та жінки, що відрізняються за культурними чи класовими ознаками, мають іншу сексуальну орієнтацію.

179. Глобально в останні роки почали приділяти більше уваги проблемам жінок, боротьбі з насильством. Канада вважається лідером у цьому напрямі, завдяки її ініціативі ООН прийняла в грудні 1993 року *Декларацію ООН про викоринення насильства щодо жінок*, а 1994 року Комісією ООН з прав людини було призначено Спеціального уповноваженого з проблем насильства щодо жінок. У самій Канаді цьому питанню почали приділяти велику увагу. Створена Комісія з проблем насильства щодо жінок, робиться щорічна доповідь на засіданні парламенту, активно діють жіночі організації та передові представники жіночого руху, проводяться академічні дослідження, у боротьбі за свої права беруть участь жінки, які постраждали від насильства.

180. Нерівне становище жінок у суспільстві робить їх беззахисними та провокує насильство з боку чоловіків. Канадські жінки дедалі більше стають жертвами насильства з боку чоловіків, яким вони довіряють, яких поважають та люблять¹²⁵. Для багатьох жінок жах перед насильством означає обмеження вибору та здатності брати рівноправну та вільну участь у суспільному житті.

181. Протягом останніх двох десятиліть федеральний, провінційні, територіальні та муніципальні уряди вжили далекосяжних та багатосторонніх заходів щодо виявлення фактів насильства, особливо насильства щодо жінок. Працюючи в тісному контакті з партнерами, федеральний уряд вживає значних зусиль у цьому напрямі. У 1993 році Канадська комісія з проблем насильства щодо жінок провела статистичне опитування населення щодо фактів насильства щодо жінок, яке виявило, що 51% жінок Канади зазнали насильства чоловіків, котре розцінювалось як фізичне або сексуальне насильство та мало всі ознаки *кримінального злочину*¹²⁶. Кожен три з 10 одружених жінок зазнали хоча б одного разу фізичного або сексуального насильства від подружнього партнера.

Сексуальне насильство проти жінок з боку їх шлюбних партнерів викликає стурбованість у суспільстві. Згідно з даними громадського опитування, проведеного Міністерством статистики Канади, заміжні жінки в дев'ять разів більше наражаються на смертельну небезпеку з боку власних чоловіків, аніж з боку незнайомої людини¹²⁷. Всюдисутність насильства чітко доводиться результатами опитування, яке засвідчило, що 42% жінок старше 15 років почували себе в небезпеці на вулиці за місцем проживання у вечірній час та 23% жінок були жертвами сексуального домагання на робочому місці. Дані опитування підтвердили теорію перехідності насильства від одного покоління до іншого, коли, наприклад, ті жінки, що мають агресивного свекра, утричі частіше наражаються на небезпеку насильства порівняно з іншими жінками¹²⁸.

182. Насильство проти жінок та дітей у світі набуває дедалі більшого поширення. У 1993 році 10% злочинів у Канаді були пов'язані з насильством¹²⁹. Порівняно з 1978 роком цей показник насильницьких злочинів зріс удвічі. Це означає не лише те, що почали більше виявляти злочинів, а й сам факт зростання кількості насильницьких злочинів, особливо фактів насильства проти жінок та дітей. Зростання насильства підтверджується

¹²⁵ *Canadian Panel on Violence Against Women, Changing the Landscape: Ending Violence – Achieving Equality, 1993.*

¹²⁶ *Statistics Canada, "Violence Against Women Survey", The Daily. – P. 2.*

¹²⁷ *Statistics Canada, "Spousal Homicide", Juristat, 14, 8, 1994.*

¹²⁸ *Statistics Canada, "Violence Against Women Survey", op. cit.*

¹²⁹ *Statistics Canada, Canadian Crime Statistics, 1993.*

зверненнями до парламентських комітетів, даними громадського опитування та засобами масової інформації. Дедалі більше канадців заявляють про те, що сучасний рівень насильства в суспільстві є неприпустимим. Культивування насильства, що має місце на телебаченні, його певна романтизація також є неприпустимим явищем у нашому житті.

183. Зростання та поширення насильства взагалі та особливо насильства проти жінок і дітей зумовлює важливість здійснення багатосторонніх, багатопланових підходів та дисциплінарних заходів, спрямованих на припинення насильства. Суспільні зусилля та намагання створити безпечні умови проживання вдома та в своєму районі, місті підтримуються програмою виховання та просвіти населення з питань викорінення насильства щодо жінок.

ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК ТА ДІТЕЙ: ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЙ

184. Федеральний уряд розглядає проблему насильства щодо жінок у загальному контексті боротьби з насильством у суспільстві. Він визнає, що з насильством треба боротися в самій його основі, викорінювати його. Зниження насильства щодо жінок та дітей вимагає долання економічних, культурних, соціальних, законодавчих, політичних та інших несправедливостей, що зумовлюють нерівність. Соціальні інститути, позиція і практика відносин, що породжували та зміцнювали нерівність, насильство щодо жінок та дітей повинні змінитися. Треба розвивати відносини, побудовані на збалансованому поєднанні сили та взаємоповаги між людьми обох статей.

185. Стратегія федерального уряду Канади щодо зниження насильства та гарантування безпеки для жінок та дітей у всіх життєвих виявах та на робочому місці заснована на моделі партнерства та співпраці між численними урядовими органами та агентствами. Йдеться про співпрацю та погодженість дій на всіх урядових рівнях з метою покласти край насильству та надати підтримку тим, хто веде активну боротьбу проти насильства.

186. Федеральний уряд вважає, що вразливість жінок перед нападами чоловіків може бути зменшена завдяки діям у рамках програми *Федерального плану з ґендерної рівності*, яка поширюється на такі сектори, як здоров'я, економіка, культурне життя, праця людей, засоби масової інформації та управління (див. Цілі 2, 3, 5, 6 та 8). Коли жінка має міцне психічне та фізичне здоров'я, коли вона має власну фінансову незалежність та коли засоби масової інформації, судові установи та роботодавці погоджуються з тим, що насильство є неприпустимим, ми можемо розраховувати на розв'язання цієї проблеми.

187. Федеральний уряд продовжуватиме надавати консультації та співпрацювати зі своїми партнерами в громадському та приватному секторах, з неурядовими інституціями з тим, щоб ефективно боротися з усіма формами та виявами насильства. Прикладом такої співпраці є видання спеціальних публікацій та оповідань, які викривають факти насильства щодо жінок. Федеральний уряд продовжуватиме практику надання консультацій та підтримки жіночим організаціям, які активно працюють з проблемами зниження насильства щодо жінок. Наприклад:

188. у червні 1995 року міністр юстиції разом з Державним секретарем (статус жінок) та іншими міністрами провів друге консультаційне засідання з 67 жіночими організаціями країни, на якому були розглянуті всі першочергові питання, пов'язані з насильством щодо жінок у Канаді. В останній день проведення консультацій з міністрами та представниками міністерств була прийнята програма конкретних дій, яка містить рекомендації для профільних органів та агентств щодо вжиття заходів для припинення насильства щодо жінок.

189. Федеральний уряд дедалі активніше діє у напрямі розкриття фактів насильства в сім'ї та насильства щодо жінок, яке розглядається в загальному контексті багатосторонньої

урядової стратегії боротьби з насильством у канадському суспільстві. Зросла ефективність, цілеспрямованість та погодженість дій щодо припинення насильства стосовно жінок.

Сприяння діяльності громадськості

190. Громадська діяльність є дуже важливим стратегічним внеском у зниження насильства. Федеральний уряд зобов'язується подавати допомогу таким чином:

191. • підтримувати роботу жіночих комітетів та організацій щодо викорінювання причин насильства та розвитку стратегій, які передбачають подальші системні та структурні зміни в цьому питанні;

192. • виконувати завдання Національної стратегії суспільної безпеки та запобігання злочинам;

193. • підтримувати жіночі етнічні організації та створювати необхідні умови для діяльності місцевих громад та організацій, застосовувати адекватні підходи та заходи, враховуючи місцеві культурні традиції та звичаї, сприяти оздоровленню місцевого населення та впроваджувати здоровий спосіб життя (див. також Ціль 3);

194. • співпрацювати з етнокультурними, іммігрантськими та іншими жіночими громадськими організаціями, що не є профільними установами, для фінансування проєктів з викриття фактів насильства щодо жінок у сім'ї;

195. • підтримувати роботу, спрямовану на психічне оздоровлення жінок, які постраждали від насильства, перенесли емоційні чи психологічні страждання (див. також Ціль 3);

196. • підтримувати роботу із забезпечення потреб жінок з бідних, сільських чи ізольованих районів, які постраждали від насильства, допомагати постраждалим жінкам з обмеженою працездатністю, надавати консультації, поради, інформаційну підтримку (див. також Ціль 2);

197. • застосовувати сучасні технології щодо поліпшення контактів та діалогу з місцевими етнічними громадами з метою спільної боротьби проти насильства в цих громадах, у тому числі боротьби з насильством щодо жінок у сім'ї та в інших сферах громадського життя (див. також Ціль 5);

198. • поліпшувати співпрацю та координацію між урядовими установами та комітетами, юридичними установами та різними секторами, які займаються проблемами насильства щодо жінок/питаннями безпеки;

199. • сприяти взаємодії на федеральному рівні з етнічними та культурними місцевими громадами, жіночими та іммігрантськими організаціями, вченими, письменниками, продюсерами відеоматеріалів та іншими спеціалістами, які займаються проблемами боротьби з насильством (див. також Ціль 5);

200. • досліджувати проблеми оптимального поєднання власної безпеки людини з конструктивними особливостями її житла (див. також Ціль 3);

201. • вивчати в майбутньому соціальні програми, послуги та ініціативи, спрямовані на ефективну протидію насильству щодо жінок (див. також Ціль 2).

Підтримка Інформаційного обміну та освіти

202. Інформаційний обмін та освіта є дуже важливими для обміну інноваційними ідеями та новими планами, засобами і досвідом роботи, які можуть допомогти припинити насильство проти жінок та вчасно прийти на допомогу в разі необхідності. У рамках цієї програми федеральний уряд бере на себе зобов'язання:

203. • сприяти Національному центру боротьби з сімейним насильством (NCFV) та урядовим і громадським партнерам щодо створення умов та забезпечення матеріальних ре-

сурсів для просвіти, мережі інформаційного обміну та співпраці всіх партнерів щодо розширення доступу до інформації через електронну інформаційну мережу;

204. • працювати в партнерстві з провінційними, територіальними, приватними та неурядовими організаціями з метою застосування інноваційних підходів, різних моделей оперативного втручання та тренінгів;

205. • розвивати можливості сектору охорони здоров'я з тим, щоб виявляти та вирішувати потреби вразливих людей з так званих груп ризику, в тому числі жінок (див. також Ціль 3);

206. • підтримувати роботу з муніципальними етнічними групами населення на місцях з метою надання послуг та поширення програм у рамках Центру дружби з місцевим населенням, спрямованих на виявлення потреб та розв'язання проблем місцевих жінок, які постраждали від насильства (див. також Ціль 5);

207. • поширювати досягнення Канадської асоціації телебачення та радіомовлення, яка надає послуги щодо передачі інформації в ефірі (див. далі), співпрацюючи з провінційними та територіальними партнерами і приватним спонсором, з метою забезпечення громадської поінформованості та для навчальних і просвітницьких цілей (див. також Ціль 5).

Підвищення поінформованості засобів масової інформації та їх залучення до протидії насильству

208. Федеральний уряд визнає значну роль засобів масової інформації у розкритті фактів насильства щодо жінок; уряд і надалі приділятиме увагу та докладатиме зусиль до співпраці з телевізійними та радіомовними компаніями у справі боротьби з насильством. З 1993–94 років кілька урядових установ почали співпрацювати з Канадською асоціацією телебачення і радіомовлення з метою поширення інформації й передачі оголошень інформаційного характеру, впровадження соціальної та маркетингової стратегії боротьби з насильством у суспільстві із залученням засобів масової інформації. У рамках цієї програми поставлені три великі цілі: зменшити насильство щодо жінок в інформаційному просторі, тобто за сприяння самих інформаційних засобів, використовувати ці засоби як позитивну силу для зміцнення ставлення людей до проблем насильства та впроваджувати освітні програми для дітей, батьків та всіх телеглядачів і радіослухачів. Для досягнення поставлених цілей застосовуватимуться шість компонентів: регуляційні заходи, класифікація телевізійних програм та інших інформаційних джерел, підвищення громадської свідомості та інформаційної підготовленості, підготовка якісних дитячих програм, провадження дослідницьких робіт та міжнародна співпраця. Ключовим інструментом цієї стратегії є надання послуг з передачі загальних інформаційних оголошень по радіо та телебаченню. Кожного року приватні інформаційні компанії надають для цього вільний ефір на суму понад 10 мільйонів доларів; ця програма фінансується та контролюється урядом. Федеральний уряд бере на себе зобов'язання:

209. • продовжувати поширення інформації щодо фактів насильства проти жінок у рамках другої фази акції «Висловитись проти насильства». У 1995–96 роках ці програми будувалися за такою тематикою: насильство щодо жінок, насильство щодо дітей та поінформованість населення. Друга фаза акції вийде за рамки федерального партнерства, вона включатиме навчальний та інформаційний пакет, адаптований для різних аудиторій та з різних питань. Для виконання цієї програми будуть залучатися також приватні телевізійні та радіокомпанії, різні громадські організації, у тому числі Канадська асоціація керівників поліції, Канадська медична асоціація, Канадська асоціація вчителів, програма в Інтернеті SchoolNet, інші;

210. • співпрацювати з Телебаченням Північної Канади, яке транслює кількома місцевими регіональними мовами, надає послуги щодо передачі загальних інформаційних оголошень, пов'язаних з насильством та призначених для нічних телеглядачів (див. також Ціль 5);

211. • надавати консультації та проводити інформаційні семінари для представників інформаційних засобів, щоб донести до них важливість передач на жіночу тематику, які повинні будуватись на глибоких аналітичних матеріалах ґендерного характеру.

212. Для подальшого прогресу в питаннях боротьби з насильством в інформаційному просторі Канадська комісія з питань телебачення та радіомовлення:

213. • продовжуватиме співпрацю з асоціаціями кабельного телебачення, програмами спеціальних послуг та зарубіжними програмами, спонукатиме операторів інформаційного ринку мати власні плани боротьби з насильством, узгоджені з Комісією;

214. • проведитиме в телевізійних програмах, починаючи з жовтня 1995 року, громадські слухання щодо розкриття фактів насильства.

215. Крім того, федеральний уряд співпрацюватиме з Національним управлінням кіно (NFB) та разом з ним:

216. • вироблятиме більше кінофільмів, що розкривають факти насильства; вже готові до показу на телебаченні дві документальні програми, які висвітлюватимуть проблеми насильства та призначатимуться до уваги молодих дівчат віком від 15 до 19 років;

217. • за умов успішного фінансування партнерських програм уряд продовжуватиме підтримку інформаційної мережі NFB, електронної бази даних та платформи для інтерактивних передач, які нещодавно з'явилися в Інтернеті і виступають у ролі національного та міжнародного форуму для діалогу, обміну інформацією, та запровадження акцій, спрямованих на підвищення поінформованості населення. Метою цієї програми уряду є підвищення поінформованості та свідомості населення, зменшення згубного впливу агресивних та антисоціальних інформаційних передач (у тому числі передач, які пропагують насильство) на телеглядачів, зокрема дітей;

218. • випуск у мережі телебачення (та на ринку шкільних/домашніх відеоматеріалів) півгодинної драматичної стрічки, яка спонукає дітей думати та говорити відкрито про насильство, яке вони бачать у телевізійних передачах та в кіно.

Притулки для жінок та дітей, які зазнали побоїв

219. Федеральний уряд, співпрацюючи з Канадською корпорацією іпотечного житла, надає житлову підтримку тим, хто постраждав від насильства. У зв'язку з цим уряд бере на себе зобов'язання:

220. • продовжувати надавати субсидії в рамках неприбуткової програми підтримки притулків для жертв насильства в Канаді на 1995–96 роки;

221. • покращувати стан існуючих притулків з тим, щоб вони мали всі необхідні та специфічні умови для дітей, інвалідів та інших груп постраждалих людей;

222. • розвивати мережу пунктів швидкої допомоги для постраждалих та створення притулків другого ступеня там, де для цього є потреба та можливість оперативного фінансування (треба звернути увагу на сільські зони, де бракує притулків такого типу);

223. • знайти кошти для фінансування притулків, будівництво яких було законсервоване;

224. • продовжувати постійну підтримку притулків і шукати нові, інноваційні та більш ефективні підходи та форми щодо виконання програми створення безпечних вулиць та затишних домівок.

Досягнення реформи в кримінальній юстиції

225. Федеральний уряд робить все для поліпшення захисту жінок та дітей, які постраждали від насильства та сексуального домагання. Для цього уряд вживає заходів щодо

реформування кримінальної юстиції та намагатиметься робити це й надалі, співпрацюючи з жіночими організаціями. Завдяки федеральному уряду до *Кримінального кодексу* було внесено кілька нових статей та доповнень, таких як:

226. • надання можливості представникам поліції та іншим особам звертатися до суду для захисту жінок, які знаходяться на стадії ризику, та притягати потенційного насильника до відповідальності, при цьому порушення порядку та спокою вважається досить серйозним злочином та карається строком ув'язнення до двох років тюрми;

227. • внесення поправки до *Кримінального кодексу*, яка пояснює, що насильство з боку тих людей, котрим жертва насильства довіряє або поважає і які є для неї авторитетом, вважається посилюючим фактором при визначенні форми покарання;

228. • внесення поправки, що більше не визнає стан надмірної інтоксикації чи сп'яніння злочинця обставиною, що пом'якшує провину при скоєнні сексуального злочину;

229. • проведення роботи разом з провінційними та територіальними урядами щодо виявлення проблем жінок, які належать до меншин та потребують захисту в судовому порядку (див. також Ціль 3).

230. Федеральний уряд також надає фінансову допомогу провінційним, територіальним та муніципальним урядам, представникам приватного сектору, громадським групам та приватним особам для впровадження короткострокових програм, послуг, тренінгів, конференцій та семінарів, громадських освітньо-юридичних проєктів, які мають за мету поширювати та впроваджувати реформування правової системи. Проблема насильства щодо жінок та дітей залишається пріоритетним напрямом цієї багатоаспектної роботи.

231. У рамках своїх юридичних повноважень федеральний уряд продовжуватиме займатися проблемами насильства щодо жінок. Зокрема, уряд планує такі додаткові заходи:

232. • продовжувати дослідницькі роботи з соціальної та юридичної тематики з метою подальшого реформування *Кримінального кодексу* та працювати над іншими проблемами насильства щодо жінок (у тому числі дослідження законодавства, судової практики та програм допомоги жінкам, які постраждали від насильства);

233. • співпрацювати й надалі з жіночими організаціями на федеральному рівні, допомагаючи їм вирішувати специфічні завдання боротьби з насильством (див. також Ціль 6);

234. • вживати заходів проти сімейного насильства, проводити тренінги для робітників канадської кінної поліції (RCMP) з питань боротьби з насильством, метою яких є надання спеціальної підготовки офіцерам поліції для протистояння цим формам насильства, впроваджувати інтенсивні курси з розслідування фактів сексуального насильства та сексуальних злочинів;

235. • впроваджувати пілотні тренувальні курси для офіцерів Першого національного корпусу поліції з метою навчання їх протидіяти насильству щодо жінок у сім'ї та сексуальному насильству щодо дітей;

236. • проводити дослідницьку роботу і виховну роботу з чоловіками, засудженими та покараними за скоєння насильницьких злочинів щодо жінок; федеральний уряд має продовжувати працювати в рамках програми боротьби з насильством та надання допомоги постраждалим жінкам, більшість яких зазнали глибокої травми (існує спеціальна лікувальна програма допомоги постраждалим та травмованим жінкам; програма матері та дитини, програма для батьків, метою яких є навчити жінку підтримувати правильні стосунки з дітьми, краще виконувати свої батьківські обов'язки);

237. • робити все для того, щоб історію насильства щодо жінок серйозніше сприймали та розглядали як звільнення від правопорушень. Уряд працюватиме з Національною радою звільнення на поруки, яка розглядає такі справи, коли порушника відпускають на поруки.

Ставлення до насильства серед корінного населення в резерваціях та в інуїтських громадах

238. Федеральний уряд продовжуватиме допомагати та підтримувати місцеві ініціативи в етнічних громадах та інуїтських громадах щодо боротьби з насильством у сім'ях, особливо:

239. • підтримувати надання послуг громадам з метою запобігання, втручання та надання лікувальної допомоги жінкам, постраждалим від насильства (див. також Ціль 3);

240. • досліджувати діяльність з оцінювання та проведення професійних тренінгів з питань насильства щодо жінок у родині, що спрямована на підвищення спроможності ідентифікувати зловживання правами та на розгляд моделей реагування (див. також Ціль 3).

Підтримка захисту жінок-біженок, безпека яких під загрозою

241. Федеральний уряд здійснює програму «Жінки, які наражаються на ризик. Надання громадянства та імміграція в Канаду» з метою допомоги жінкам-біженкам, що знаходяться у небезпечній ситуації в країнах, уряди яких не здатні забезпечити їхньої безпеки та громадяни яких мають право на першочергове надання права притулку. Програма охоплює жінок, що знаходяться у фізичній небезпеці або у ризикованій, нестабільній або/та небезпечній ситуації. Федеральний уряд узяв на себе зобов'язання допомагати жінкам-біженкам, яких обирають за програмою «Жінки, які наражаються на ризик», переселитися до Канади та інтегруватися в канадську спільноту.

242. У березні 1993 року Рада з питань імміграції та біженців ухвалила керівні принципи, що мають на меті сприяти процесу прийняття Радою рішень щодо заяв біженців про переслідування з ґендерних причин. Члени Ради можуть застосовувати зазначені керівні принципи, щоб надавати статус біженця за Конвенцією жінкам, що звертаються із заявами про переслідування з ґендерних причин у країні, громадянками якої вони є, а також під час розгляду справ біженців. Керівні принципи, що прийняті в Канаді, були першими в своєму роді у міжнародній практиці, що знову підтверджує провідну роль Канади у справі захисту та підтримки громадянських прав жінок. Зазначені принципи лягли в основу переломного рішення у сфері імміграції, прийнятого у травні 1994 року, яким жінкам було надане право претендувати на статус біженок з причини ризику каліцтва статевих органів жінки (див. також Ціль 3). Радою з питань імміграції та біженців було розіслано у візові відділи правила щодо тлумачення зазначених керівних правил під час відбору біженців, яким надається право переселення з-за кордону.

243. 1 червня 1994 року Рада з питань імміграції та біженців прийняла Декларацію про захист біженців, якою права жінок були визнані правами людини. Декларація гарантує жінкам, які рятуються від переслідування, надання фізичної, психологічної та моральної безпеки.

Сприяння безпеці жінок на робочому місці

244. Федеральний уряд визнає, що ставлення, яке призводить до насильства щодо жінок, часто переноситься на місця роботи. Федеральний уряд узяв на себе зобов'язання щодо усунення причин насильства щодо жінок на їх робочому місці, включаючи боротьбу проти сексуальних та інших форм домагань, що пов'язані з ґендерною нерівністю, шляхом:

245. • надання консультацій роботодавцям та представникам профспілок розглядати насильство як питання надання безпечних умов праці та охорони здоров'я згідно з *Трудовим кодексом Канади*;

246. • вивчення можливостей інтеграції діяльності з викорінювання насильства до програм забезпечення гідних умов праці. У цьому напрямі для профспілок та роботодавців

розробляються моделі передового досвіду щодо заходів, які можуть вживатися у відповідь на факти насильства проти жінок (див. також Ціль 8).

Сприяння дослідженню та аналізу питань насильства

247. Федеральний уряд продовжує займатися збором та публікацією статистичної інформації з насильства щодо жінок та інших правопорушень у цій сфері. Він зобов'язується:

248. • працювати у партнерстві з національною мережею п'яти дослідницьких центрів з питань насильства щодо жінок;

249. • підтримувати дослідження у сфері соціальної політики у напрямі розробки методів зменшення фактів насильства проти жінок-іммігрантів та жінок-членів етнічних, культурних та інших меншин;

250. • продовжувати аналіз даних широкомасштабного опитування з теми «Огляд насильства щодо жінок», проведеного 1993 року;

251. • розширювати базу наявних даних та результатів досліджень у сфері насильства проти жінок шляхом продовження збору, аналізу та поширення даних про скоєні злочини (включаючи злочини щодо жінок) у рамках Дослідження вбивств, Єдиної доповіді про злочини, Загального соціального дослідження «Жертви злочинів та цикл нещасних випадків» та проведення третього дослідження «Будинок для переміщених осіб» – огляд послуг для потерпілих жінок на місцях – з метою розширити наявну базу даних та результатів досліджень проблем жінок, що потерпіли від насильства.

ЗМЕНШЕННЯ НАСИЛЬСТВА В СУСПІЛЬСТВІ: ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЙ

252. Федеральний уряд визнає, що контекст насильства в суспільстві набагато ширший, ніж питання насильства щодо жінок. Існує ряд заходів із забезпечення громади, що додадуть безпеки й жінкам. Дивіться далі.

Вогнепальна та інша зброя

253. Федеральний уряд пропонує пакет законодавчих реформ, включно з поправками до *Кримінального кодексу* та новим *Законом про вогнепальну зброю* (білль С-68), що знаходяться на розгляді у парламенті. Новим законом встановлюються система ліцензування та застосування вогнепальної зброї, система національної реєстрації вогнепальної зброї та мінімальні обов'язкові умови.

Певні насильницькі злочини, включаючи сексуальні злочини із застосуванням вогнепальної зброї, та тяжкі сексуальні злочини із застосуванням вогнепальної зброї, караються позбавленням волі на термін до чотирьох років і довічною заборонаю на володіння вогнепальною зброєю. Повсюдна реєстрація вогнепальної зброї сприятиме безпеці жінок, бо це допоможе поліції накладати заборону за ордерами суду, та поліцейським нарядам, що виїжджають за дзвінками на побутові сварки, легше буде розв'язувати суперечки у родинах.

254. Федеральний уряд продовжуватиме забезпечувати захист кордонів Канади від нелегального імпортування зброї, наркотиків та потенційно небезпечних матеріалів, що можуть становити загрозу безпеці суспільства та персональній безпеці.

Групи підвищеного ризику та злочинці, які скоїли статеві злочини

255. Федеральний уряд заснував національну інформаційну систему, що оновлюється та відображає зміни інформації Інформаційного центру поліції Канади (СРІС), який уможлиблює надання більшого обсягу інформації та кращу інформацію організаціям та роботодавцям з метою допомогти їм відсіяти осіб, які скоїли сексуальні домагання щодо дітей, з кандидатів на робочі місця, що передбачають роботу з дітьми.

256. З метою поліпшення роботи зі злочинцями групи підвищеного ризику, федеральний уряд разом з урядами провінцій та округів займається дослідженнями факторів застосування даних про злочинців, що є особливо небезпечними. Встановлюється комп'ютеризована система повідомлення юристів про те, що вже існує справа, яка може стати у нагоді. Уряд також розглядає можливість внесення «довгострокової» категорії злочинця, а також питання ув'язнення після винесення вироку.

257. Федеральний уряд також займається програмою роботи з легко збуджуваними й постійно схильними до насильства злочинцями та розробкою національних стандартів щодо оцінки сексуальних злочинців, роботи з ними та управління ризиками в цій сфері.

Злочини, скоєні на ґрунті ненависті

258. У січні 1996 року набирає чинності законодавство щодо реформування системи покарань. Його положеннями встановлюються довші строки покарання за злочини, що, за рішеннями судді, були скоєні з причин ненависті до статі, раси, національності або етнічного походження, мови, кольору шкіри, релігії, віку, розумових або фізичних вад чи сексуальної орієнтації жертви.

259. Федеральний уряд також проводить моніторинг злочинів, скоєних на ґрунті ненависті, та їхніх жертв, серед яких лесбійки та темношкірі жінки, а також проводить роботу з урядами провінцій та територій з розробки програми підготовки офіцерів поліції з питань проведення справ, що стосуються злочинів на ґрунті ненависті.

Добровільні громадські дружини

260. Федеральний уряд займає позицію сприяння організації громадських дружин та вважає їх найкращим розв'язанням проблем безпеки всіх мешканців Канади та всіх спільнот Канади незалежно від типу.

Інші реформи системи юстиції

261. Федеральний уряд намагається вдосконалити кримінальну систему юстиції, перетворюючи її на більш доступну для вразливих груп населення, включаючи жінок. Напрями діяльності з питань безпеки жінок:

262. • гарантувати жінкам-інвалідам легший доступ до системи кримінального правосуддя, звернути увагу на їхню особливу незахищеність під час перегляду федерального законодавства, що зараз відбувається;

263. • продовжувати співробітництво колег федеральних, провінційних, територіальних органів щодо визначення юридичних проблем та проблем правосуддя стосовно представниць меншин та розробити відповідні заходи, спрямовані на розв'язання проблеми насильства щодо жінок;

264. • проводити спеціальні консультації з організаціями жінок-аборигенів з метою підвищення рівня реагування, чесності та ефективності системи правосуддя щодо аборигенів (див. також Ціль 6);

265. • працювати з партнерами з провінцій над уніфікацією судів, створених для розгляду сімейних справ, включаючи служби підтримки, такі як служби посередництва та примирення, що можуть створюватися для розгляду сімейних суперечок у менш формальних умовах та менш конфронтаційній ситуації;

266. • продовжувати співробітництво з жіночими організаціями з питань, що турбують жінок найбільше, таких як запропоновані зміни до *Кримінального кодексу* щодо розкриття конфіденційних записів про стан здоров'я;

267. • постійно працювати з метою прийняття відповідного законодавства та політики у сфері подолання проституції.

ЦІЛЬ 5. ПРОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УСІХ АСПЕКТАХ КУЛЬТУРНОГО ЖИТТЯ КАНАДИ

ІСТОРИЧНА І СУЧАСНА РОЛЬ ЖІНОК У КУЛЬТУРНОМУ ЖИТТІ

268. Жінки відіграють життєво важливу роль у родині, громаді, державі й промисловості, у формуванні культурного життя канадського суспільства як упродовж історії, так і сьогодні. Культурне життя включає велике розмаїття такої діяльності, як захист пам'яток природи і культурної спадщини, культурний розвиток громад, мистецтво, культурна індустрія, яка обслуговує культуру, телебачення та радіомовлення, спорт. Внесок жінок у культурне життя Канади відіграв важливу роль у ліквідації перешкод до повної участі усього населення у житті Канади. Їх внесок наближає нас до засад справедливості, рівності й розуміння етнічного та культурного розмаїття, яке об'єднує канадців будь-якого походження та кваліфікації. Хоча внесок жінок у культурне життя Канади важливий і незважаючи на успіхи, особливо протягом двох останніх десятиріч, все ж представленість жінок в історії, їхній доступ до засобів культурного вираження та їхня участь у прийнятті рішень у галузі культури відстають порівняно з колегами чоловічої статі. Наприклад, у більшості історичних місць Канади недостатньо згадується участь жінок у розвитку канадського суспільства. Тоді як співвідношення чоловіків (54%) і жінок (46%), які працюють у секторі культури в Канаді, є аналогічним співвідношенню в трудових ресурсах у цілому, жінки, однак, мало представлені у нетрадиційних і технологічних галузях і на високооплачуваних посадах та постах у середній і вищій керівній ланці в усьому секторі культури. Недостатність рівного доступу жінок до програм розвитку підприємницької кваліфікації та підтримки підприємців, до процесу державних закупівель, до фондів, що надаються для створення і розвитку підприємств культури, продовжує викликати стурбованість. Зрештою жінки ще й досі мало представлені на рівнях вищого керівництва в культурних і спортивних організаціях і правліннях закладів культури¹³⁰.

УЧАСТЬ ЖІНОК У КУЛЬТУРНОМУ РОЗВИТКУ ГРОМАД

269. Однією з ознак та особливостей канадського суспільства є величезне розмаїття соціальних ролей. Як матері, вчителі і учасниці, жінки відіграли важливу роль у визначенні й передачі культурної спадщини у родинях і товариствах. Хибне ставлення і структурні перешкоди заважають багатьом жінкам бути рівними партнерами з чоловіками вдома і в суспільстві. Їх часто виключають з процесу прийняття рішень, їхні внесок та ідеї вважаються менш важливими. Обмеження їхньої участі зумовлене подвійним навантаженням, а також традиціями і культурними особливостями. Наприклад, менш ніж 28% керівних посад у спорті і 5% посад тренерів національних команд зайняті жінками.

ЗМІНА ТЕХНОЛОГІЙ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ВИРАЖЕННЯ В КУЛЬТУРІ

270. Нині практично немає доступу жінкам до засобів інформації, що швидко змінюються, та до технологічних засобів культурного вираження. Відмічено, що кіберпростір є місцем домінування чоловіків: відсутність рівності і досліджень, які стосуються доступу до нього, все ще викликають занепокоєння. Наприклад, виявляється, що жінки не користуються Інтернетом і Фрінетом у такому обсязі, як чоловіки. І це викликає занепокоєння, оскільки більшість інформації, потрібної для прийняття рішень у сучасному світі, і навіть сам процес прийняття рішень проходить кабелями кіберпростору. А особи, що не мають доступу до цієї нової технології, яка швидко трансформує шляхи ведення бізнесу, втрачуть можливість рухатися в основному напрямі розвитку. Дійсно, деякі люди ставляться

¹³⁰ CAAWS, *Towards Gender Equity for Women in Sport: A Handbook for National Sport Organizations*, Gloucester: CAAWS, 1993. – P. 32.

до цього як до революції, наслідком якої буде трансформація соціальних відносин, подібна до тієї, що відбулася під час індустріальної революції. Швидко глобальне поширення телекомунікацій і припинення регулювання ринків може різко погіршити ситуацію щодо рівності доступу до участі в усіх формах культурного вираження у тих сферах, де цього вже досягнуто.

НЕГАТИВНІ АБО ХИБНІ ЗОБРАЖЕННЯ ЖІНОК У СУЧАСНОМУ КАНАДСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

271. Негативні або помилкові зображення жінок продовжують існувати у рекламі, телевізійних програмах і музичних відеофільмах. У деяких секторах культурного життя стандарти зображення успішно змінюються. І все ж таки швидкість цих змін є вкрай повільною. Стереотипні образи і негативна інформація про жінок, які сприймаються поза домінуючим культурним ідеалом жінки, а також зображення жіночої сексуальності все ще зберігаються в усіх форматах засобів масової інформації. Ця проблема загострюється завдяки використанню канадцами іноземних засобів масової інформації, які посилюють ці хибні зображення й образи.

272. В огляді Канадської асоціації за прогрес жінок у спорті і фізичній праці (CAAWS) за 1992 рік виявлено, що інформація щодо чоловічого спорту займає 92% спортивних сторінок на шпальтах національних газет, інформація щодо спорту жіночого – лише 3%, на змішану ґендерну інформацію припадає 5%¹³¹.

СПОРТ

273. Хоча участь у спорті жінок-легкоатлеток, тренерів та керівників зростає, все ж існує уявлення, що спорт не є прийнятним видом діяльності для жінок. Не зростає ні кількість жінок на керівних ролях у спорті, ні відображення жіночого спорту в засобах масової інформації. Також не видно достатнього руху в напрямі справедливого рівня фінансування і спонсорювання програм жіночого спорту. Змагання легкоатлеток та інші жіночі змагання не мають такої фінансової підтримки, як змагання чоловіків-легкоатлетів та інші чоловічі змагання¹³².

ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЇ

274. Федеральний уряд і надалі допомагатиме організаціям та іншим установам по-вініше відображати та враховувати розмаїття соціальних ролей жінок канадського суспільства.

275. Федеральний уряд продовжить підтримку діяльності, що спрямована на створення правдивого зображення жінок. Під цим, зокрема, розуміється робота організацій, що намагаються поліпшити зображення і статус жінок у засобах масової інформації і ліквідувати дискримінацію за статевою ознакою і стереотипи (див. також Ціль 6).

276. Уряд сприятиме інституціональним змінам для того, щоб підтримувати справедливу й активну участь канадських жінок будь-якого походження у політичних, економічних, соціальних і культурних установах Канади.

Збільшення участі жінок у розвитку культури і спадщини Канади

277. Федеральний уряд зобов'язується збільшувати участь жінок у секторах розвитку культури і спадщини. Федеральний уряд зобов'язується повсюдно продовжувати:

¹³¹ CAAWS, *Towards Gender Equity for Women in Sport: A Handbook for National Sport Organizations*, Gloucester: CAAWS, 1993. – P. 32.

¹³² CAAWS, *Towards Gender Equity for Women in Sport: A Handbook for National Sport Organizations*, Gloucester: CAAWS, 1993. – P. 33.

278. • брати на озброєння стратегію допомоги жінкам-працівницям культури у повнішій участі в культурному житті й у досягненні прогресу у сфері культури (див. також Ціль 2);

279. • підтримувати більше жінок в освоєнні ними технічних галузей індустрії, яка обслуговує культуру, таких як звукозапис і кіноіндустрія (див. також Ціль 2);

280. • сприяти проведенню тренінгів і розвитку секторів культури, тісно співпрацюючи з Радою людських ресурсів у культурі (Cultural Human Resources Council) та забезпечуючи, щоб програми розвитку і навчання Ради були спрямовані на спеціальні потреби навчання жінок (див. також Ціль 2);

281. • розвивати партнерські відносини на федеральному та інших рівнях між урядом і приватним сектором;

282. • заохочувати культурні і спортивні організації, які фінансуються федеральним урядом, до залучення жінок у всіх видах діяльності, особливо до роботи на нетрадиційних, спортивних і керівних посадах (див. також Ціль 2);

283. • підтримувати збільшення кількості жінок, призначених на керівні посади в спорті і закладах культури, на федеральному рівні (див. також Ціль 6).

Вшанування внеску жінок в історії Канади

284. Канадська система національних парків та історичних пам'яток є важливою для увічнення та визнання ролі жінок у канадському суспільстві. Для підтримки в повному обсязі історичної ролі жінок у канадському суспільстві федеральний уряд зобов'язується:

285. • поширювати відзначення жінок в історії за допомогою визначення нових національних історичних подій;

286. • підтримувати висвітлення найбільш значущих в історії жінок в існуючих національних пам'ятках;

287. • розглядати жінок і культуру основною темою місячника «Жінки та історія» у жовтні 1996 року.

Висування жінок у розвитку програми спадщини

288. Для посилення загального почуття канадської ідентичності, що шанує розмаїття цієї країни та її людей, федеральний уряд докладатиме зусиль до того, щоб пам'ятки природи і культурна спадщина Канади добре оберігалися і приносили насолоду. Федеральний уряд сприяє і підтримує музеї в усій країні, підтримує відповідальність керівництва колекціями спадщини Канади. Федеральна підтримка базується на визначених критеріях для досягнення мети збереження спадщини Канади.

289. Федеральний уряд зобов'язується збільшити представленість жінок серед керівників вищої і середньої ланки музеїв за допомогою:

290. • аналізу інформації щодо трудових ресурсів у культурі, яка надходить з Міністерства статистики Канади, з метою надання доступу жінкам як працівникам і волонтерам до трудових ресурсів цього сектору Канади, визначення всіх перешкод і виправлення недостатньої представленості жінок (див. також Цілі 2 і 8).

Заохочення участі жінок у мистецтві

291. Федеральний уряд намагається створювати середовище для розвитку мистецтва та забезпечення його розквіту у Канаді, а також підтримувати почуття ідентифікації з Канадою. Розвиток акторського мистецтва, кіно, літератури і засобів масової інформації підтримується федеральним урядом за допомогою податкових заходів, грантів і внесків, законодавчих актів, консультацій і досліджень.

292. Федеральний уряд зобов'язується підтримувати участь і внесок жінок у мистецтво Канади. Програма культурних ініціатив забезпечує фінансування, що становить понад 10 мільйонів доларів США щорічно для підтримки більш як 250 програм, багато з яких є внеском жінок у культуру Канади. Для того щоб дозволити публічний доступ до інформації, яка збирається для Програми культурних ініціатив, розробляється електронна база даних.

293. Для підтримки участі жінок у мистецтві Канади федеральний уряд зобов'язується:

294. • продовжувати забезпечувати фінансування на пріоритетній основі з метою сприяння жіночим культурним ініціативам та інтересам.

Посилення участі жінок у культурних індустріях та телебаченні і радіомовленні

295. Федеральний уряд прагне посилити культурні індустрії Канади за допомогою політики, програм і законодавства в галузі кіно- і відеофільмів, звукозапису, законів про видавничу справу і авторське право. Гранти забезпечуються за допомогою таких агентств, як Телефільм і Рада національного кіномистецтва (РНК).

296. РНК проводить форум жінок-кіновиробників – «Студія Д», що визнаний у міжнародному масштабі та є одним із видів діяльності РНК із залучення жінок та їхнього адекватного зображення. На меті «Студії Д» є виробництво фільмів, які сприяють виникненню дискусій і діалогів серед жінок і проведенню акцій на підтримку поліпшення статусу жінки у канадському суспільстві. Щороку випускаються три або чотири фільми, і ще ціла низка фільмів знаходиться на різних ступенях зйомки і виробництва. Рада національного кіномистецтва також забезпечує особливу підтримку жінкам-аборигенкам і жінкам не з білим кольором шкіри за допомогою навчання, майстерень, ресурсного банку довідкових даних. Програма «Турбота про жінок» підтримує діяльність жінок-митців, жінок-кіновиробників і жінок у технічних галузях, які розвивають франкомовні проекти, що відображають соціальні, культурні, економічні і політичні проблеми жінок. Федеральна програма розвитку жіночого кіно (ФПРЖ) збільшує обізнаність глядачів та їхню чуйність до становища жінок у канадському суспільстві. Завдяки підтримці ФПРЖ англійські і французькі фільми, зроблені жінками і про жінок, є для прокату, або придбання, або публічного перегляду і показу на ТБ.

297. Федеральний уряд зобов'язується:

298. • забезпечити надалі жінкам можливості і ресурси для виробництва кінофільмів;

299. • за допомогою РНК продовжувати виробляти фільми, що стимулюють дискусії, предметом обговорення яких є жінка (див. також Ціль 4).

300. Федеральний уряд встановлює схему і проводить моніторинг виконання ініціатив приватного сектору, а також забезпечує регулятори, спрямування Канадської комісії з радіо, телебачення і телекомунікацій (КРТК). Федеральний уряд рекомендує осіб для призначення до складу робочих, консультативних груп та інших органів, які встановлюють доцільність демонстрації програм на канадському телебаченні, намагаючись враховувати турботи, думки і потреби жінок. КРТК несе постійну відповідальність за те, щоб політика, прийнята Актом «Про телебачення», виконувалася, включаючи справедливість під час прийому на роботу, а також правдиве і позитивне зображення жінок на канадському телебаченні.

Спорт

301. Для подальшого поліпшення статусу жінок у спорті Канади¹³³ федеральний уряд зобов'язується:

¹³³ У 1994 р. Канада приєдналася до Брайтонської декларації з питань жінок і спорту (8 травня, 1994 р.), і ці дії відповідають зобов'язанням країни.

- 302. • сприяти справедливому висвітленню питань жіночого спорту у ЗМІ;
- 303. • сприяти справедливому фінансуванню участі жінок у спорті;
- 304. • забезпечувати практику ґендерної рівності у спортивних організаціях як умову для отримання федерального фінансування (див. також Ціль 6);
- 305. • підтримувати розвиток зразків ролей жінок як керівників, як відповідальних осіб, легкоатлетів, тренерів і посадових осіб (див. також Ціль 6);
- 306. • підтримувати програми зростання кількості жінок, які беруть участь і піднімаються на вищі рівні відповідно до Програми сертифікації національних тренерів, збільшувати доступ жінок до заняття посад тренерів національних команд з повною і частковою зайнятістю;
- 307. • сприяти моніторингу кількості і коефіцієнту представленості жінок у керівництві спортом (включаючи тренерські посади).

Багатокультурність

308. Федеральний уряд надалі сприятиме порозумінню людей різних культур у суспільстві, усвідомленню розмаїття канадського суспільства із висвітленням ролі і внеску усіх жінок Канади незалежно від їхньої етнічної належності.

309. Федеральний уряд продовжуватиме роботу у партнерстві з установами, товариствами і державними органами всіх рівнів для визначення і ліквідації перешкод, що заважають повному доступу і справедливій участі усіх канадських жінок, включаючи жінок, які є членами етнокультурних і інших меншин, у громадському житті країни.

310. Федеральний уряд також підтримуватиме розвиток професійного досвіду і інституціональних можливостей. Для цього розробляється і ухвалюється політика та програми відповідно до реалій багатокультурності у канадському суспільстві, включаючи питання, що стосуються жінок.

311. У рамках програми культурного розвитку федеральний уряд зобов'язується сприяти зменшенню перешкод щодо працевлаштування та об'єднання всіх в єдину генерацію за підтримки етнокультурних та інших меншин, особливо жінок, у галузі художніх і прикладних видів мистецтва. Федеральні програми культурного розмаїття продовжать сприяти інституційним змінам і будуть підтримувати професійний розвиток митців і груп, що допомагають канадцям розуміти нагальні потреби плюралістичного суспільства.

312. З метою зростання єдності канадців першого покоління і жінок, які є членами етнокультурних і видимих меншин, федеральний уряд зобов'язується:

313. • працювати з провінційними, територіальними і муніципальними урядами з тим, щоб впроваджувати в життя політику і культурні програми, що повніше висвітлюють питання етнокультурних та інших меншин;

314. • надавати жінкам, які є членами етнокультурних та інших меншин, ґендерно чутливу, технічну і фінансову підтримку, щоб сприяти збільшенню їхньої участі в акторському та інших видах мистецтва.

Корінне населення як громадяни

315. Федеральний уряд надалі допомагатиме жінкам-аборигенкам підтримувати свою культурну самобутність і враховуватиме їхні культурні особливості та інші питання шляхом:

316. • фінансування жіночих організацій корінного населення з метою проведення проектів і досліджень у культурних сферах;

317. • підтримки журналістів-аборигенів у їхніх дослідженнях ролі жінок-аборигенок у культурних подіях їхніх громад, а також у дослідженнях проблем жінок-аборигенок, їхніх сімей і дітей;

318. • укладання угод з територіями для поновлення і підтримки мов корінних північних народів.

Просування внеску жінок у канадську ідентичність

319. Федеральний уряд активно підтримує зусилля, спрямовані на просування внеску жінок у канадську ідентичність. При цьому він зобов'язується:

320. • заохочувати Асоціацію канадських студій з метою розширення участі жінок в організації, сприяння жінкам-дослідницям, що відображають погляди канадських жінок, звертаються до проблем, важливих для жінок, шляхом проведення конференцій і втілення програми нагород та стипендій жінкам, які зареєструвалися в програмах канадських студій у канадських університетах;

321. • перетворити федеральну Програму вивчення Канади, що включає і гендерні питання, у мережу консультантів шляхом заохочення участі організацій, які вивчають проблеми жінок, і створення мережі жінок, що спеціалізуються у мультимедіа і просвіті з питань прав людини;

322. • підтримувати публікації, що стосуються гендерної рівності та формують свідомість щодо статусу жінок і їхнього внеску в різні сфери життя канадського суспільства;

323. • відзначати досягнення жіночої освіти у ході проведення місячника «Жінки в історії» у жовтні 1995 року;

324. • забезпечувати участь молодих жінок у програмі «Відкритий дім – Канада», що допомагає молоді шкільного віку розширити свої знання та поважати розмаїття канадського суспільства і його інститутів.

Жінки і офіційні мови

325. Федеральний уряд підтримує користування обома офіційними мовами, а також жіночу участь у програмах, що підтримують офіційні мови. Це включає врахування потреб жінок, котрі мешкають у громадах мовних меншин, у федеральному законодавстві, політиці і програмах.

326. Федеральний уряд зобов'язується:

327. • співпрацювати з провінціями з метою збирання інформації (включаючи гендерну) про одержувачів стипендій, наданих канадцям, які навчаються офіційною мовою, що не є їхньою рідною, і, якщо необхідно, вживати заходів з метою підвищення свідомості жінок відповідно до Програми з мовних стипендій;

328. • забезпечити, щоб до міжурядових угод щодо офіційних мов включалися пункти, що сприяють поширенню гендерної рівності;

329. • забезпечити, щоб науково-дослідні проекти, що стосуються громад з офіційною мовою, збирали інформацію щодо ситуації або статусу жінок;

330. • забезпечити, щоб специфічні потреби жінок, що мешкають у громадах меншин поза офіційною мовою, бралися до уваги під час розробки федеральної політики і програм, а також враховувалися у планах дій, що готують міністерства відповідно до Закону «Про офіційні мови».

ЦІЛЬ 6. ІНКОРПОРАЦІЯ ЖІНОЧИХ ПЕРСПЕКТИВ В УПРАВЛІННЯ

331. З плином часу жінки беруть дедалі активнішу участь у процесі прийняття рішень з питань політичного, соціального та економічного життя. Жінки обіймають дедалі більшу кількість відповідальних посад на національному рівні у політичних партіях і органах влади, відтоді як перший міністр, відповідальний за статус жінок, був введений до складу федерального Кабінету в 1971 році. Уперше жінка була призначена генерал-губернатором Канади в 1984 році. Уперше жінка була обрана лідером національної партії в 1989 році.

У 1992 році в Канаді вперше Прем'єр-міністром стала жінка. У 1993 році Прем'єр-міністр уперше призначив жінок на посаду заступника Прем'єр-міністра, на посаду Лідера уряду в Сенаті та на посаду Секретаря офісу Таємної ради.

Широке залучення жінок у сектор неурядових і жіночих організацій продемонструвало сильні лідерські якості жінок. Також був відзначений прогрес у напрямі збільшення жіночої представленості на відповідальних посадах у судовій системі. На 31 грудня 1994 року в Канаді працювало 132 судді-жінки, тоді як у 1980 році – лише 21¹³⁴.

332. Незважаючи на певний прогрес, жінки все ще недостатньо представлені в Парламенті, на вищих рівнях федеральних, провінційних, територіальних і муніципальних державних служб, у міжнародних справах, соціальних, освітніх, релігійних і культурних установах, місцевих організаціях і в бізнесі. Хоча жінки представляють трохи більш як 50% населення, жінками є тільки 18% з 295 членів Палати громад і тільки 15% нинішніх членів Сенату Канади.

333. На посадах у федеральній судовій системі 1993 року жінки становили 15%. За даними на червень 1995 року, 34% федеральних судових призначень були надані жінкам.

334. У рамках федеральної державної служби прогрес був досягнутий за рахунок вжиття заходів підтримки рівності у сфері зайнятості, з метою збільшення представленості жінок на вищих урядових посадах. У 1994 році 17% заступників міністрів були жінки, проти лише 9% – у 1985 році. Відсоток жінок на керівних посадах у виконавчих органах влади також зріс до 18% у 1993 році, порівняно з 8% – у 1985 році. Жінки тепер становлять 31% посадовців, що призначаються на пости до міністерств, відомств, комісій¹³⁵ і очолюють 14% місій Канади за кордоном. Федеральний уряд сповнений рішучості продовжувати спільні зусилля з підтримки подальшого прогресу в цих сферах, частково у зв'язку з оновленням напрямів федеральної діяльності і реорганізацією апарату управління.

335. Навіть враховуючи той факт, що рівень освіти жінок істотно зріс за минуле десятиріччя, жінки займають тільки 20% найбільш високооплачуваних посад у корпоративному секторі Канади і недостатньо представлені на вищих рівнях управління. Сучасна філософія управління починає визнавати, що жінки приносять на керівні посади особливий досвід.

На керівних посадах жінки все ще недооцінюються і недостатньо призначаються на такі посади в приватному секторі. Наприклад, 1994 року Асоціація банкірів Канади повідомила, що жінки становлять тільки 12% вищого менеджменту в шести головних банках Канади¹³⁶. Більшість жінок зайняті в низькооплачуваних професіях, наприклад у дошкільному вихованні, і рівень їхніх прибутків продовжує відставати від рівня прибутків чоловіків, становлячи в середньому тільки 72% прибутку чоловіків, за даними 1993 року.

336. Як раніше говорилося в параграфі 82, хоча жінки 1993 року становили 42% усіх зайнятих в управлінських і адміністративних професіях, зберігалася тенденція їхньої концентрації в галузях, де традиційно домінували жінки, – соціальних науках і релігії. Жінки представляли лише 18% серед спеціалістів у природознавстві, машинобудуванні і в професіях, пов'язаних з математикою, а жінок-лікарів було тільки 26%¹³⁷. Жінки не зайняли істотних позицій у професіях, де традиційно домінують чоловіки. У 1993 році лише 2% будівельників, 5% аматорських тренерів, 9% робітників транспорту і 18% працівників, зайнятих на виробництві, були жінками. Жінки представляли 26% володарів ферм у 1991 році; однак тільки 10% цих жінок здійснювали керівництво фермами без партнера.

¹³⁴ *From the Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs.*

¹³⁵ *Canada's National Report to the United Nation for the Fourth World Conference on Women, August 1994.* – P. 7.

¹³⁶ *Women bump heads on glass ceiling, Canadian Press, June 16, 1994.*

¹³⁷ *Statistics Canada, Women in Canada, Catalogue 85-503, 1995.*

337. У 1989 році жінки становили 40% членів профспілки, але лише 25% посад виконавчого комітету профспілки посідали жінки. Ця ситуація навряд чи залишилася незмінною. Наприклад, 1992 року представленість жінок серед членів профспілки збільшилася лише до 41%¹³⁸. На жаль, дані щодо жінок на виконавчих посадах профспілок більше не збираються.

ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЇ

338. Федеральний уряд вважає, що активна участь жінок з різнобічним досвідом у різних сферах діяльності, на всіх рівнях процесу прийняття рішень є найважливішою у забезпеченні рівності, людського розвитку і прогресу. Саме тому необхідно підтримувати зусилля щодо надання жінкам рівної частки влади і посад для впливу на прийняття рішень, що стосуються соціально-економічного розвитку Канади.

339. Стратегії усунення як структурних бар'єрів, так і бар'єрів щодо ставлення до потреб досягнення рівності в усіх аспектах життя жінок. Федеральний уряд, як і раніше, гарантує, що всі призначення на пости в державній службі спираються на принципи реальних заслуг, відповідно до Закону про державну службу. Федеральний уряд зобов'язується:

340. • забезпечити, щоб усі органи та агентства шукали шляхів поліпшення умов роботи і створення можливостей для кар'єрного зростання жінок;

341. • підтримувати заяви жінок на призначення на федеральні та судові посади і збільшення їхньої участі та представленості на цих посадах (див. також Цілі 2, 3, 4 і 5);

342. • розширювати участь та представленість жінок на управлінських посадах у федеральних органах у всіх секторах (див. також Цілі 2, 3, 4, 5 і 8);

343. • створювати ґендерно чутливі тренінги для осіб, що обіймають керівні посади у державних органах (див. також Ціль 1);

344. • підтримувати через засоби масової інформації та інші форми масової культури створення відповідного до реалістичного і позитивного образу жінки як керівника і лідера в суспільному і приватному секторах (див. також Ціль 5);

345. • усувати там, де це потрібно, ґендерну дискримінацію, властиву для структур, політики і в діяльності державних органів. Це також гарантуватиме, що цей принцип буде інтегровано у процес змагання приватного сектору за федеральне фінансування і створить додаткові умови для залучення жінок до планування і виконання таких проєктів, а отже, сприятиме утвердженню ґендерної рівноваги (див. також Ціль 5).

Рівність жінок та їхня роль в урядах і на публічній службі

346. Одним із пріоритетів є досягнення справедливої та репрезентативної представленості жінок у федеральній публічній службі, а також потреба виправити будь-яку доведену нерівність на робочому місці, що є результатом системної дискримінації. За цим пріоритетом федеральний уряд зобов'язується забезпечити рівні можливості для жінок у питаннях найму на роботу і кар'єрного просування та підвищення їхньої представленості на нетрадиційних для них раніше посадах і на всіх рівнях державної служби (див. також Ціль 8). Федеральний уряд уже здійснив певні заходи щодо надання жінкам-державним службовцям, серед інших визначених урядом груп, можливостей розвитку в досягненні вищих керівних посад у державних закладах. Серед заходів, що вживав уряд, можна відзначити:

347. • Програму спеціальних заходів-ініціатив, що спрямована на досягнення цілей рівноправного працевлаштування жінок за фінансової, технічної та інших форм підтримки¹³⁹;

¹³⁸ *Statistics Canada, Corporations and Labour Unions Return Act-Part II Labour Unions, 1992.*

¹³⁹ Дія Програми закінчилась у березні 1998 р.

348. Програму призначення на посади, що надає можливості дедалі більшій кількості жінок досягти вищих посад на публічній службі. На цей час їх досягли 128 (63%) жінок з 204 учасників програми; 2018 осіб, що були в групі з досягнення рівноправного працевлаштування, з яких 1698 (84%) жінок, вже отримали допомогу щодо кар'єрного зростання від Директорату програм з питань забезпечення рівності серед посадових осіб;

349. міжнародну програму висування громадян Канади у кандидати на пости в міжнародних організаціях. За останні п'ять років одну третину посад, на які пройшли кандидатці, було надано жінкам;

350. програми тренінгів лідерства та якостей керівника, включаючи менеджмент багатокультурного суспільства, спрямовані на керівників середньої і вищої ланки, де безпосередньо та опосередковано підтримується повага та розуміння питань багатокультурного суспільства та ґендерної рівності;

351. сприяння ґендерній рівності в усіх ситуаціях, що пов'язані із проведенням тренінгів;

352. програми кураторства, що допомагають учасникам мати попит та сприяють їх призначенню на вищі керівні посади. Ця програма важлива у досягненні більшої представленості жінок на таких вищих керівних посадах, де ролі моделі жінок-керівників не є традиційними.

353. Канадський центр розвитку менеджменту проводить перегляд програм з тренінгу для публічних службовців. Також переглядом програм розвитку займається Комісія з питань державної служби. Рівна представленість жінок і інших визначених груп залишається в центрі особливої уваги при підготовці державних службовців. Відповідальність за втілення програм та планів дій покладається на окремі відділи та агентства з метою підвищення представленості жінок та інших визначених груп у державних органах (див. також Ціль 8).

ЦІЛЬ 7. ПРОСУВАННЯ ТА ПІДТРИМКА ГЛОБАЛЬНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

354. Глобалізація політичного та економічного життя зумовила визнання як взаємозалежності країн планети, так і існування потреби у міжнародній співпраці заради забезпечення глобальної безпеки та достатку. З утвердженням розуміння того, що саме подолання нерівності між статями є чинником, який сприятиме розв'язанню багатьох проблем сучасного світу, ґендерні питання приковують дедалі більшу увагу в глобальному масштабі.

355. Жінки є важливою рушійною силою світової економіки. Вони становлять 40% робочої сили, зайнятої в сільському господарстві, 25% працівників промисловості та 33% робітників сфери послуг. У країнах, що розвиваються, зусиллями жінок виробляється до 80% продуктів харчування; жінки керують 70% всіх підприємств дрібного бізнесу та беруть участь у виробленні щонайменше 50% продуктів харчування світу. За підрахунками, якщо оцінити роботу, яку безплатно виконують жінки у власних домогосподарствах, валовий внутрішній продукт (ВВП) країн світу зріс би приблизно на 25%.

356. Незважаючи на ту важливу роль, яку відіграють жінки в економічному, соціальному та культурному житті своїх країн, вони продовжують бути об'єктом дискримінації, притому як в індустріальних державах, так і в країнах, що розвиваються. Дискримінація у сфері працевлаштування та оплати праці, разом із тягарем сімейних обов'язків, є чинником, що накладає обмеження на економічні можливості жінки. У Доповіді ООН з

людського розвитку 1994 року зазначалося, що чоловіки знаходяться у кращому становищі, ніж жінки, майже за всіма показниками соціально-економічного розвитку, починаючи від рівня освіченості та закінчуючи ставками заробітної плати й можливостями у працевлаштуванні.

357. В останні роки економічне становище жінок погіршилося внаслідок глобального економічного спаду та стагнації, а також проведення політики реструктуризації, що не повною мірою враховувала ґендерні чинники. Такі чинники, як масова вирубка лісів, посухи, пересування робочої сили та війна, спричинили розгортання міграційних процесів, що особливо негативно відбилися на становищі жінок. Так, з 15 мільйонів біженців 80% становлять жінки і діти. До того ж у ряді країн з перехідним типом економіки спостерігається втрата жінками їх завоювань, що є наслідком системних політичних і соціально-економічних перетворень, які відбуваються у зазначених державах. «Фемінізація» бідності посилює її як глобальний феномен.

358. Сприяння ґендерній рівності, що розглядається в контексті таких категорій, як права людини, соціальна справедливість та розвиток, є важливою складовою зовнішньої політики Канади та її курсу у сфері міжнародної допомоги. Така позиція ґрунтується на переконанні, що рівність жінок є суттєвим та невід'ємним компонентом прогресу загальних прав людини і демократичного розвитку, а також, що сталий та поступовий розвиток країн світу може бути досягнутий, лише якщо жінки зможуть брати участь у розвитку їх суспільств як рівноправні партнери.

359. Отже, Канада послідовно проводила просування інтеграції ґендерного аналізу в роботі всіх міжнародних форумів, включно з такими багатосторонніми організаціями, як ООН, Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), Співдружність, Франкофонія та Організація американських держав (ОАД). Канада відіграла ключову роль у тому, що заявила про такі теми, як проблема насильства щодо жінок, права жінки як права людини, державний механізм поліпшення становища жінок, жінки та процес прийняття рішень, піднесла все це на перший план міжнародних дискусій.

360. Заява канадської зовнішньої політики знову підтверджує своє зобов'язання, що однією з пріоритетних тем Канадської офіційної програми допомоги розвитку (Official Development Assistance program, ODA) залишається сприяння збільшенню участі жінок у процесах розвитку (визначається як «Жінки у розвитку» – Women in Development, WID). Канада користується керівними принципами стратегії «Жінки у розвитку» з 1976 року, а політикою цієї програми – з 1984 р.

ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЇ

361. Відповідно до пріоритетів, визначених у *Федеральному плані*, федеральний уряд продовжуватиме враховувати ґендерно-базовий аналіз у зовнішній політиці та порушувати питання ґендерної рівності у своїй міжнародній діяльності.

Просування ґендерної рівності на міжнародних форумах

362. Федеральний уряд продовжуватиме звертати увагу світової спільноти на проблеми жіноцтва за допомогою механізмів міжнародного діалогу. Політика та програми федерального уряду враховуватимуть відмінності у становищі жінок, визнаючи при цьому, що одночасно із ґендерною дискримінацією жінки в усіх країнах світу стикаються і з іншими бар'єрами через расову належність, мову, етнічне походження, культуру, вік, стан здоров'я, соціально-економічний статус або факт належності до соціальних груп корінного населення, мігрантів, біженців чи переміщених осіб. Федеральний уряд здійснюватиме такі кроки:

363. • пронизуватиме принципами ґендерної рівності різнобічні дії, особливо в ООН та її спеціалізованих органах (насамперед Комісії зі статусу жінок, Комісії з прав людини та Комісії з запобігання злочинності та кримінальної юстиції), Міжамериканській комісії з проблем жінок, ОЕСР, Співдружності, Франкофонії, Організації безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) та Міжнародній організації праці (МОП);

364. • сприятиме реформуванню міжнародних та різнобічних інститутів і механізмів у дусі наближення їх політики і програм до потреб жінок. Особливий наголос планується зробити на посиленні механізмів ООН щодо розширення можливостей жінок, розвитку і захисту їх прав, а також на підвищенні ефективності роботи та вдосконаленні координації в діяльності і програмуванні ООН;

365. • сприятиме інтеграції ґендерної рівності в діяльності міжурядових організацій. Це передбачає:

366. а) робота в ООН продовжує відігравати ключову роль щодо:

367. • прийняття резолюцій у рамках Комісії зі статусу жінок з проблем прав жінок, припинення насильства проти жінок та забезпечення повної імплементації положень Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, у тому числі і в частині розробки додаткового протоколу до цієї Конвенції щодо механізму подання скарг;

368. • ухвалення резолюцій Комісії з прав людини щодо інтеграції захисту прав жінок у всіх структурах системи ООН, припинення всіх форм насильства проти жінок, а також щодо діяльності Комісії з запобігання злочинності та кримінальної юстиції, зокрема, з питання розробки плану дій з викорінення насильства щодо жінок;

369. • вжиття заходів щодо розвитку рішень Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок шляхом впровадження положень документа «Платформа дій» та здійснення моніторингу його виконання;

370. б) діяльність у рамках інших міжнародних форумів.

Зокрема, планується:

371. • впровадження ґендерного аналізу в роботі ОЕСР та активна участь у діяльності таких структур, як Робоча група з питань ролі жінки в економіці та експертні групи Комітету з допомоги розвитку;

372. • сприяння ухваленню у 1995 році в рамках Співдружності Плану дій з участі жінок у розвитку та його імплементації;

373. • надання через механізми Франкофонії подальшої підтримки Мережі центрів допомоги та юридичної консультації для жінок франкомовної частини Африки;

374. • участь у програмі «Жінки у розвитку» під егідою ФАО;

375. • порушення проблематики забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до робочих місць у контексті тристоронньої співпраці, здійснюваної на основі Північноамериканської угоди зі співробітництва у галузі праці;

376. • участь у роботі Виконавчого підкомітету з питань здоров'я та розвитку жінок Панамериканської організації охорони здоров'я;

377. • співпраця з урядами інших країн світу з питань скорочення насильства щодо жінок та дітей шляхом надання допомоги у поверненні викрадених дітей до їх батьків-опікунів через механізми Міжнародного проекту повернення;

378. • продовження обстоювати принцип рівності жінок у спорті із застосуванням механізмів Міжнародної робочої групи з питання жінок та спорту і зустрічей голів держав і урядів Співдружності з питань спорту, а також

379. • активна участь у підготовці до ХАБІТАТ II, Другої конференції ООН з людського розвитку, що буде проведена в червні 1996 року у м. Стамбулі (Туреччина), в руслі виз-

начення та просування рецептів у цій галузі, які оптимально враховують найкращий ґендерний досвід.

Посилення повної участі жінок як рівних партнерів у тривалому розвитку

380. «Жінка і розвиток» (WID) є одним з шести пріоритетів Офіційної програми сприяння розвитку (ODA), що здійснюються під егідою Канадського агентства міжнародного розвитку (CIDA).

381. Метою CIDA'S WID є ґендерна політика рівності, що розглядає участь жінок у сталому розвитку суспільств як рівноправних партнерів. У контексті реалізації цієї мети на п'ятирічний період ставляться такі завдання:

382. • заохочувати, сприймати та підтримувати ініціативи країн, що спрямовані на:

383. • а) збільшення участі жінок у процесі прийняття рішень з економічних, політичних, соціальних та екологічних питань;

384. • б) підвищення рівня доходу жінок та поліпшення їх економічних можливостей;

385. • с) полегшення доступу жінок до користування базовими послугами у сфері охорони здоров'я та планування сім'ї;

386. • д) підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня жінки як способу подолання бар'єрів;

387. • е) забезпечення й захист прав жінки;

388. • і) сприяння знищенню дискримінаційних бар'єрів за ознакою статі;

389. • підтримувати заходи канадських та зарубіжних партнерів, спрямовані на інтеграцію ґендерних питань у їх діяльності;

390. • забезпечити інституціональні можливості CIDA з метою адекватного врахування ґендерної проблематики при розробці політики, програм, проектів та плануванні діяльності Агентства;

391. • надавати підтримку партнерам CIDA з числа країн Півдня у доведенні до відома CIDA, Уряду Канади та канадської громадськості інформації стосовно проблем щодо участі жінок у розвитку, які викликають особливе занепокоєння.

392. CIDA також проводить політику просування ґендерної рівності в рамках таких установ, як Світовий банк.

393. Вищезазначені кроки будуть здійснюватися відповідно до Корпоративної імплементаційної стратегії CIDA. Трьома основними настановами даної стратегії є такі:

394. • розвивати відносини між CIDA та його партнерами;

395. • вдосконалювати компетенцію CIDA та його партнерів;

396. • укладення угод із впровадження політики ґендерної рівності та участі жінок у розвитку.

397. Моніторинг і відповідальність за дану стратегію буде посилено розробкою набору індикаторів.

Консультації з неурядовими організаціями

398. Федеральний уряд продовжуватиме надавати підтримку та консультації неурядовим організаціям з питань вироблення глобальної концепції становища жінок.

399. Федеральний уряд також інформуватиме жіночі організації з міжнародних питань, що викликають інтерес жіноцтва.

Посилення національних механізмів просування ґендерної рівності

400. Федеральний уряд вживатиме таких заходів:

401. • співпрацюватиме з іншими країнами світу з метою розширення їх можливостей щодо впровадження ґендерного аналізу в програми і урядову політику розвитку;

- 402. • підтримуватиме розбудову національного механізму сприяння жінкам шляхом надання консультативної, підготовчої та іншої допомоги і участі в експертних групах;
- 403. • сприятиме розширенню збору на місцях деталізованих даних і проведенню необхідних досліджень з ґендерних питань через надання технічної допомоги;
- 404. • братиме участь у підготовці і підписанні дво- та багатосторонніх угод з піднесення ролі жінки в спорті.

Імплементація міжнародних зобов'язань

405. Федеральний уряд виконуватиме свої зобов'язання з ґендерних питань шляхом координації зусиль відповідних органів. Особливе значення мають зобов'язання, узяті на себе Канадою за підсумками конференцій з проблем дітей (1990 р.), довкілля (UNCED, Ріо-де-Жанейро, 1992 р.), прав людини (Відень, 1993 р.), населення та розвитку (ICPD, Каїр, 1994 р.), спорту (див. Брайтонська декларація, ухвалена в грудні 1994 р.) та соціального розвитку (WSSD, Копенгаген, 1995 р.).

406. Федеральний уряд також повною мірою виконуватиме свої зобов'язання, визначені у *Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок*, Перспективних Найробіських стратегіях і Декларації з викорінення насильства щодо жінок.

Четверта Всесвітня конференція ООН зі становища жінок

407. Ключовим завданням Канади у рамках цієї конференції є укладення міжнародної угоди зі створення глобальної платформи дій, що визначає практичні заходи з прискорення прогресу просування ґендерної рівності. Канада працюватиме над консолідацією завоювань, досягнутих жінками на даному напрямі в ході останніх конференцій та самітів під егідою ООН, та підтримуватиме конструктивні поправки, спрямовані на подальший прогрес рівності між статями.

408. Підтримуючи неурядову організацію «Канадський пекінський комітет» (КПК), федеральний уряд сприятиме участі жінок Канади в пекінському процесі. Федеральний уряд також фінансує участь сорока канадських жінок у цьому неурядовому форумі. З метою забезпечення рівномірності представленості жінок планети на всесвітніх конференціях Канада надає підтримку жінкам з країн, що розвиваються. У цьому контексті Канада виступає спонсором діяльності на регіональному та національному рівнях навколо проведення Пекінської конференції, а також фінансує участь у цій конференції представниць держав Півдня.

409. Федеральний уряд послідовно впроваджуватиме в життя положення *Платформи дій*, яка буде прийнята на Четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок (Пекін), з метою подальшого просування ґендерної рівності в Канаді та в усьому світі.

ЦІЛЬ 8. АВАНСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЛЯ СЛУЖБОВЦІВ ФЕДЕРАЛЬНИХ ДЕПАРТАМЕНТІВ ТА АГЕНТСТВ

410. Як один з найбільших роботодавців країни, федеральний уряд зобов'язаний поважати та послідовно втілювати у життя принцип ґендерної рівності у державному секторі. Відповідно до *Федерального плану* це означає забезпечення прав жінок у сфері економічного добробуту, здоров'я, безпеки та рівної участі в урядуванні.

411. Жінки становлять 47% співробітників державного сектору. Таке ж співвідношення між чоловіками та жінками характерне і для всього ринку робочої сили країни. Проте жінки, як і раніше, здебільшого працюють на низькооплачуваних місцях, виконуючи переважно те, що традиційно розглядається як «жіноча робота». Для ілюстрації, станом на 1993 рік, жінки становили лише 18% відповідальних державних службовців та

84% адміністративно-технічного персоналу. З 30 000 тимчасових працівників державної служби приблизно дві третини становлять жінки¹⁴⁰.

СПЕЦІАЛЬНІ ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА ПРОСУВАННЯ ТА ПІДТРИМКУ РІВНОСТІ ЖІНОК У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ НА ФЕДЕРАЛЬНІЙ ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Комісія з державної служби визначила комплекс заходів, спрямованих на сприяння прискореному просуванню рівності у працевлаштуванні всіх дискримінованих груп, у тому числі жінок. Так, Ініціативна програма спеціальних заходів (The Special Measures Initiative Program, SMIP) передбачає розширення та збільшення тривалості участі представників зазначених груп у роботі державної служби, а також посилення її диверсифікованого характеру за рахунок залучення до роботи в державному секторі громадян різної статевої та культурної належності. У рамках даної програми зацікавленим особам надаються послуги з професійної підготовки, консультування, профорієнтації, діють спеціальні програми з навчання громадян для зайняття відповідальних посад, у тому числі такі, що готують жінок для роботи на традиційно «чоловічих» ділянках, функціонує фонд з розробки інноваційних стратегій у галузі управління людськими ресурсами згаданих груп і технологічний центр для людей з фізичними вадами, а також здійснюється нагляд за політикою державного сектору у сфері працевлаштування з метою гарантування присутності в ньому представників усіх груп населення.

ФЕДЕРАЛЬНІ РАМКИ ДОСЯГНЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЧЕРЕЗ СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

412. З метою досягнення та подальшого підтримання високого професійного рівня, відкритості та широкого представницького характеру робочої сили країни, а також задля подолання нерівності й дискримінації у праці було впроваджено ряд механізмів. Неупередженість при прийомі на роботу є однією з засад, на яких ґрунтується рівний доступ до працевлаштування.

413. Упродовж останніх років федеральний уряд активно працював у цьому напрямі. Акт з управління фінансами (Financial Administration Act, FAA) та Акт з найму на державну службу (Public Service Employment Act, PSEA) із поправками Палати громад, внесені у грудні 1992 року, ухвалені у 1993 році, закладають законодавчу основу для неупередженості при прийомі на роботу в державному секторі федерального підпорядкування.

Зараз парламент переглядає чинне законодавство про працю з метою поширення положень Акта з неупередженості при прийомі на роботу на весь державний сектор, а не тільки на його федеральну частину, включно із такими галузями, як банківська, транспортна та телекомунікаційна. Таке посилення принципу неупередженості значно сприятиме подальшій демократизації державної служби Канади щодо працевлаштування осіб дискримінованих груп.

414. Федеральні органи й агентства зобов'язані представляти плани дій та щорічні звіти щодо неупередженого працевлаштування. Голова державного казначейства є депозитарієм цих щорічних звітів; заступники міністрів звітують про виконання планів їх відомствами. Багато органів та агентств утворили дорадчі групи або комітети, діяльність яких полягає в розробці стратегії дотримання принципу рівності при прийомі на роботу та контролі за їх виконанням.

¹⁴⁰ Treasury Board, Employment Statistics for the Federal Public Service, 1993–1994.

ПРІОРИТЕТИ ДЛЯ ДІЇ

415. Федеральний уряд постійно здійснює перегляд своїх підходів щодо розвитку, уточнень та асигнувань стратегій з управління персоналом у світлі потреби більшою мірою враховувати інтереси жінок та інших представників дискримінованих груп. Так, у 1997–1998 роках буде оцінено ефективність Ініціативної програми спеціальних заходів залежно від результатів, отриманих у ході її імплементації, у таких сферах, як прийом жінок на роботу у державному секторі, їх просування по службі та подальше утримання на посадах. Передбачається, що після закінчення програми 31 березня 1998 року її функції та відповідальність переберуть на себе заступники голів департаментів та агентств (також див. Ціль 6).

416. Стимулювання зайнятості жінок та представників інших дискримінованих груп у державному секторі буде розглядатися як пріоритетне завдання з 1997 по 2000 рік. Особливу увагу федеральних органів і агентств буде приділено тому, щоб уникнути непропорційності значних негативних наслідків для жінок та представників інших дискримінованих груп від проведення бюджетних скорочень.

Збільшення представленості жінок у «нетрадиційних» заняттях на публічній службі

417. Федеральний уряд збільшуватиме представленість жінок у нетрадиційних сферах зайнятості на державній службі. Зокрема, він вживатиме таких заходів:

418. • сприятиме оперативній додатковій підготовці адміністративно-технічних кадрів з метою підвищення їх привабливості з точки зору володіння навичками в такій галузі, як обчислювальна техніка;

419. • змінюватиме зміст акцій з набору персоналу на «нежіночі» вакансії у дусі підвищення їх привабливості для жінок та ті, в яких жінки представлені тридцятьма чи менше відсотками працівників;

420. • працюватиме над підвищенням зручності роботи для жінок на «нежіночих» посадах.

Авансування жіночого прогресу через публічну службу

421. Федеральний уряд також впровадив низку ініціатив з метою полегшити подолання жінками «скляного бар'єра». Зокрема, зроблено таке:

422. • з 1990 року під егідою Комісії з державної служби діє Програма стажування управлінців, завданням якої є залучення (як з-поміж самих державних службовців, так і ззовні) випускників університетів із задатками керівників та їх підготовка для роботи у середній керівній ланці. З моменту введення цієї програми в дію жінки становлять більше половини її учасників (68% з працівників державної служби та 55% – з інших місць);

423. • комісія з державної служби також пропонує програми для високообдарованих державних службовців середнього рівня та вище, які бажали б обійняти керівні посади у структурах державної служби федерального рівня. Так, діє Програма різних підходів у керівництві, покликана оцінювати досвід представників дискримінованих груп, що обіймають відповідальні посади на державній службі, з метою їх переведення на вищий рівень. У рамках цієї програми функціонує структура з підготовки жінок для роботи на «нетрадиційних» посадах; Програма сприяння кар'єри, утворена в 1968 році з метою розвитку управлінського потенціалу обдарованих державних службовців середнього рівня, науковців й представників інших галузей, та Міжнародна програма, у рамках якої здійснюється відбір жінок, які володіють відповідною кваліфікацією, для роботи в міжнародних організаціях та нагляд за тим, щоб кваліфіковані жінки призначалися на вакантні посади (також див. Ціль 6);

424. • департамент розвитку людських ресурсів провінції Нью-Брансвік планує впровадити програму з професійної підготовки жінок та полегшення їх доступу до робочих місць. Це посилить спроможність регіону підтримувати членів дискримінованих груп при працевлаштуванні;

425. • департамент національної оборони переглядає свої підходи щодо прийому на роботу та службового просування жінок, що дасть їм змогу істотно розширити кар'єрні можливості у цьому міністерстві (раніше кар'єрному зростанню жінки заважав ряд системних бар'єрів, що обмежували участь жінок у керівництві). Зокрема, будуть розглянуті можливі чинники, що спричиняють системну дискримінацію, та критично проаналізовані інституційні переконання та традиції. Також до уваги буде прийнято потребу стандартизувати принципи внутрішнього моніторингу та впровадити більш досконалі механізми міністерського самоконтролю.

Федеральні рамки щодо створення сприятливих і гнучких умов на місцях праці

426. Федеральний уряд працює над впровадженням ділової культури, побудованої на засадах рівності статей. Зокрема, він сприяє розбудові сприятливого ділового клімату, що надає всім працівникам можливості для професійної підготовки, розвитку, кар'єрного зростання та визнання, а також уможливорює поєднання їх трудового життя та сімейного стану. Це досягається шляхом здійснення таких кроків:

427. • заохочення представників різних статевих і культурних груп і людей з фізичними вадами до комплектації робочої сили країни;

428. • забезпечення доступу жінок до професійної підготовки для обіймання «нетрадиційних» посад у державному секторі; використання коректних шляхів просування ґендерної рівності; урахування в розробці програм професійної підготовки необхідності подолання упередженого ставлення та традицій дискримінації жінок в їх трудовій діяльності;

429. • гарантування того, що на державній службі жінки будуть вільні від сексуальних домагань, що будуть створені умови для культивування високої самооцінки та збереження гідності жінки, що у межах федеральних органів та агентств практикуватимуться заходи із запобігання сексуальним домаганням щодо жінок і що на всі скарги стосовно домагань та зловживання владними повноваженнями надходитиме адекватна реакція (також див. Ціль 4);

430. • забезпечення дотримання принципів сумлінності, неупередженості та прозорості при проведенні набору персоналу та подолання наслідків проявів нерівності;

431. • надання підтримки федеральним робітникам у поєднанні ними трудових та сімейних обов'язків шляхом впровадження гнучких схем трудової діяльності, що передбачали б, зокрема, можливість роботи на відстані, догляду дитини на робочому місці та отримання працівником допомоги у разі виникнення особистих проблем, зокрема, через користування програмами допомоги працівникам та іншими (також див. Цілі 2 і 3). Так, Департамент національної оборони нещодавно організував на своїх базах мережу «сімейних центрів».

Підвищення персональної безпечності на робочому місці для жінок-федеральних службовців

432. Як роботодавець, федеральний уряд не може не реагувати на факти насильства, з яким стикаються співробітниці державного сектору. Ужито комплекс заходів з метою запобігти насильству та надати його жертвам підтримку на роботі, вдома і на вулиці. Зокрема, утворено департаментські комітети, що займаються проблематикою сексуальних домагань. Жертви насильства або домагань можуть отримати індивідуальну консультацію через механізми програм допомоги співробітникам.

433. Оскільки робота та сімейне життя військового персоналу на базах тісно переплітається, роль та обов'язки федерального уряду як роботодавця тут унікальні. Центри сімейних ресурсів (ми вже давали їм характеристику) є взірцем прагнень надати працівникам та їхнім сім'ям підтримку у вирішенні питань насильства (див. також Ціль 4).

434. Федеральними органами та агентствами вживаються заходи щодо зміни проектування місць розташування федеральних організацій та територій, що прилягають до них (місця паркування тощо) з метою забезпечення жінок.

435. Департамент навколишнього середовища Канади дав розпорядження підстригти кущі вздовж тротуарів для того, щоб вірогідні нападники не мали змоги ховатися; подовжити період освітлення в гаражах для зручності тих працівників, що працюють до опівночі; якщо люди працюють в нічну зміну, забезпечено спеціальну охорону, що проводить працівників та чекає, поки вони не заведуть авто; розміщено скриньку пропозицій біля стенду для збору анонімних пропозицій.

436. Департамент рибальства та ресурсів океану Канади розробив план захисту жінок, що перебувають на судах департаменту. Цим планом передбачено проведення навчання для капітанів суден щодо того, як реагувати на скарги; планом передбачається необхідність включення спеціального кодексу поведінки в посібники та відеоматеріали для персоналу, що перебуває у плаванні.

437. Податкова адміністрація Канади розробляє політику підтримки вагітних жінок з метою їх тимчасового працевлаштування. Працівниці, які не можуть виконувати певні функції в період вагітності, можуть звернутися з проханням змінити робоче місце та/або модифікувати обов'язки. Такі заходи впроваджуються в різний спосіб, – через тимчасове працевлаштування в іншому місці, переведення на іншу позицію тощо.

438. Федеральний уряд надалі продовжуватиме організацію семінарів, – там, де це буде доцільно, – з метою ознайомлення працівників з фактами насильства щодо жінок, запобігання насильству та надання підтримки жертвам насильства.

439. У разі потреби впроваджуються комітети запобігання насильству, що створюються у співробітництві з представниками працівників. Мета заснування цих комітетів – покласти край насильству. Члени комітетів активно працюватимуть над гендерними питаннями та дослідженням культурних відмінностей, спроможності працювати та сексуальної орієнтації. Будуть розроблені програми підвищення національного усвідомлення та спеціальні кодекси поведінки, спрямовані на шанобливе ставлення до працівників; також буде впроваджено спеціальний механізм, у результаті чого працівники матимуть можливість анонімно повідомляти про факти насильства. Там, де це доцільно, буде розроблено та впроваджено в усі органи й агентства модель розслідування насильства, включно з фактами сексуального домагання.

ВИСНОВОК

Жінки згодні з тим, що спільні проблеми можна розв'язати лише разом, у партнерстві з чоловіками, які також прагнуть досягнення гендерної рівності. Гендерна рівність – це принцип, у результаті реалізації якого матимуть зиск і чоловіки, і жінки; гендерна рівність – це розуміння справедливості між статями, яке повинно об'єднати суспільство і яке Уряд Канади прагне підтримувати. *Федеральний план з гендерної рівності* – один із тих планів, метою яких є побудова такого суспільства.

Основні тенденції десятиріччя, що минає, неможливо відкинути. Жінки, що виходять з дому, аби стати учасницями оплачуваної робочої сили, старіюче суспільство з більшою кількістю жінок, особливо жінок старшого віку, ніж чоловіків, а також корінна переоцінка гендерної ролі – це ті тенденції, що супроводжуватимуть нас у прийдешні роки, як

у Канаді, так і по всьому світу. Враховуючи ці докорінні зміни, федеральний уряд виробив бачення населення Канади в цьому питанні, а також узяв курс на побудову рівноправного та більш справедливого суспільства.

Для консолідації досягнень, здійснених для жінок та в ім'я жінок, Уряд Канади продовжуватиме підтримку програм та політики, що була визначальною впродовж останніх десятиліть – періоду значних успіхів у забезпеченні прав людини. З метою інституалізації процесу ґендерно-базового аналізу щорічно уряд передбачає надання підтримки з метою просування повноцінної участі жінок у розвитку суспільства, забезпечення того, щоб і жінки, і чоловіки стали рівними партнерами у створенні гуманнішого та продуктивнішого світу. При цьому *Федеральний план* визначає цілу низку сфер діяльності. Пріоритет надається досягненню економічної рівності жінок, у результаті чого виграє все населення Канади. Забезпечення рівності та зміцнення економіки є цілями, що узгоджуються одна з одною.

Федеральний уряд визнає і той факт, що досягнення ґендерної рівності зумовлене більш активною участю жінок у всіх сферах, а це, у свою чергу, – ключовий момент у розбудові спроможності Канади реагувати на зміни в глобальному масштабі. Для забезпечення повноправної участі жінок у всіх сферах повинні впроваджуватися зміни в усіх секторах. Жінок слід захистити від насильства, слід дбати про їх здоров'я, забезпечити їхню активну участь у політичному житті суспільства, залученні до кіл, що приймають рішення. Вони повинні усвідомити свою належність до цієї країни та свою роль як повноправних членів її суспільства. *Федеральний план* передбачає це логічне поєднання, використовує підхід, що узгоджується із загальним курсом уряду, спрямованим на керівництво через горизонтальне узгодження багатьох його складових. Єдиний підхід до впровадження соціальних змін домінує над горизонтом майбутнього. Інтереси кожної людини – жінки, чоловіка, дитини – та суспільства загалом нерозривно взаємопов'язані.

Розділ 7

ЗАКОНОПРОЕКТИ З РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ, ВНЕСЕНІ ДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ СУБ'ЕКТАМИ ЗАКОНОДАВЧОЇ ІНІЦІАТИВИ ПРОТЯГОМ 1999–2005 РОКІВ

Україна – перша країна в СНД, де у 1999 році до парламенту був поданий проект цільового закону з гендерної рівності. Та Верховна Рада на той час не була готова до сприйняття гендерної проблематики. Такий закон був прийнятий лише у 2005 році. Проте ці шість років були надзвичайно гендерно насичені, адже було внесено ще сім законопроектів. Усі вони поміщені в книзі й загалом дають змогу простежити становлення гендерної культури в Україні, процес творення українського гендерного законодавства. Законопроекти свідчать про становлення і зростання гендерного світогляду, розширення гендерного світобачення, утвердження усвідомленості щодо необхідності творення механізму регулювання гендерними процесами в Україні.

Усі ці законопроекти розглядалися на пленарних засіданнях Верховної Ради України, проте жоден з них не був прийнятий, оскільки не набрав необхідної кількості голосів народних обранців. Це відображає складності розвитку гендерних відносин в умовах перебудови й трансформації всієї системи суспільних відносин сучасної України, потреби становлення в ній гендерно-збалансованої і гендерно чутливої законодавчої влади, належного управління, орієнтованого на впровадження гендерних підходів до регулювання всіх сфер суспільного життя, особливості соціального часу, внесення до судової влади гендерного компонента при правотворенні, правозастосуванні та правозахисті.

Знайомлячись із законопроектами, читач побачить, як формувалась гендерна правова і політична думка тих науковців і практиків, які працювали над створенням цільових гендерних законів, а також суб'єктів законодавчої ініціативи. У проектах є немало матеріалу, який з різних причин не потрапив до прийнятого парламентом закону, але заслуговує на подальший його розгляд і законодавче вираження. Це, зокрема, стосується закріплення в законі відсотка представленості статей у державних органах, призначення уповноваженого(ої) з рівності чоловіків і жінок, порядку подання і розгляду скарг з питань гендерної дискримінації та ін.

Детальніше з процесом обговорення законопроектів на сесіях парламенту читач може ознайомитися в стенограмах пленарних засідань Верховної Ради України, які публікуються окремим виданням, або на парламентському сайті, оскільки обсяг видання цієї книги не дає можливості навести витяги зі стенограм засідань, на яких відбувалося обговорення законопроектів. Стенограми засідань Верховної Ради України відображають суперечливість гендерного світогляду народних депутатів України, який несе на собі великий тягар радянського і дорадянського патерналізму та патріархального суспільства.

Публікація законопроектів і ознайомлення з ними широкого кола читачів, сподіваємось, надасть імпульс гендерній активності громадськості й цим сприятиме гендерним перетворенням у системі перебудови сучасного українського суспільства.

Законопроекти в книзі розміщені в тій послідовності й у тому вигляді, як вони подавалися до Верховної Ради України суб'єктами законодавчої ініціативи.

Законопроект, внесений до Верховної Ради України у жовтні 1999 року в порядку законодавчої ініціативи народним депутатом України М.П. Ковалком

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про державні гарантії рівних прав і можливостей чоловіків і жінок

Глава I. Загальні положення

Стаття 1. Мета Закону

1. Надання кожній Людині – Чоловікові і Жінці рівних прав та правове забезпечення рівних можливостей їх здійснення у всіх сферах життя суспільства.
2. Долання всіх форм дискримінації за ознакою статі.
3. Утвердження державних гарантій формування між чоловіками і жінками паритетних відносин, забезпечення їх демократизації як однієї з умов розвитку громадянського суспільства і стійкого людського розвитку.
4. Створення гарантії паритетних перспектив і паритетного виміру у здійсненні загальнополітичної стратегії держави.
5. Гармонізація законодавства України з міжнародними стандартами рівності чоловіків і жінок.

Стаття 2. Рівність чоловіків та жінок

Рівність чоловіків та жінок означає рівність їх правового статусу у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі принципу паритетності.

Стаття 3. Рівність прав та обов'язків

Рівність прав та обов'язків означає наділення законами та іншими нормативно-правовими актами чоловіків і жінок однаковими (рівними) правами та обов'язками у всіх сферах життя та забезпечення рівних умов їх здійснення (де-юре).

Стаття 4. Рівність можливостей

Рівність можливостей означає рівну реальну (де-факто) можливість здійснення визначених Законом та іншими нормативно-правовими актами прав та обов'язків щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, виключення дискримінації та обмеження будь-якої із статей, що негативно впливали б на їх життєдіяльність та особистісне самоутвердження.

Стаття 5. Сфера дії Закону

Закон поширюється на всі сфери життя суспільства.

Стаття 6. Основні принципи рівності чоловіків і жінок, що гарантуються державою Держава забезпечує дієвість у країні основних принципів рівності чоловіків і жінок:

1. Рівність прав і обов'язків чоловіків та жінок у всіх сферах життя.
2. Рівність чоловіків і жінок перед законом.
3. Рівність можливостей для самовираження особистості чоловіків і жінок.
4. Партнерство у відносинах між чоловіками і жінками.
5. Справедливість рівної участі жінок і чоловіків у розподілі та використанні всіх ресурсів відповідно до Закону.

Стаття 7. Напрями діяльності держави щодо рівності чоловіків і жінок

Стратегія держави у галузі рівності чоловіків і жінок – це вироблення напрямів позитивних дій щодо фактичного забезпечення інтеграції рівності чоловіків і жінок у всі стратегії та програми, що приймаються державою.

Держава визначає напрями діяльності щодо рівності чоловіків і жінок:

- визначення паритетної перспективи;
- стратегічні напрями розвитку рівності чоловіків і жінок, їх рівних прав і можливостей на перехідний період;
- інтеграція паритетного виміру в загальнополітичну стратегію країни;

Паритетний вимір – це двоєдиний підхід до оцінки діяльності та її результатів з позиції інтересів та потреб обох статей – жінок і чоловіків як рівноправних.

– гармонізація національних стратегій та відповідної до них політики рівності чоловіків і жінок з міжнародними стратегіями та міжнародним законодавством.

Стаття 8. Ґендерна експертиза законодавства

В Україні проводиться ґендерна експертиза чинного законодавства, проектів законів, інших нормативно-правових актів з метою виявлення дискримінації та обмеження за ознакою статі й вироблення рекомендацій шляхів їх усунення. При здійсненні правотворчої діяльності обов'язковим є врахування рівності прав та можливостей чоловіків і жінок.

Стаття 9. Заборона всіх форм дискримінації за ознакою статі

Забороняються всі форми дискримінації та обмеження за ознакою статі.

Порушенням рівних прав чоловіків і жінок є пасивна або активна поведінка, спрямована на приниження чи зневажливе ставлення, а також порушення прав або надання особі пільг та привілеїв на підставі статі.

Не вважаються дискримінаційними:

1. спеціальний захист жінок під час вагітності, народження та догляду за дитиною;
2. передбачена законом для чоловіків обов'язкова військова служба;
3. встановлена законом різниця пенсійного віку для чоловіків та жінок;
4. вимоги щодо безпеки на робочому місці, які пов'язані із захистом здоров'я жінок з огляду на їх фізіологічні особливості.

Не суперечать цьому Закону тимчасові конкретні заходи, спрямовані на поліпшення становища жінок з метою сприяння забезпеченню міжстатевої рівності та рівного статусу чоловіків та жінок.

Глава II. Забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок у виборчій системі

Стаття 10. Забезпечення рівних прав та можливостей чоловікам і жінкам у виборах та виборних органах

Виборча система України забезпечує здійснення рівних виборчих прав і рівних можливостей жінкам і чоловікам для участі у виборах та виборних органах.

Стаття 11. Висунення кандидатів у депутати

При висуненні кандидатів від виборчих об'єднань (виборчих блоків) у списках кандидатів має бути рівна кількість чоловіків і жінок від загального числа кандидатів, у тому числі серед перших двадцяти, з різницею в одну кандидатуру.

Стаття 12. Прізвища чоловіків і жінок у списках кандидатів у депутати

У кожному із списків різниця в кількості кандидатів від чоловіків і жінок не повинна перевищувати одне прізвище. В кожному списку прізвища кандидатів у депутати чоловіків та жінок чергуються.

Така пропорція має бути збережена й після того, як із списків, завірених виборчою комісією, виборче об'єднання виключає деяких кандидатів з певної причини.

Стаття 13. Дотримання принципу рівних можливостей чоловіків і жінок у списках кандидатів від політичних партій

У списках кандидатів, висунутих на виборні посади від політичних партій, має втримуватися принцип рівних можливостей чоловіків і жінок на представництво в керівних органах – «50/50», з різницею в одну кандидатуру.

Стаття 14. Забезпечення виборчою комісією пропорції чоловіків і жінок у виборчих списках

У разі невиконання вимоги, викладеної в статтях 11, 12, 13, виборча комісія повідомляє відповідне виборче об'єднання (виборчий блок), політичні партії протягом доби про наявне порушення. Виборча комісія відмовляє в реєстрації списків, якщо виборче об'єднання (виборчий блок, політична партія) протягом доби відмовляється внести зміни до списку кандидатів.

Рішення виборчої комісії може бути оскаржене вищою комісією або судом.

Стаття 15. Дотримання рівного представництва чоловіків і жінок при формуванні виборчих комісій

При формуванні складу Центральної виборчої комісії, окружних, територіальних й дільничних виборчих комісій, комісій референдуму необхідно дотримуватися рівного представництва чоловіків і жінок з різницею в одну кандидатуру.

Глава III. Механізм забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок

Стаття 16. Забезпечення Верховною Радою України рівності чоловіків і жінок
Верховна Рада України у межах своєї компетенції:

- визначає основні напрями стратегії щодо рівності чоловіків і жінок;
- формує відповідно до стратегій загальнодержавну політику рівності чоловіків і жінок;
- розробляє механізми реалізації політики рівності чоловіків і жінок;
- формує законодавчі засади забезпечення паритетної демократії;
- гармонізує національні стратегії та політику рівності чоловіків і жінок, їх рівних прав та можливостей з міжнародним законодавством;
- для забезпечення виконання компетенції щодо рівності чоловіків і жінок створює спеціальний комітет (або підкомітет при одному з комітетів) у справах з рівності чоловіків і жінок;
- обирає Уповноваженого Верховної Ради з рівності чоловіків і жінок.

Стаття 17. Забезпечення Президентом України рівності чоловіків і жінок

Президент України гарантує додержання рівних прав і можливостей чоловіків і жінок відповідно до Конституції України, використовує свої правотворчі, контрольні та інші повноваження з метою їх забезпечення.

Стаття 18. Забезпечення Кабінетом Міністрів України рівності чоловіків і жінок
Кабінет Міністрів України у межах своєї компетенції:

- відповідає за практичне втілення стратегії рівності чоловіків і жінок з метою забезпечення стійкого людського розвитку;
- визначає політику рівності чоловіків і жінок у системі державного управління відповідно до загальнодержавної стратегії;
- розробляє заходи щодо актуалізації проблематики рівності чоловіків і жінок;
- враховує аспекти рівності чоловіків і жінок при формуванні бюджету (ґендерний бюджет);
- враховує фактори рівності чоловіків і жінок при формуванні та розподілі ресурсів країни;
- розробляє політику інтеграції рівності чоловіків і жінок в усі галузі народного господарства та гуманітарної сфери;

Інтеграція рівності чоловіків і жінок – це врахування паритетного виміру, орієнтованого на розв'язання проблем в інтересах як жінок, так і чоловіків в усіх галузях життєдіяльності суспільства.

- створює інституціональну інфраструктуру по утвердженню паритетних підходів та паритетного аналізу;
- складає та впроваджує програми, спрямовані на зміну публічного ставлення (громадської думки) щодо переваги однієї статі над іншою;
- проводить на регулярній основі огляд виконання національної ґендерної політики, програм та проектів, ходу їх здійснення з метою оцінки наслідків усунення всіх форм дискримінації та обмеження щодо будь-якої із статей;
- підтримує зв'язок з неурядовими організаціями та надає допомогу у здійсненні програм громадських організацій, що сприяють впровадженню рівності чоловіків та жінок, їх рівних прав та можливостей.

Стаття 19. Створення при Кабінеті Міністрів України Ради рівних можливостей чоловіків і жінок

Кабінет Міністрів України створює консультативно-дорадчий орган – Раду рівних можливостей чоловіків і жінок.

Рада рівних можливостей чоловіків і жінок здійснює функції:

- сприяє виконанню цього Закону;
- організовує тимчасові заходи щодо утвердження паритетної демократії в системі управління;
- виконує функції консультативного органу для адміністративних органів, установ і організацій з питань, що стосуються забезпечення рівності чоловіків і жінок;
- сприяє поширенню інформації про паритетну демократію для організацій та широкої громадськості;
- здійснює контроль за просвітницькою діяльністю з питань рівності чоловіків і жінок;
- аналізує втілення Закону в реальному житті;
- вносить пропозиції щодо вдосконалення паритетної демократії в Україні;
- здійснює співробітництво з громадськими об'єднаннями;
- має право на одержання інформації про впровадження принципу рівності чоловіків і жінок від державних установ, які зобов'язані її надавати;
- співробітничает з органами з питань рівності чоловіків і жінок, що діють у складі міністерств, державних комітетів, місцевих органів управління;
- ініціює наукові дослідження з питань, що стосуються соціального статусу чоловіків та жінок;

– скликає кожні три роки Конгрес з питань рівних прав і можливостей чоловіків та жінок.

Стаття 20. Забезпечення міністерствами та державними комітетами України рівності чоловіків і жінок

Міністерства та державні комітети України у межах своєї компетенції:

- конкретизують політику рівності чоловіків і жінок у галузях;
- сприяють утвердженню рівності чоловіків і жінок, їх рівноправності в усіх напрямках галузевої діяльності;
- цілеспрямовано забезпечують збалансованість чоловіків і жінок з урахуванням сфери управлінського спрямування;
- розробляють стратегії долавання перешкод на шляху утвердження повної рівності чоловіків і жінок з метою стійкого людського розвитку;
- створюють окремі органи з питань рівності чоловіків і жінок або наділяють такими повноваженнями вже існуючі органи, розширюючи їх компетенцію питаннями рівності чоловіків і жінок, їх рівних прав і можливостей, обов'язків і відповідальності.

Стаття 21. Забезпечення місцевими органами виконавчої влади рівності чоловіків і жінок

Місцеві органи виконавчої влади у межах своєї компетенції:

- забезпечують урахування фактора рівності чоловіків і жінок у всіх сферах життя суспільства;
- здійснюють аналіз реальних соціально-статевих відносин та долають у них асиметрії, розбалансованість, що складаються на території;
- забезпечують врахування проблематики рівності чоловіків і жінок у контексті основної своєї діяльності;
- здійснюють паритетне співробітництво з жіночими та іншими громадськими організаціями, надають їм підтримку;
- провадять профілактичні заходи, спрямовані проти дискримінації та будь-яких інших форм обмеження за ознакою статі;
- у державних адміністраціях створюються структури з питань рівності чоловіків і жінок, або компетенція чинних структур розширюється доповненням її питаннями рівності чоловіків і жінок, їх рівних прав і можливостей.

Стаття 22. Забезпечення органами місцевого самоврядування рівності чоловіків і жінок

1. Органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

- здійснюють аналіз стану збалансування чоловіків та жінок у всіх сферах життя, подолання їх асиметрії відповідно до реальних потреб;
- сприяють розвитку паритетної активності, пошуку нових форм соціальної рівноваги чоловіків і жінок;
- здійснюють заходи, спрямовані на формування паритетної культури серед населення;
- підтримують діяльність усіх організаційних форм громадськості, спрямовану на утвердження рівності чоловіків і жінок;
- здійснюють контроль за виконанням цього Закону;
- виступають з ініціативою щодо забезпечення спеціальних заходів щодо утвердження паритетної демократії;
- сприяють поліпшенню становища жінок;

- реєструють повідомлення про порушення цього Закону;
- надають консультації місцевим державним організаціям з питань рівності чоловіків і жінок;
- підтримують зв'язок з міністерствами і з Комісією рівних можливостей чоловіків і жінок, створеною Кабінетом Міністрів України.

Стаття 23. Врахування принципу паритетності у кадровій політиці

При здійсненні кадрової політики державні органи враховують принцип рівності чоловіків і жінок.

Стаття 24. Забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері державної служби

1. У системі органів державної служби, в окремих їх установах не допускається значне переважання осіб однієї статі.

Забороняються прямі або непрямі обмеження чи переваги стосовно статі при влаштуванні на державну службу і при її проходженні.

Керівники державних органів, відповідні посадові особи зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби відповідно до здібностей і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Заміщення вакантних державних посад державної служби забезпечується через конкурси, в яких на рівних умовах беруть участь чоловіки і жінки.

Керівники органів державної служби, окремих їх установ зобов'язані створювати реальні умови для досягнення рівності чоловіків і жінок.

2. Проведення конкурсів на заміщення вакантних посад державної служби забезпечується кадровими службами державних органів. Представники кадрових служб включаються до складу конкурсних комісій.

Кадрові служби державних органів зобов'язані разом з іншими даними повідомляти про співвідношення числа працюючих чоловіків і жінок на відповідних державних посадах державної служби. Аналогічні дані кадрові служби надають державним органам при атестації державних службовців, просуванні по службі, збільшенні оплати праці.

3. Органи місцевого самоврядування, їх посадові особи забезпечують реалізацію рівних прав та можливостей чоловіків і жінок при здійсненні ними професійної діяльності.

4. При формуванні резерву для висунення на державні посади забезпечуються рівні можливості для реалізації прав і свобод чоловіків і жінок.

5. Реалізація завдань, пов'язаних з втіленням рівних прав і свобод чоловіків і жінок у системі державної служби, покладається на Головне управління державної служби України, органи державної служби, створені відповідно до законодавства України.

Стаття 25. Підготовка керівних кадрів з питань паритетної демократії

Держава забезпечує підготовку керівних кадрів для державних та громадських органів з питань рівності чоловіків і жінок, їх рівних прав та рівних можливостей. З цієї метою здійснюється:

- 1) підготовка та перепідготовка керівних кадрів з питань рівності чоловіків і жінок;
- 2) цілеспрямована підготовка наукових кадрів з проблематики паритетної демократії;
- 3) проведення наукових досліджень з питань становища чоловіків і жінок в Україні, їх соціального статусу, рівних можливостей, паритетної політики, гармонізації національних і міжнародних правових засад рівності чоловіків і жінок та вироблення наукових рекомендацій;

- 4) видання наукової та науково-методичної літератури для керівних кадрів з питань рівності чоловіків і жінок;
- 5) систематичне видання статистичних збірників з питань рівності чоловіків і жінок, доступних для широкого кола керівних кадрів.

Глава IV. Забезпечення рівності чоловіків і жінок у соціально-економічній сфері

Стаття 26. Забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до економічних ресурсів

Органи державної влади, місцевого самоврядування, керівники організацій всіх форм власності забезпечують рівний доступ чоловіків і жінок до економічних ресурсів, зокрема землі, фінансових ресурсів, кредитів, соціальних фондів та підприємництва.

Стаття 27. Забезпечення рівності чоловіків і жінок у сфері трудової зайнятості населення та сфері застосування праці

1. Держава забезпечує рівні можливості для чоловіків і жінок у виборі професій, доступу до професійної діяльності, у поліпшенні умов праці та інше.

2. Рівний статус чоловіків і жінок забезпечується при прийнятті на роботу роботодавцями і за участю профспілок. Виключається поділ різних видів робіт на виключно чоловічі та виключно жіночі.

3. Роботодавець вживає заходів, спрямованих на досягнення рівного співвідношення чоловіків та жінок у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

4. Об'яви про прийом на роботу мають бути звернені до обох статей, якщо на це немає вагомої причини. Об'яви не повинні надавати перевагу особам однієї статі або розраховувати на одну стать.

5. При прийнятті на роботу осіб, просуванні їх по службі, при звільненні або тимчасовому вивільненні роботодавець не повинен по-різному підходити до жінок і чоловіків.

У разі різного підходу до чоловіків і жінок при прийнятті на роботу, просуванні по службі, звільненні або тимчасовому вивільненні, роботодавець повинен доказати, що це не зумовлено статтю працівника.

6. При прийнятті на роботу, просуванні по службі, професійному навчанні, встановленні режимів та умов праці, а також звільненні працівників, включаючи й державних службовців, повинні враховуватися вимоги законодавства щодо прав і гарантій чоловіків і жінок з сімейними обов'язками.

7. У випадку, коли на робочих місцях або в одній сфері виробництва чи обслуговування переважають особи однієї статі, то при прийнятті на роботу надається перевага тій статі, особи якої представлені менше, щоб їх кількість зростала.

8. Жінка, чоловік, яким відмовлено у прийомі на роботу, мають право вимагати від роботодавця письмового роз'яснення про те, які освіта, професійна підготовка, досвід та інші професійні якості, що можуть бути підтверджені, є перевагою в особи іншої статі, яка отримала роботу.

9. У випадку розгляду в суді справи за позовом працівника або профспілки, іншого громадського об'єднання, що захищає інтереси працівника, у зв'язку з припустимою дискримінацією за мотивами статі, тягар доказування відсутності такої дискримінації лежить на роботодавцеві.

10. При масовому звільненні працівників, що перебільшує третину від загальної кількості працівників, кількість звільнених осіб однієї статі повинна бути пропорційна їх загальній кількості на цьому об'єкті.

11. Оплата праці визначається чоловікам і жінкам незалежно від статі.

Якщо заробітна плата чоловіків і жінок, які виконують на підприємстві рівноцінну роботу, є різною, роботодавець повинен доказати, що це не зумовлено статтю працівника.

12. Жінки та чоловіки мають рівні можливості для отримання подальшої освіти та професійної підготовки.

13. Держава забезпечує підтримку конкурентоспроможності жінок шляхом створення при центрах зайнятості курсів перепідготовки жінок, професійної реадптації після перерви в роботі у зв'язку з пологами та доглядом за дітьми.

14. Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності та господарювання, зобов'язані вживати заходів щодо поліпшення становища працюючих жінок.

Стаття 28. Забезпечення рівності чоловіків і жінок у сфері підприємництва

Держава створює умови для розвитку жіночого підприємництва, малого та сімейного бізнесу шляхом надання пільгових кредитів, створення системи мікrokредитування, проведення бізнес-навчання. Визнання умов і підстав надання кредитів та організація бізнес-навчання покладається на Державний комітет з питань підприємництва та регуляторної політики.

Держава надає підтримку і сприяє розвитку галузей з переважною зайнятістю жінок та збільшенню робочих місць у сфері соціальних послуг та обслуговування населення. Підтримка існуючих і створення нових робочих місць для жінок здійснюється шляхом державного і приватного інвестування відповідних проєктів.

Стаття 29. Дискримінаційна поведінка роботодавця

1. Поведінка роботодавця є дискримінаційною, якщо він/вона надають працівникові перевагу за ознакою статі при:

- прийомі на роботу або тимчасовому чи постійному призначенні на посаду;
- визначенні строку трудового договору (контракту);
- встановленні заробітної плати, додаткових виплат і будь-якої іншої винагороди за працю;
- забезпеченні умовами праці;
- накладенні дисциплінарних стягнень;
- просуванні по службі;
- переведенні її/його на іншу роботу або припиненні дії контракту.

2. Поведінка роботодавця є неправомірною, якщо він переслідує працівника, який подав скаргу щодо дискримінаційного ставлення до нього.

Стаття 30. Рівність чоловіків і жінок у сфері соціального захисту

Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, громадські організації в рівній мірі враховують інтереси чоловіків і жінок під час здійснення заходів щодо соціального захисту населення.

Неприпустимим є погіршення становища осіб будь-якої статі при застосуванні системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, адресної соціальної допомоги.

Стаття 31. Рівність чоловіків і жінок у сфері соціальних послуг

Органи державної влади і органи місцевого самоврядування з метою створення рівних умов для поєднання чоловіками і жінками професійних і сімейних обов'язків забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля.

Стаття 32. Забезпечення постійного спостереження та контролю за рівністю чоловіків і жінок

Міністерство соціальної політики та праці забезпечує постійне спостереження та контроль за рівністю соціального становища чоловіків і жінок, їх рівних прав і можливостей у сферах та напрямках, визначених у цьому Законі, з метою розробки заходів щодо попередження та усунення дискримінації осіб за ознакою статі.

Стаття 33. Забезпечення рівності чоловіків і жінок у сфері освіти

Держава забезпечує рівні можливості у здобутті освіти. Дискримінація осіб за ознакою статі у сфері освіти забороняється.

Стаття 34. Дискримінаційна поведінка посадових осіб в системі освітніх та наукових закладів

Поведінка посадових осіб освітніх та наукових установ вважається дискримінаційною, якщо до особи за ознакою статі:

- 1) застосовуються різні вимоги при прийомі до школи, вступу до вузу, при виборі навчальних програм, обранні навчального курсу;
- 2) обираються різні підходи при оцінці знань;
- 3) спрямовується професійна орієнтація, тобто повідомлення про професії, які до цього часу традиційно розглядалися як чоловічі або як жіночі;
- 4) надаються переваги при отриманні позики студентам;
- 5) проводиться нагородження грамотами;
- 6) створюються підручники, навчальні посібники для учбових закладів усіх рівнів освіти, що мають зміст, який дискримінує чоловіків або жінок;
- 7) застосовуються різні можливості для вибору спеціального поля (меж) навчання.

Стаття 35. Забезпечення рівних можливостей чоловікам і жінкам у здобутті освіти

1. Держава забезпечує рівні можливості для чоловіків і жінок у здобутті освіти.

Роботодавець має створити рівні умови для жінок і чоловіків у навчанні, при отриманні додаткової освіти, при наданні учбових відпусток та ін. У тому разі, коли має місце різний підхід до жінок і чоловіків, роботодавець має доказати, що це не зумовлено статтю працівника.

2. При прийомі до школи або іншого навчального закладу, при наборі на курси, а також у разі здійснення інших заходів, спрямованих на залучення людей до набуття певної спеціальності або професії, дозволяється, за рівності інших умов, надавати перевагу одній із статей, якщо це в перспективі може сприяти вирівнюванню співвідношення статей у відповідній спеціальності або професії.

3. Освітні установи забезпечують рівні умови для чоловіків та жінок, що стосуються:

- вступу до освітніх установ;
- оцінки знань;
- професійної орієнтації, тобто повідомлення про професії, які раніше розглядалися як виключно чоловічі або виключно як жіночі;
- нагородження грантами;
- надання позик студентам;
- видання підручників, навчальних посібників усіх рівнів освіти, що створюються з урахуванням принципу рівності статей і не носять дискримінаційного характеру щодо жінок і чоловіків.

4. Учніям і студентам обох статей надається однакова підготовка до активної участі у суспільному та державному житті, сім'ї та всіх інших сферах життєдіяльності.

5. Навчання має бути вільне від стереотипних уявлень про роль чоловіка і жінки, про пагувати рівний розподіл професійних та сімейних обов'язків.

6. Міністерство освіти і науки України забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників в школах та всіх інших навчальних закладах з дотриманням втілення в них ідеї рівності чоловіків і жінок.

До навчальних курсів вищих навчальних закладів, при перепідготовці кадрів входять дисципліни, в яких розглядається рівність статей, та факультативне вивчення проблем паритетної демократії, рівності чоловіків і жінок, правових засад такої рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства з ґендерної проблематики.

7. Міністерство освіти і науки України контролює впровадження проблематики рівності чоловіків і жінок в усі сфери педагогічної діяльності та кадрової політики.

Стаття 36. Видавнича та інформаційна діяльність

1. Видавництва, телебачення, радіомовлення, преса забезпечують у своїй діяльності широку інформацію про рівність чоловіків і жінок.

2. Забороняється у засобах масової інформації дискримінація осіб за ознакою статі.

Стаття 37. Дискримінаційна реклама

Забороняється в оголошеннях (рекламі) про роботу або в оголошеннях (рекламі) про освітні можливості висувати різні вимоги до чоловіків чи жінок, надаючи перевагу одній статі. Виключення становлять специфічні роботи, що можуть виконувати тільки особи певної статі.

Забороняється в оголошеннях (рекламі) про працевлаштування вимагати від осіб, які шукають роботу, відомості про їх сімейний стан, особисте життя.

Забороняються будь-які оголошення, які б мали принизливий зміст або зміст, що ображає як жінок, так і чоловіків, і суперечили принципу рівноправності й рівного статусу чоловіків і жінок.

Стаття 38. Об'єднання громадян

1. Всі об'єднання громадян відкриті для жінок і чоловіків на рівних умовах.

2. Можуть створюватися об'єднання, основною метою яких є захист особливих інтересів однієї із статей.

Стаття 39. Врахування показників щодо чоловіків і жінок у державній статистиці

1. Державна статистична звітність містить показники щодо чоловіків і жінок, їх становища у всіх сферах життя суспільства.

2. Органи державної статистики розробляють методологію ґендерної статистики і ґендерного аналізу, розвивають нові показники для визначення прогресу в досягненні паритетних підходів.

3. Органи державної статистики доводять дані про становище чоловіків і жінок до широкого відома державних органів та громадських організацій.

Стаття 40. Ґендерний вимір людського розвитку

При вимірі та оцінці результатів державної діяльності враховується ґендерний індекс людського розвитку (ГІЛР).

Ґендерний індекс людського розвитку – це вироблені світовим співтовариством параметри, що відображають становище в країні чоловіка і жінки в таких базових напрямках людського розвитку: довголіття та охорона здоров'я, доступність якісної освіти, рівень матеріального добробуту.

Глава V. Нагляд за забезпеченням рівності чоловіків і жінок

Стаття 41. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок

1. За впровадженням Закону нагляд здійснює Уповноважений з рівності чоловіків і жінок.
2. Для забезпечення роботи Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок створюється відомство Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок.

Стаття 42. Призначення Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок

1. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок призначається терміном на п'ять років Верховною Радою України за рекомендацією Голови Верховної Ради України.
2. Уповноваженим з рівності чоловіків і жінок призначається громадянин(ка) України, який (яка) має вищу юридичну освіту, стаж юридичної роботи або роботи в органах державної влади не менше п'яти років.
3. Кількість термінів перебування на посаді Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок не обмежується.
4. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок має статус державного службовця.

Стаття 43. Компетенція Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок

Уповноважений з рівності чоловіків і жінок:

- здійснює нагляд за виконанням цього Закону, керуючись інтересами рівноправності чоловіків і жінок;
- розглядає заяви осіб, пов'язані з їх дискримінацією за статевою ознакою;
- розслідує скарги про сексуальні домагання;
Сексуальне домагання – образлива словесна або фізична поведінка сексуального плану стосовно залежної особи, з якою є робочі, бізнесові або інші відносини.
- щорічно доповідає Верховній Раді України, готує письмовий звіт про впровадження цього Закону, про прогрес, що стосується утвердження рівності чоловіків і жінок в Україні і участі в цьому широкого кола інституціональних партнерів у державному, приватному та громадському секторах;
- представляє до Кабінету Міністрів України та інших державних органів рекомендації щодо перегляду нормативно-правових актів і створення нових актів з питань рівності чоловіків і жінок, їх рівних прав та рівних можливостей;
- представляє до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України рекомендації щодо визначення пріоритетів у політиці рівності чоловіків і жінок.

Стаття 44. Заборони для Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок

Уповноважений з рівності чоловіків і жінок не має права:

- обіймати жодних інших посад у державних установах та організаціях;
- займатися бізнесом;
- бути зайнятим в комерційних та інших приватних установах чи підприємствах;
- отримувати інші винагороди, крім офіційної заробітної плати та винагород за викладацьку та творчу діяльність.

Стаття 45. Припинення повноважень Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок

Повноваження Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок припиняються:

- за власним бажанням;
- у разі закінчення строку;
- у разі неможливості виконувати обов'язки за станом здоров'я;

- у разі засудження за вироком суду за вчинення злочину;
- у разі неналежного виконання своїх обов'язків.

Стаття 46. Фінансування відомства Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок
Діяльність відомства Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок фінансується з державного бюджету.

Стаття 47. Подання скарг

1. Будь-яка фізична та юридична особа має право звернутися із скаргою до Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок.

2. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок має право ініціювати розгляд скарг з власної ініціативи.

3. Не підлягають розгляду скарги анонімні, якщо Уповноважений з рівності статей не прийняв іншого рішення.

Стаття 48. Вимоги до скарги

1. Скарга до Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок має бути викладена письмово.

2. У скарзі має бути зазначено:

- прізвище, ім'я та по батькові скаржника або найменування установи, їх адреса;
- назва установи та прізвище, ім'я, по батькові осіб, проти яких заявлена скарга, а також установа, де вони працюють;
- зміст діяння або рішення, що спричинили заявлену скаргу, а також місце, умови та час, за яких вони були вчинені;
- дата написання скарги та підпис скаржника.

3. До скарги можуть бути додані:

- копія рішення, що оспорується;
- наявні докази та їх опис;
- перелік осіб, рекомендованих до співбесіди, із зазначенням їх адреси та викладенням обставин, які вони можуть підтвердити.

4. Скарга повинна бути подана протягом трьох місяців з моменту, коли особа дізналась про вчинення діяння, на яку подається скарга. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок може прийняти до розгляду скаргу після спливу вказаного строку, якщо він був пропущений з поважної причини.

Стаття 49. Відмова у розгляді скарги

1. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок відмовляє у розгляді скарги за умови, коли:

- розгляд обставин, що викладені в скарзі, не входить до компетенції Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок;
- неможливо розпочати розгляд у зв'язку з недостатністю доказів;
- скарга такого ж змісту вже розглядалася;
- скарга прийнята до розгляду в суді;
- порушено кримінальну справу за обставинами, викладеними у скарзі.

2. У разі повернення скарги скаржникові мають бути вказані причини відмови від розгляду й надана порада, до якої установи скаржник може звернутися із заявою.

3. Повторне направлення скарги для розгляду можливе лише при посиланні на нові обставини або при представленні нових доказів.

Стаття 50. Порядок розгляду скарги

1. При розгляді скарги Уповноважений з рівності чоловіків і жінок повинен встановити:
 - наявність або відсутність діянь чи рішень, проти яких подано скаргу;
 - підстави або обставини, за яких були прийняті рішення або вчинені діяння;
 - відповідність законам та іншим нормативно-правовим актам рішень та дій, викладених у скарзі;
 - особу, яка вчинила правопорушення;
 - докази, що стверджують порушення нормативно-правових актів.
2. На основі розгляду складається постанова, в якій повинні бути викладені встановлені обставини, зібрані докази, дана правова оцінка діяння. Документ підписується Уповноваженим з рівності чоловіків і жінок.
3. Результати розгляду доводяться до відома скаржника, керівника поштою або вручаються особисто.

Стаття 51. Рішення Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок

1. Постанова Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок має бути законною і обґрунтованою, служити інтересам рівності чоловіків і жінок.
2. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок після закінчення розгляду скарги може прийняти рішення:
 - про передачу матеріалів правоохоронним органам;
 - про направлення до установи або організації рекомендації щодо припинення порушення рівності чоловіків і жінок; установи, де проводився розгляд, та особи, чії діяння розглядалися; копія постанови повинна бути надіслана їм ;
 - розглядати справи про адміністративні правопорушення й накладати адміністративні стягнення.

Стаття 52. Запити Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок

1. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок має право на запити до всіх органів державної влади та місцевого самоврядування, юридичних осіб усіх форм власності щодо дотримання ними рівності чоловіків і жінок.
2. На запит Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок службові та посадові особи зобов'язані протягом місяця надати їй/йому інформацію, документи, матеріали, необхідні для виконання функцій Уповноваженого.
3. Уповноважений з рівності чоловіків і жінок під час розгляду скарги має право вимагати від особи, чії дії розглядаються, надання письмових пояснень. Такі пояснення особа повинна надати протягом 10 робочих днів.

Стаття 53. Нерозголошення таємниці

1. Особи, що виконують доручення Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок, не повинні без поважної на те причини розголошувати або поширювати інформацію про відомості, до яких мали доступ під час виконання доручень або виконання роботи.
2. До інформації, що не підлягає поширенню, відносяться:
 - відомості приватного характеру;
 - технічні відомості, інформація про виробництво, плани, прогнози та ін., які можуть бути використані іншими підприємствами та партнерами в своїх інтересах або на шкоду підприємства, до якого відносяться ці відомості.
4. Особи, що виконують доручення або роботу для Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок, не можуть використовувати відомості у своїх інтересах.

Стаття 54. Заробітна плата Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок

Заробітна плата Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок визначається Кабінетом Міністрів України.

Стаття 55. Звіт про діяльність Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок

Щорічно, до 1 квітня, Уповноважений з рівності чоловіків і жінок повинен подати до Верховної Ради України річний звіт за попередній календарний рік про діяльність відомства Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок.

Звіт розглядається Верховною Радою України і оприлюднюється.

Стаття 56. Фінансове забезпечення реалізації політики рівності чоловіків і жінок

Держава забезпечує реалізацію рівності чоловіків і жінок. Вона здійснює це з Державного бюджету України.

Розділ VI. Прикінцеві положення

Доручити Кабінету Міністрів України до 1 березня 2002 року розробити структурні, функціональні та фінансові механізми виконання цього Закону.

Кабінету Міністрів України рекомендується надати окреме приміщення для відомства Уповноваженого з рівності чоловіків і жінок протягом місяця з моменту вступу цього Закону в силу.

Цей Закон вступає в силу з _____ року.

Пояснювальна записка до проекту Закону України

«Про державні гарантії рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»

Представлений проект Закону концептуально зумовлений конституційним підходом до розвитку українського суспільства, визначення ролі держави і місця Людини – Чоловіка і Жінки – у цьому процесі як найвищої соціальної цінності. Стаття 24 Конституції України свідчить, що Україна розглядає рівність прав і можливостей чоловіків і жінок як важливу умову творення вільної особистості, перетворення всіх соціальних процесів, а паритетну демократію як складову соціальної демократії.

За умови розгляду всіх конституційних прав українських громадян як взаємопов'язаних і взаємопронизаних змістом, право на рівність чоловіків і жінок є аспектом, складовою всіх інших основних прав, визначених в Основному Законі.

Визнавши конституційно право на рівність чоловіків і жінок і визначивши це в окремій самостійній статті, цим самим законодавець заклав необхідність розвитку даного права в розгорнутий законодавчий механізм його забезпечення.

Саме Закон про рівність чоловіків і жінок повинен закріпити процес, механізми і основні напрями реалізації конституційного положення про рівність соціальних статей в українському суспільстві. І хоча Конституція України містить правові норми прямої дії, проте саме дієвість реалізації статті 24 потребує чітко виписаного цілісного механізму, без якого конституційна норма залишиться або паліативною, або мертвою, або розумітиметься у традиційно-архаїчному значенні. Конституційна норма прямої дії про рівність чоловіків і жінок потребує розширеного концептуального та юридичного її вираження в окремому законі.

Потреба прийняття представленого Закону зумовлена ще й укоріненим розумінням рівності жінки з чоловіком, яке базується на концепції «поліпшення становища жінок». Ця

концепція виникла у 60-80-х роках ХХ століття в світовій теорії і набула значних змін в 80-90-ті роки. На зміну їй прийшла концепція ґендерного розвитку суспільства, яка розглядає утвердження рівності чоловіків та жінок на принципово новому підході, а саме: не через патерналізм з боку чоловіка у ставленні до жінки, а через паритетність, не через ієрархію відносин між статями, а через їх партнерство, не через поліпшення становища суб'єкта жінок іншим соціальним суб'єктом – чоловіками або державою, а через створення ними свого власного життя як суб'єкта, а не як об'єкта історії. А творення суспільного життя є спільним завданням, діяльністю, відповідальністю чоловіків і жінок як рівних партнерів. Ця сучасна концепція суспільного розвитку і місця в ньому чоловіків і жінок закладена в представленому проекті Закону. Даний Закон закладає механізми творення нових партнерських відносин, відкриває шлях їх вдосконалення, створює підґрунтя для формування паритетної культури.

Представлений проект Закону зумовлений історично. Творення вільного суспільства можливе лише вільними людьми всього населення країни, а не її половини. Жіноча частина населення ще несе на собі риси традиційної дискримінації: жінка працює майже в дві зміни (на роботі і вдома – до 16 годин); жінка отримує в середньому зарплату майже на чверть нижчу від чоловіка; жінка залишається усунута від прийняття державних рішень на вищих щаблях влади (лише 8,4% становлять жінки в парламенті України); жінка усунена від розподілу основних ресурсів в країні; дискримінаційна реклама поширена насамперед на жінок; зростає насильство щодо жінки (в чотири-п'ять разів вище, ніж стосовно чоловіка) та ін. Крім традиційної дискримінації, з'явилися нові форми дискримінаційного становища жінки в перехідний період.

Разом з тим історія поставила питання не менш значуще, ніж увага до жінки, а саме – проблема захисту чоловіка. І не випадково у Швейцарському парламенті ставилося питання про створення Міністерства із захисту чоловіків. В Україні серед проблем людського чоловічого потенціалу очевидними є такі: чоловіки живуть майже на одинадцять років менше, ніж жінки; майже в п'ять разів серед чоловіків вища смертність від самогубств, ніж серед жінок; катастрофічне зростання чоловічої безплідності; звужується внаслідок розвитку електронної техніки обсяг виробництва тих підприємств, де традиційно працювали і ще працюють чоловіки, відбувається їх масове вивільнення і звільнення (металургійна, машинобудівна, гірничодобувна, військова та інші галузі промисловості; об'єктивно в ХХІ столітті за активного економічного розвитку звужуватиметься традиційний апарат управління, який історично склався як чоловічий, і велика частка чоловіків стане перед життєвим вибором в інших сферах; у ХХІ столітті розвиватимуться галузі виробництва, пов'язані з електронікою, які, за прогнозами фахівців, в основному, до 90%, затребують саме жіночих рук; набуде розвитку сфера послуг, яку українські чоловіки ще й досі в масі своїй сприймають як сферу жіночої праці й де жінки не поспішають поступатись їм місцем і т.ін. В таких умовах проблема рівності чоловіків і жінок виступає історично як така, що потребує, а далі ще більше потребуватиме законодавчого розв'язання.

Представлений проект Закону закладає механізми комплексного підходу до ґендерних проблем, що поставлені історією людського розвитку в умовах ХХІ століття. І Україна не може втрачати історичний час, а повинна випрацювати підходи збалансованого ставлення до прав людини і людського чоловічого і жіночого потенціалу, чоловічого і жіночого ресурсу.

Проект закону дає механізми сучасного комплексного розв'язання потреб, інтересів чоловіків і жінок, розкриває правові форми додання дискримінаційного ставлення до будь-якої статі, випишує юридично права і можливості чоловіків і жінок, забезпечення гарантій їх застосування з боку держави.

Проект Закону ґрунтується на сучасному розумінні права на рівність чоловіків і жінок, свободі його застосування, його зв'язку з обов'язком осіб обох статей, їх відповідальністю. Він ув'язує це з можливостями.

Проект Закону не відкидає як державний напрям діяльності щодо поліпшення становища жінок. Він розглядає його у структурі ґендерного підходу до розв'язання взаємопов'язаного, взаємоузгодженого, взаємозбалансованого становища обох статей – чоловіків і жінок. І тому прийняття в сучасних умовах юридичних актів про поліпшення становища жінок є не більш важливе, ніж могло б бути прийняття нормативно-правових актів про поліпшення становища чоловіків. Та поліпшити становище однієї статі в суспільстві не можливо без врегулювання становища другої статі. Такий підхід закладено у представленому Законі.

Проект Закону відповідає вимогам сучасних міжнародних документів, в яких проблема рівності чоловіків і жінок розглядається в числі пріоритетних. Серед них: Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», підсумкові документи, прийняті на конференціях за участю України у Відні (1993 р.), Каїрі (1994 р.), Копенгагені (1994 р.), Пекіні (1995 р.), Женеві (2000 р.) та інші. В основу проекту Закону покладені також документи Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з порядком денним: «Жінки у 2000 році: рівність між жінками та чоловіками, розвиток і мир у ХХІ столітті» (червень, 2000 р.), Асамблеї Тисячоліття (вересень, 2000 р.) і Саміту Тисячоліття (вересень, 2000 р.). Україна підписала Політичну декларацію, прийнятую Спеціальною сесією Генеральної Асамблеї ООН, де разом з іншими країнами забор'язалася «забезпечити формування... суспільства, в якому жінки і чоловіки діяли б спільно в ім'я побудови нового світу, де кожна людина могла б жити в умовах рівності, розвитку і миру». В ній підкреслювалось також, що чоловіки повинні разом із жінками взяти на себе відповідальність за сприяння забезпеченню соціально-статевої рівності. До фундаментальних цінностей ХХІ століття віднесено рівність прав і можливостей чоловіків і жінок у Декларації тисячоліття ООН, прийнятій у вересні 2000 року, яку підтримала Україна.

Представлений проект Закону відображає міжнародні вимоги і стандарти з питань рівності чоловіків і жінок. Він сприятиме входженню України до світового співтовариства і в європейський простір як цивілізованої країни. Проект Закону увібрав усе краще, що напрацьоване у світовому законодавстві з проблеми рівності чоловіків і жінок, зокрема на основі порівняльного аналізу законів, прийнятих в останнє десятиліття у Швеції, Норвегії, Фінляндії, Голландії, Литві, Ісландії, Японії, Франції, проекту аналогічного Закону, що готується до прийняття в Росії. При цьому Закон виходив з історичного розвитку України і враховував її національні особливості соціально-статевої структури і соціально-статевих відносин.

Отже, в основу проекту Закону закладено національне конституційне бачення проблеми рівності чоловіків і жінок і міжнародний підхід до цієї проблеми. В цьому політико-правове значення проекту Закону, оскільки він юридично визначає необхідність утвердження гуманістичної мети рівноправ'я, принципів його втілення, параметрів виміру, дає розгорнутий державний механізм утвердження і гарантування рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, забезпечення його функціонування, регламентує необхідність імплементації компонента соціально-статевої рівності у всі сфери життєдіяльності українського суспільства, державного управління цим процесом.

Законопроект, внесений до Верховної Ради України
у жовтні 1999 року в порядку законодавчої ініціативи
народним депутатом України В. КОСТИЦЬКИМ

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про національну стратегію поліпшення становища жінок в Україні

НАЦІОНАЛЬНА СТРАТЕГІЯ ПОЛІПШЕННЯ СТАНОВИЩА ЖІНОК В УКРАЇНІ

Зміст

1. Жінки в економічній сфері.
 2. Освіта та професійна підготовка жінок.
 3. Охорона здоров'я жінок.
 4. Загальнолюдські права жінок.
 5. Насильство щодо жінок.
- Участь жінок в процесі прийняття рішень у політичній сфері.
Механізми поліпшення становища жінок.

ВСТУП

Україна в 1980 році ратифікувала Конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». І тим самим підтвердила необхідність втілення в життя ідеї рівноправ'я між жінками і чоловіками в усіх сферах економічного, політичного, соціального, культурного, громадського життя. Але рівні права, які проголошуються в галузі освіти, праці та винагороди за неї, постійно порушуються. Чинна система недопущення дискримінації жінок і її законодавче закріплення все ще залишаються неефективними. Не сформована єдина державна політика, яка була б спрямована на комплексне розв'язання всіх проблем, пов'язаних з дискримінацією жінок.

Основне протиріччя ґендерної (ґендер – стать людини в суспільному, а не сексуальному вияві) проблеми в українському контексті полягає в тому, що, з одного боку, формування ринкових відносин, процесу первісного накопичення капіталу, часткова деіндустріалізація, тимчасова депресія соціальних галузей (де ще за радянського часу жінки посідали першість) та формування ринку праці об'єктивно сприяє дискримінації жінок, виптовхуванню значної частини жінок до сфери домашнього господарства, більшій імовірності жіночого безробіття, більшій можливості перетворення жінок на групу соціального ризику. З іншого боку, все це відбувається на тлі загальносвітової тенденції збільшення залучення жінок до економічного життя, політичного управління, зростання їх соціально-культурної ролі.

З цього виникає основна проблема практичної політики з «жіночого питання»: нейтралізувати негативні наслідки ринкової модернізації щодо соціального становища жінок, щоб ці процеси не призвели до появи ґендерного конфлікту у суспільстві, ґендерної кризи, зберегти конструктивні традиції жіночості українського менталітету.

Відповідно до ст. 24 Конституції незалежної України на законодавчому рівні закріплюється рівність прав жінок і чоловіків в усіх головних сферах життєдіяльності людини. Постає необхідність перегляду законодавства щодо захисту інтересів жінок, оскільки чинне законодавство не завжди відповідає новітній ситуації в суспільстві.

1. ЖІНКИ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Фемінізація бідності є однією з найважливіших економічних проблем жінок України. Зростання безробіття, зменшення реальної заробітної плати, зменшення прибутків сім'ї важким тягарем лягають на плечі українських жінок. В усіх галузях професійної діяльності жінки отримують близько 70% від заробітної плати чоловіків за виконання рівноцінної роботи. Відсутня ефективна стратегія перекваліфікації, особливо для жінок. Приватна система перекваліфікації дуже коштовна і не може гарантувати подальше працевлаштування. Жінки стають небажаною робочою силою, оскільки працевлаштувачі не хочуть обтяжувати свої прибутки більшими, у порівнянні з чоловіками, витратами на забезпечення соціальних гарантій.

В новій приватній сфері жінок-підприємців небагато, значно менше, ніж чоловіків, їх доступ до фінансових і матеріальних ресурсів затруднений внаслідок нерівних стартових умов. Найбільш вірогідний донор робочих місць для жінок – сфера малого бізнесу. Але його розвитку перешкоджають несприятливе законодавство, відсутність правового та соціального захисту працівників в сфері малого бізнесу.

З метою вирівнювання становища в економічній сфері варто спрямувати зусилля на:

Стратегічну мету 1: здійснення економічної і соціальної політики з урахуванням потреб жінок, протистояння фемінізації бідності.

1. Проведення та реалізація зваженої та стабільної макроекономічної та секторальної політики, яка повинна розроблятися і контролюватися з урахуванням специфічних потреб жіночої частини населення. Кореляція програм у сфері економіки та соціальної політики з метою зменшення негативних наслідків для жінок, які сьогодні несуть непропорційно більший тягар труднощів перехідного періоду.

2. Створення мережі установ соціального захисту та зміцнення державної системи соціальної підтримки, які даватимуть змогу жінкам протистояти несприятливій економічній ситуації та зберігати необхідний для прожиття рівень доходів.

3. Створення комплексної програми подолання жіночого безробіття на підставі початкового проведення об'єктивного та кваліфікованого ґендерного аналізу. Розробка плану заходів щодо ліквідації довгострокового безробіття серед жінок.

4. Залучення коштів міжнародних фінансових установ не тільки на структурну перебудову економіки, але й на фінансування проектів, що містять у собі потенціал для соціального розвитку жінок.

5. Впровадження обов'язкової ґендерної експертизи проектів програм і законодавства щодо структурної перебудови економіки, податкової системи, інвестування, зайнятості, ринків з урахуванням їх впливу на жінок. Впровадження ґендерних методик у статистику.

6. Створення сприятливих умов для реалізації і підтримки державними установами проектів і програм, що подаються жіночими неурядовими організаціями (далі НУО) і спрямовані на реалізацію соціальної політики. Введення системи державних грантів для НУО (для проведення ґендерних досліджень, створення альтернативних або додаткових програм та проектів перекваліфікації, соціального захисту, соціально-психологічної адаптації, проектів з розвитку малого бізнесу, створення ефективного механізму контролю, моніторингу існуючих економічних стратегій, систем кредитування, зайнятості, соціальної політики держави).

Стратегічну мету 2: сприяння рівноправному доступу жінок до ресурсів, робочих місць та інформації.

7. Здійснення державою політики рівних можливостей для жінок та чоловіків на ринку праці. Розробка, впровадження та забезпечення механізму виконання законодавства про рівні можливості як державними, так і приватними підприємствами. Ухвалення закону

прямої дії щодо заборони дискримінації на ринку праці при наймі, просуванні по службі, наданні пільг та допомоги по соціальному страхуванню, створенні умов праці включно із розмірами відшкодування збитків у випадках його невиконання.

8. Перегляд чинного трудового законодавства з метою збалансування соціальних виплат жінкам з державних і недержавних джерел для зменшення ризику звільнення або відмови в прийнятті на роботу.

9. Розширення мережі курсів перекваліфікації жінок, з метою створення можливості отримання ними знань і навичок, які дозволяють поліпшити та розширити їх можливості в плані зайнятості, включно із самозайнятістю.

10. Сприяння поєднанню професійних та сімейних функцій як жінок, так і чоловіків. Просування програм, що створюють послуги для працюючих жінок, які мають дітей або повертаються на ринок праці після перерви, пов'язаної з народженням дитини. Збереження системи доступних побутових послуг: ідальень, хімчисток, пралень і таке інше. Відновлення системи кредитування для придбання житла та товарів довгострокового вжитку.

11. Введення кваліфікаційних тестових програм для визнання професіоналізму та потенціалу жінок у сфері зайнятості. Розробка механізму для просування жінок та сприяння їх професійному зросту. Поширення системи анонімних кваліфікаційних тестів для державних службовців.

Захист інтересів працюючих жінок шляхом забезпечення їх пропорційного представництва у керівних органах професійних спілок. Врахування інтересів працюючих жінок під час складання колективних договорів та Генеральної тарифної угоди.

Стратегічну мету 3: розширення сфери малого бізнесу як джерела прибутку для жінок.

13. Забезпечення жінкам рівних можливостей у сфері підприємництва, перш за все – законодавче створення можливостей для легального та захищеного бізнесу. Розвиток спеціалізованих посередницьких фінансових установ для отримання доступу жінок-підприємців до фінансових ресурсів.

14. Сприяння процесу об'єднання жінок-підприємців, створення консультативних рад жінок-підприємців при урядових структурах і органах місцевої влади.

15. Підтримка жінок-фермерів, арендаторів. Підтримка сільських жінок. Вирішення питання про виділення з частини бюджету, що направляється на розвиток АПК, цільової частки для допомоги жіночим господарствам, жінкам-фермерам і т.ін.

16. Поширення кредитних груп та спілок, надання кредитів для груп місцевих громад на умовах взаємних гарантій. Встановлення зв'язків між фінансовими установами і ЖНУО; підтримка новаторських методів кредитування та спонсорування.

17. Заохочування і підтримка індивідуальної трудової діяльності жінок та створення ними малих підприємств (в тому числі сімейного бізнесу), самозайнятості як альтернативних сфер праці жінок.

2. ОСВІТА ТА ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ЖІНОК

Формування атмосфери, що сприяє отриманню освіти, і соціальних умов, коли до жінок і чоловіків застосовувався би рівний підхід, сприяє повнішій реалізації власного потенціалу як одних, так і інших, зменшує рівень конфліктності суспільства. Для України в галузі освіти гостро стоїть проблема збереження того освітнього та професійного потенціалу жінок, який було досягнуто попередніми поколіннями. Поряд з тим, важливо не допустити дискримінаційних тенденцій щодо жінок в освітній сфері.

Необхідна зміна навчальних програм, які сьогодні відзначаються тенденційним в гендерному відношенні характером. Це призводить до закріплення традиційних функцій жінок і чоловіків, виключає для жінок можливість бути рівними партнерами в суспільстві.

З метою недопущення дискримінації жінок в галузі освіти слід звернути увагу на:

Стратегічну мету: розробка недискримінаційних підходів до освіти і професійної підготовки.

18. Розробка рекомендацій і підготовка навчальних програм, підручників та посібників на всіх рівнях освіти, які б були вільні від стереотипних уявлень про роль чоловіка та жінки, здійснювали б пропаганду рівного розподілення професійних і сімейних обов'язків. Проведення обов'язкової ґендерної експертизи навчальних посібників та підручників. Перегляд програм та навчальних курсів з точки зору ґендерного аналізу, з метою емансипації творчого потенціалу жінок, їх соціальних здібностей.

19. Підготовка та перепідготовка вчителів з урахуванням ґендерного аспекту освіти. Введення в систему підвищення кваліфікації вчителів обов'язкових курсів з ґендерної проблематики. Розробка необхідних для вчителів і викладачів навчальних програм і матеріалів, які б сприяли зростанню інформованості про становище, роль і внесок жінок і чоловіків в сім'ю і суспільство. Проведення обов'язкових антисексистських тренінгів для осіб, які працюють з дітьми.

20. Введення предметів з ґендерної проблематики, рівності статей в систему вищої освіти, а також в усі державні структури, які займаються перекваліфікацією кадрів. Заохочення вивчення у вищих прав жінок в тому вигляді, в якому вони сформульовані в конвенціях ООН.

21. Підтримка та вдосконалення досліджень і розробок з ґендерної проблематики на усіх рівнях освіти. Впровадження професійної підготовки експертів із застосуванням ґендерного аналізу. Введення таких спеціальностей до реєстру дисциплін ВАКУ. Розробка та видання курсів лекцій, методичних збірників з ґендерної проблематики. Проведення теоретичних і практичних конференцій і семінарів для фахівців із цих питань.

22. Забезпечення можливостей безперервного отримання знань та навичок: системи курсів та навчальних семінарів для жінок різних вікових категорій, створення концепції безперервної освіти протягом усього життя. Сприяння збереженню безкоштовної заочної вищої освіти. Розширення можливостей для отримання вищої освіти екстерном для жінок з врахуванням їх економічного становища. Розробка та впровадження програм неформальної освіти для сільських жінок з метою реалізації їх потенціалу щодо охорони здоров'я, підприємництва на мікрорівні, сільського господарства та юридичної освіченості. При службах соціального забезпечення та службах для молоді створення умов для формальної освіти молодих матерів, за сприяння надання послуг по догляду за дітьми та інших допоміжних послуг.

3. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ЖІНОК

В умовах гострої демографічної кризи особливого значення набуває проблема здоров'я жінок, яке протягом останніх років погіршилося за всіма показниками. Ситуація склалася таким чином, що скорочуються витрати на потреби охорони здоров'я. Значний негативний вплив на стан здоров'я жінок справляє незадовільна екологічна ситуація в багатьох регіонах України.

Як і раніше, не на достатньому рівні консультування та забезпечення доступу до інформації та послуг у галузі охорони здоров'я репродуктивного та соціального здоров'я, порушується право конфіденційності на таємницю особистого життя. Гостро стоїть проблема раннього материнства.

Для запобігання подальшому погіршенню рівня здоров'я жінок здійснювати таке:

Стратегічна мета: розширення доступу жінок до медичних послуг та інформації з медичної та охороноздоровчої проблематики.

23. Розробка законодавства, що передбачає посилення відповідальності медичних працівників за некваліфіковане надання медичних послуг, помилки в процесі лікування, розголошення конфіденційної інформації про пацієнтів.

24. Збереження безкоштовних медичних консультацій та гінекологічного обслуговування для жінок. Здійснення програм для підтримки здоров'я жінок із соціальним забезпеченням (допомоги, виплати). Створення та випробування роботи незалежних медичних центрів з використанням нових медичних технологій, особливо у галузі репродуктивного здоров'я.

25. Надання більшої уваги репродуктивному здоров'ю жінок. Вирішення проблеми доступності різних видів контрацепції (для чоловіків та жінок); розширення центрів планування сім'ї, консультацій, медичної допомоги. Законодавче оформлення сфери медико-генетичних методів регулювання народжуваності з урахуванням здоров'я жінок та етичних принципів. Забезпечення фінансової підтримки дослідженням з безпечних, ефективних, доступних методів та технологій охорони репродуктивного та статевого здоров'я чоловіків та жінок, а також методів захисту від ВІЛ/СНІДу та інших захворювань, які передаються статевим шляхом, методів діагностики таких захворювань.

26. Розробка і здійснення Програми екологічного захисту здоров'я жінок і генофонду нації.

27. Покращення профілактики онкозахворювань жінок. Проведення інформаційної кампанії про фактори ризику для жінок. Здійснення медичних досліджень впливу ліків на здоров'я жінок.

28. Надання особливої уваги здоров'ю дівчаток, пропаганді здорового способу життя, включаючи фізичну активність. Збереження та підтримка безкоштовних спортивних гуртків та секцій. Забезпечення того, щоб інформація і підготовка з питань охорони здоров'я та харчування стали невід'ємною частиною усіх освітянських програм для дітей та дорослих, рекламувались через ЗМІ.

29. Введення ґендерного підходу до медичної статистики. Формування та регулярна публікація даних про стан здоров'я жінок та дітей, смертність, захворюваність.

4. ЗАГАЛЬНОЛЮДСЬКІ ПРАВА ЖІНОК

Україна ратифікувала більшість міжнародних документів у галузі захисту прав людини, але законодавча база нашої держави ще не в повній мірі відповідає міжнародним стандартам. Не ратифіковані деякі найважливіші міжнародні угоди, в тому числі Декларація про ліквідацію насильства щодо жінок, деякі конвенції Міжнародної Організації Праці та інші. Повільно створюється національний механізм забезпечення реалізації та контролю за виконанням законодавства щодо захисту прав людини, зокрема жінок.

Стратегічна мета 1: захист загальнолюдських прав жінок завдяки запровадженню у дію усіх міжнародних документів з прав людини, особливо Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», і створення механізму їх застосування.

30. Ратифікація Україною міжнародних та європейських документів у галузі прав людини, зокрема «Декларації про ліквідацію насильства щодо жінок». Впровадження національного механізму реалізації та контролю за дотриманням прав людини.

31. Проведення ґендерної експертизи українського законодавства і приведення його у відповідність до концепції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» та інших міжнародних документів.

32. Створення та сприяння зміцненню національних установ для захисту прав людини (з урахуванням ґендерного аспекту). При запровадженні в Україні інституту омбудсмена (уповноваженого з прав людини) ввести в перелік посадових обов'язків вимогу здійснення

контролю за додержанням принципу рівноправ'я жінок і чоловіків. Створення мережі спеціальних бюро із розслідування випадків порушення прав людини, в тому числі прав жінок. Розробка та використання вже розроблених спеціальних методик для виявлення та правильного документування випадків дискримінації за ознакою статі і для притягнення винних до відповідальності. Залучення до цієї діяльності членів правозахисних та жіночих організацій, які мають досвід такої роботи.

33. Перегляд та корегування законодавства з метою гуманного ставлення до жінок-в'язнів, в тому числі:

- а) зменшення терміну ув'язнення за провини, які не пов'язані з насильством щодо особи;
- б) зменшення терміну ув'язнення або заміна його на альтернативні покарання або штрафи для жінок похилого віку, жінок, що мають неповнолітніх дітей, дітей-інвалідів;
- в) створення більш гуманних умов для утримання жінок-в'язнів.

34. Проведення політики, сприятливої для розвитку жіночих груп. Сприяння розвитку громадських неурядових організацій (далі НУО), що спрямовані на вирішення проблем жінок. Зміна законодавства щодо НУО: порядок реєстрації, податкового навантаження, звітності.

Стратегічна мета 2: підвищення рівня правової освіти жіночого населення в цілому.

35. Організація юридичного всеобучу жінок. В межах розробки комплексної програми просвіти в галузі прав людини підтримка незалежних правозахисних видань за умови виділення в них питань захисту прав жінок за аналогією із захистом прав в'язнів, дітей, військовослужбовців строкової служби та інших традиційних об'єктів правозахисної діяльності.

36. Обов'язкове проведення просвітницьких та навчальних дій, присвячене питанням дотримання прав людини та загальнолюдських прав жінок серед державних службовців, в тому числі особистого складу міліції та військових сил співробітників в'язниць та інших правоохоронних і каральних закладів, службовців у справах міграції, представників судових органів, викладачів усіх рівнів та типів навчальних закладів. Розробка переліку найбільш актуальних тем, підготовка методичних посібників та проведення курсів викладання з цих дисциплін, з залученням відповідних фахівців.

5. НАСИЛЬСТВО ЩОДО ЖІНОК

Насильство щодо жінок є одним із ключових соціальних механізмів, за допомогою якого жінок спонукають займати підлеглий стан порівняно з чоловіками. Зростання насильства щодо жінок є глобальною проблемою. Гостро вона стоїть і для України, як серйозна перешкода досягненню рівноправності та дотриманню прав жінок.

Розробка комплексного і багатодисциплінарного підходу до вирішення важливого завдання з ліквідації насильства в родині, суспільстві та державі є важкою, але необхідною метою.

Стратегічна мета: впровадження заходів із попередження і викорінення насильства щодо жінок.

37. Перегляд Кримінального кодексу України, Кримінально-процесуального кодексу України та іншого кримінального законодавства з метою вдосконалення системи захисту жінок від насильства.

38. Посилення відповідальності посадових осіб, працівників міліції, служби безпеки та інших державних органів, котрі вдаються до насильства над жінками під час здійснення своїх посадових обов'язків. Посилення відповідальності за розголошення службової інформації працівниками правоохоронних органів, що може викликати небезпеку для жінок-свідків чи жертв насильства.

39. Створення механізмів, за допомогою яких жінки могли б повідомляти про акти насильства, спрямовані проти них, в умовах конфіденційності та безпеки, а також висувати звинувачення проти осіб, які здійснюють насильство.

40. Створення мережі послуг, центрів реабілітації для жінок, що стали жертвами насильства, в тому числі в родині. Підтримка діяльності існуючих в Україні кризових центрів для жінок. Підтримка ініціативних груп, НУО, діяльність яких спрямована на поширення знань про проблеми насильства щодо жінок з метою ліквідації насильства. Розповсюдження інформації про існуючі види допомоги жінкам – жертвам насильства.

41. Розробка допоміжних програм та забезпечення підготовки працівників системи первинного медико-санітарного обслуговування та міліції з метою виявлення та лікування дівчат і жінок, які постраждали від насильства. Проведення відповідних тренінгів з працівниками медичних закладів, міліції.

42. Створення та активне впровадження навчальних програм для працівників судових, правоохоронних та інших юридичних установ, медичних, соціальних, освітніх організацій з метою підвищення їх обізнаності щодо природи актів, які порушують принцип рівних прав, з метою гарантування жінкам справедливого поводження.

43. Проведення досліджень, збір статистичної інформації та періодичне оприлюднення державними виконавчими органами звітів про рівень насильства щодо жінок і виконуваних заходів в цій сфері.

6. УЧАСТЬ ЖІНОК У ПРОЦЕСІ УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ І В ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Однією з найскладніших проблем для жінок України є низький рівень їх участі в керівництві і політичних структурах. Організація Об'єднаних Націй рекомендує всім державам, що підписали Пекінську Платформу дій, домагатися рівного представництва чоловіків і жінок у владних структурах, в державно-адміністративних установах, здійснювати заходи для суттєвого зростання кількості жінок на всіх державних, урядових та адміністративних посадах.

Стратегічна мета: здійснення заходів із забезпечення рівного доступу чоловіків та жінок до важелів влади.

44. Цілеспрямоване забезпечення збалансованості представництва жінок та чоловіків при призначенні в органи державної влади. Включення жінок у структури виконавчої та законодавчої влади (створення систем просування жінок, підготовка до виборів).

45. Проведення регулярного збору, аналізу та розповсюдження кількісних та якісних даних щодо залучення жінок та чоловіків на керівні посади в державному та приватному секторах. Заохочування зусиль та діяльності тих підприємств та організацій, де дотримуються рівності статей в управлінні.

46. Прийняття рішень у сфері політики з проведенням аналізу їх наслідків відповідно для чоловіків та жінок.

47. Створення умов для рівного представництва жінок і чоловіків у керівництві партійних та громадських організацій, включення ґендерних проблем в партійні програми та створення системи просування жінок в недержавних організаціях.

7. МЕХАНІЗМ ПОЛІПШЕННЯ СТАНОВИЩА ЖІНОК

Ситуація в сьгоднішній Україні потребує створення національного механізму щодо забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок і чоловіків.

Стратегічна мета: створення загальнодержавного та регіонального механізму поліпшення становища жінок.

48. Проведення кодифікації законодавства України, запровадження механізму експертизи проєктів законів з урахуванням ґендерних факторів.

49. Створення Ради експертів з питань становища жінок при Президенті або Кабінеті Міністрів з дорадчими функціями. Запровадження обов'язкового проведення Радою експертів ґендерної експертизи проектів законів та інших нормативних актів, з подальшим поданням пропозицій до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів, зацікавлених міністерств.

50. Запровадження політики підготовки щорічних Національних доповідей Уряду щодо становища жінок в Україні з обов'язковим оприлюдненням цього звіту через засоби масової інформації та заслуховування його під час щорічних слухань стану «жіночого питання» на засіданні Верховної Ради України.

51. Створення Громадських Рад, як форми горизонтальної взаємодії, при керівниках місцевих державних адміністрацій, з дорадчими та інформаційними функціями. Створення інституту радників (на громадських засадах) з жіночих питань при губернаторах областей і мерах міст.

52. Розробка і реалізація цільових програм, спрямованих на покращання становища жінок. Впровадження практики двосторонніх та багатосторонніх угод між державними органами та неурядовими організаціями. Створення робочих груп з представників жіночих неурядових організацій та державної влади з конкретних напрямків діяльності. Надання неурядовим організаціям інформації про розроблені програми.

Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про національну стратегію поліпшення становища жінок в Україні»

Україна в 1980 році ратифікувала Конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». І тим самим підтвердила необхідність втілення в життя ідеї рівноправ'я між жінками і чоловіками в усіх сферах економічного, політичного, соціального, культурного, громадського життя. Але рівні права, які проголошуються в галузі освіти, праці та винагороди за неї, постійно порушуються. Чинна система недопущення дискримінації жінок і її законодавче закріплення все ще залишаються неефективними. Не сформована єдина державна політика, яка була б спрямована на комплексне розв'язання всіх проблем, пов'язаних з дискримінацією щодо жінок.

Основне протиріччя ґендерної (ґендер – стать людини в суспільному, а не сексуальному вияві) проблеми в українському контексті полягає в тому, що, з одного боку, формування ринкових відносин, процеси первісного накопичення капіталу, часткова деіндустріалізація, тимчасова депресія соціальних галузей (де ще за радянського часу жінки посідали першість) та формування ринку праці об'єктивно сприяють дискримінації жінок, виштовхуванню значної їх частини до сфери домашнього господарства, більшій імовірності жіночого безробіття, більшій можливості перетворення жінок на групу соціального ризику. З іншого боку, все це відбувається на тлі загальносвітової тенденції збільшення залучення жінок до економічного життя, політичного управління, зростання їх соціально-культурної ролі.

З цього виникає основна проблема практичної політики з «жіночого питання»: нейтралізувати негативні наслідки ринкової модернізації щодо соціального становища жінок, щоб ці процеси не призвели до появи ґендерного конфлікту у суспільстві, ґендерної кризи, зберегти конструктивні традиції жіночості українського менталітету.

Відповідно до ст.24 Конституції незалежної України на законодавчому рівні закріплюється рівність прав жінок і чоловіків в усіх головних сферах життєдіяльності людини. Постає необхідність перегляду законодавства щодо захисту інтересів жінок, оскільки існуюче законодавство не завжди відповідає новітній ситуації в суспільстві. Необхідність

підсилення уваги до проблем жіночої частини населення також стверджується в Посланні Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 1996 році. Згадуваний документ передбачає внесення до Верховної Ради проекту Декларації про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок.

У зв'язку з цим виникла потреба в розробці Національної стратегії поліпшення становища жінок в Україні. В основу документу було покладено розробку авторського колективу Феміністської асоціації «Гуманітарна ініціатива» за участі представників неурядових жіночих організацій України.

Введення в дію цього Закону не потребує додаткових витрат з державного бюджету.

Законопроект, внесений до Верховної Ради України
у вересні 2002 року в порядку законодавчої ініціативи
народними депутатами України
Р. Зваричем і Я. Стецько

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків

Розділ I. Загальні положення

Стаття 1. Мета закону

Метою цього Закону є забезпечення рівності прав жінок і чоловіків, яка гарантується статтею 24 Конституції України.

Стаття 2. Визначення термінів

У цьому Законі терміни вживаються у такому значенні:

1) рівність прав жінок та чоловіків – це повна відсутність будь-якої дискримінації на основі статі. Це стосується як прямих, так і непрямих проявів дискримінації, зокрема посилання на вагітність або сімейний стан.

2) дискримінація – це:

- різне ставлення до жінок і чоловіків, що пов'язане з їх статтю;
- різне ставлення до жінок і чоловіків, що пов'язане з їх батьківством, сімейними обов'язками або з іншими причинами, зумовленими статтю.

Стаття 3. Основні засади забезпечення рівності прав жінок та чоловіків

Основними засадами забезпечення рівності прав жінок та чоловіків є:

- 1) державна підтримка, сприяння та захист прав;
- 2) впровадження світових стандартів рівності прав жінок та чоловіків;
- 3) законність;
- 4) об'єктивність;
- 5) справедливість;
- 6) неупередженість.

Стаття 4. Напрямки забезпечення рівності прав жінок та чоловіків

Основними напрямками діяльності із забезпечення рівності прав жінок та чоловіків є:

- 1) розробка та прийняття нормативно-правових актів, які регулюють правовідносини у сфері забезпечення рівності прав жінок та чоловіків;

2) застосування в усіх сферах, а саме в політичній, соціальній, економічній, усіх необхідних заходів для забезпечення всебічного розвитку і прогресу жінок, для гарантування їм користування правами людини та основними свободами на основі рівності з чоловіками;

3) застосування всіх відповідних засобів для забезпечення рівності прав жінок та чоловіків;

4) утримання від здійснення будь-яких дискримінаційних діянь, які порушують рівність прав жінок та чоловіків;

5) планування та прогнозування діяльності із забезпечення рівності прав жінок та чоловіків.

Стаття 5. Обов'язки органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій у забезпеченні рівності прав жінок та чоловіків

Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності зобов'язані сприяти встановленню рівності прав жінок і чоловіків.

Стаття 6. Законодавство про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків

Законодавство України про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків базується на Конституції України і складається з цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Дія цього Закону поширюється на громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні.

Положення цього Закону не застосовуються до сім'ї та особистого життя.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлені інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків, то застосовуються правила міжнародного договору.

РОЗДІЛ II. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ НА ОСВІТУ

Стаття 7. Забезпечення рівності прав на освіту

Заклади освіти повинні забезпечувати рівні умови для жінок та чоловіків, що стосуються:

- 1) вступу (допуску) до закладів освіти;
- 2) нагородження грантами та надання позик студентам;
- 3) вибору навчального курсу (плану);
- 4) оцінки знань.

В межах своєї компетенції заклади освіти повинні забезпечувати, щоб навчальні курси (плани), а також підручники не пропагували дискримінацію жінок та чоловіків.

Заклади освіти не повинні здійснювати дискримінації за ознакою статі. Це положення повинно дотримуватись у викладанні, методах роботи, у ході занять та при щоденному спілкуванні з учнями (вихованцями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами). На всіх рівнях системи та структури освіти передбачається навчання з питань, які стосуються рівності прав жінок та чоловіків, при цьому особлива увага приділяється однаковій підготовці учнів (вихованців, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів) обох статей до активної участі у житті суспільства, сімейному житті та в економіці. Особлива увага повинна приділятися тому, щоб навчальне обладнання та підручники не мали

дискримінаційного характеру по відношенню до тієї чи іншої статі.

При здійсненні у закладах освіти консультацій та орієнтації з питань отримання освіти та професійної підготовки, дівчатам та хлопцям необхідно повідомляти про професії, які до цього часу вважались традиційно чоловічими або жіночими.

РОЗДІЛ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ НА ПРАЦЮ

Стаття 8. Умови праці

Кожен власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створювати такі умови праці, які б були придатними як для жінок, так і для чоловіків, та сприяти врегулюванню конфліктів, що виникають між трудовим і сімейним аспектами життя жінок і чоловіків.

При дотриманні рівних прав для жінок та чоловіків на робочому місці власник або уповноважений ним орган повинен забезпечувати рівні умови праці та можливості для підвищення кваліфікації.

Стаття 9. Прийняття на роботу

Кожен власник або уповноважений ним орган повинен діяти таким чином, щоб на вакантні посади працівника могли претендувати як жінки, так і чоловіки.

Усі власники або уповноважені ним органи повинні дотримуватись засад рівноправ'я чоловіків і жінок при прийомі на роботу, переміщеннях і просуванні по службі.

Під час впровадження рівності прав для жінок та чоловіків власник або уповноважений ним орган зобов'язаний застосовувати справедливі (об'єктивні) критерії прийому на роботу.

Претендент на вакантну посаду, який отримав відмову у прийнятті на роботу, має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу письмове пояснення стосовно освіти, досвіду та інших професійних якостей, які має особа іншої статі, що також претендувала на цю вакантну посаду, і яку було прийнято на роботу.

Якщо існує різний підхід до жінок та чоловіків при прийнятті на роботу, переміщеннях, просуванні по службі, власник або уповноважений ним орган повинен довести, що він не обумовлений статтю претендентів або працівників.

Стаття 10. Оплата праці

Для жінок і чоловіків власник або уповноважений орган повинен забезпечувати рівну оплату праці за виконання однакової роботи (за одну і ту ж роботу).

Забороняється будь-яка дискримінація в питаннях оплати праці, що призводить до порушень цього Закону.

Працівник, оплата праці якого, в порушення положень ч. 1, менша за ту, яку отримують інші, має право вимагати у власника або уповноваженого органу доплати різниці.

Стаття 11. Надання роботи

Статеву дискримінацією вважається підвищення (пониження) або переведення працівника, з метою подальшого підвищення (пониження), якщо власник або уповноважений ним орган віддає перевагу працівнику певної статі при меншій кваліфікації останнього порівняно з працівником іншої статі.

Це не стосується випадку, коли власник або уповноважений ним орган може довести, що:

1) прийняте їм рішення ні прямо, ні побічно не пов'язано зі статтю працівника, якому було надано перевагу;

2) рішення є частиною заходів, спрямованих на зміцнення рівності у трудових право-відносинах.

Стаття 12. Розподіл трудових обов'язків

Статеву дискримінацією вважається випадок, якщо при розподілі роботи перевага надається працівникам певної статі, крім випадків прямо передбачених законодавством.

Стаття 13. Об'ява про прийняття на роботу

Жодне оголошення про вакансію на роботі не повинно стосуватись лише жінок або чоловіків, якщо для цього немає достатніх підстав, пов'язаних з характером виконання роботи чи обов'язків, або якщо це не пов'язано із впровадженням заходів, які націлені на практичне досягнення мети цього Закону.

Стаття 14. Звільнення з роботи

Дії власника або уповноваженого ним органу вважаються дискримінаційними, якщо він звільняє працівника на підставах, зумовлених статтю.

Власник або уповноважений ним орган не має права звільнити з роботи працівника, який порушив питання про рівну оплату праці, в тому числі створення рівних умов оплати праці.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний довести, що звільнення з роботи проводилось без порушення положення ч. 1 цієї статті. Проте ця вимога не застосовується, якщо звільнення відбулось пізніше, ніж через рік після того, як працівник порушив питання про рівну оплату праці, крім випадків порушення працівником трудового законодавства.

Стаття 15. Заходи щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків на робочих місцях

Якщо штат підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, становить більше 30 осіб, то власник або уповноважений ним орган повинен щорічно проводити заходи щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків на робочих місцях.

Стаття 16. Інші питання забезпечення рівності прав жінок та чоловіків на працю

Власник (або уповноважений ним орган) за участю представників трудового колективу повинен скасувати або запобігти появі дискримінації у трудових угодах з жінками та чоловіками, які виконують роботу, що однаково оплачується або оцінюється.

Власник або уповноважений ним орган не має права чинити тиск на працівника на підставі того, що останній подав на власника або уповноважений ним орган скаргу стосовно статевої дискримінації.

Трудовий договір вважається недійсним в частині, що порушує рівність прав жінок та чоловіків.

На вимогу особи, яка вважає, що стала об'єктом статевої дискримінації, власник або уповноважений ним орган повинен негайно надати їй письмове пояснення про процедуру найму на роботу. Письмове пояснення має містити обґрунтування вибору, зробленого власником або уповноваженим ним органом, рівень освіти і кваліфікації, досвід роботи обраного працівника, а також інші переваги, які мають бути чітко виражені, та міркування, які вплинули на вибір.

Власник або уповноважений ним орган повинен надати працівнику письмове пояснення про підстави призначення йому певної заробітної плати, а також іншу необхідну інформацію про працівника, на основі якої можливо визначити, чи мала місце дискримінація.

РОЗДІЛ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ В ІНШИХ СФЕРАХ

Стаття 17. Забезпечення рівності прав у галузі реклами

Рекламодавці повинні забезпечувати, щоб реклама не суперечила рівноправ'ю статей, передбаченого положеннями цього Закону.

Виробник та/або розповсюджувач реклами зобов'язаний повідомити рекламодавця про відповідність реклами до вимог ч. 1 цієї статті.

У разі неповідомлення рекламодавця відповідальність за порушення цього закону несе виробник та/або розповсюджувач реклами.

Стаття 18. Забезпечення рівності прав у діяльності об'єднань громадян

Об'єднання громадян повинні бути відкриті для членства на рівних умовах як для жінок, так і для чоловіків, якщо:

- 1) членство в об'єднанні громадян має значення для професійних можливостей та професійного розвитку людини;
- 2) головною метою об'єднання громадян є участь у вирішенні громадських (суспільних) проблем.

Положення, визначені у частині 1 цієї статті, не поширення на об'єднання громадян, метою яких є захист інтересів однієї із статей.

РОЗДІЛ V. НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ РІВНОСТІ ПРАВ МІЖ ЖІНКАМИ ТА ЧОЛОВІКАМИ

Стаття 19. Державний нагляд та контроль

Державний нагляд та контроль за дотриманням рівності прав жінок та чоловіків здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

Стаття 20. Діяння, які порушують рівність прав жінок та чоловіків

Діяння будуть вважатись такими, що порушують рівність прав жінок та чоловіків, якщо, залежно від статі особи:

- 1) власник або уповноважений ним орган при організації роботи створює гірші (кращі) умови праці для працівника;
- 2) власник або уповноважений ним орган накладає на працівника дисциплінарні стягнення, змінює умови праці, переводить його/її на іншу роботу чи припиняє дію трудового договору (контракту), крім випадків, передбачених трудовим законодавством;
- 3) власник або уповноважений ним орган переслідує працівника, який подав скаргу на підставі статевої дискримінації;
- 4) заклади освіти застосовують різні вимоги до чоловіків та жінок для вступу до таких закладів, для вибору навчального курсу (плану) чи оцінки знань;
- 5) власник або уповноважений ним орган погіршує умови роботи або строк найму працівника після того, як працівник намагався захистити свої права;
- 6) власник або уповноважений ним орган при прийомі на роботу відмовляє особі через її вагітність, народження дитини або інші причини, зумовлені статтю, або через ці причини обмежує тривалість найму такої особи чи його продовження;
- 7) власник або уповноважений ним орган застосовує до працівника чи працівників певної статі оплату праці або умови праці, що є менш сприятливими, ніж ті, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику або кільком іншим працівникам, що виконують однакову або рівноцінну роботу;
- 8) власник або уповноважений ним орган, приймаючи на роботу працівника, не приймає при цьому на роботу більш кваліфікованого працівника протилежної статі;

9) власник або уповноважений ним орган керує роботою, розподіляє завдання або іншим чином створює такі умови роботи, які формують менш цінний статус певного працівника чи кількох працівників на основі їх статі;

10) інші діяння, які порушують рівність прав жінок та чоловіків.

Відповідно до цього Закону, не вважаються дискримінаційними на основі статі такі дії:

1) спеціальний захист жінок, пов'язаний з їх вагітністю і народженням дитини;

2) положення, встановлені законом про обов'язкову військову службу, які стосуються тільки чоловіків;

3) дозвіл на вхід тільки жінкам або чоловікам як членам об'єднання громадян, якщо це визначено правилами об'єднання.

РОЗДІЛ VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

2. Кабінету Міністрів України протягом шести місяців з дня набрання чинності цим Законом:

– подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність із цим Законом;

– привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

– забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.

3. Внести до деяких законодавчих актів України такі зміни:

1) У Законі України «Про освіту» (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, № 34, Стаття 451):

– доповнити статтею 6-1 такого змісту:

«Стаття 6-1. Забезпечення рівності прав жінок та чоловіків

Заклади освіти повинні забезпечувати рівні умови для жінок та чоловіків, що стосуються:

1) вступу (допуску) до закладів освіти;

2) нагородження грантами та надання позик студентам;

3) вибору навчального курсу (плану);

4) оцінки знань.

В межах своєї компетенції заклади освіти повинні забезпечувати, щоб навчальні курси (плани), а також підручники не пропагували дискримінації жінок та чоловіків.

Заклади освіти не повинні здійснювати дискримінації за ознакою статі. Це положення повинно дотримуватись у викладанні, методах роботи, у ході занять та під час щоденного спілкування з учнями (вихованцями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами). На всіх рівнях системи та структури освіти передбачається навчання з питань, які стосуються рівності жінок та чоловіків, при цьому особлива увага приділяється однакової підготовці учнів (вихованців, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів) обох статей до активної участі у житті суспільства, сімейному житті та в економіці. Особлива увага повинна приділятися тому, щоб навчальне обладнання та підручники не мали дискримінаційного характеру по відношенню до тієї чи іншої статі.

Під час здійснення у закладах освіти консультацій та орієнтації з питань отримання освіти та професійної підготовки дівчатам та хлопцям необхідно повідомляти про професії, які до цього часу вважались традиційно чоловічими або жіночими».

2) У Кодексі законів про працю України:

– доповнити Кодекс статтею 22-1 такого змісту:

«Стаття 22-1. Оголошення про прийом на роботу

Жодне оголошення про прийом на роботу не повинно стосуватись лише жінок або чоловіків, якщо для цього немає достатніх підстав, пов'язаних з характером виконання роботи чи обов'язків»;

– доповнити Кодекс статтею 24-2 такого змісту:

«Стаття 24-2. Забезпечення рівності прав жінок та чоловіків

Кожен власник або уповноважені ним органи повинні дотримуватись засад рівноправ'я чоловіків і жінок при прийомі на роботу, переміщеннях і просуванні по службі.

Для чоловіків та жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний застосовувати справедливі (безпристрасні) критерії прийому на роботу.

Претендент на вакантну посаду, який отримав відмову у прийнятті на роботу, має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу письмове пояснення стосовно освіти, досвіду та інших професійних якостей, які має особа іншої статі, що також претендувала на цю вакантну посаду і яку було прийнято на роботу.

Якщо має місце різний підхід до жінок та чоловіків при прийнятті на роботу, переміщеннях, просуванні по службі, власник або уповноважений ним орган повинен довести, що він не обумовлений статтю претендентів або працівників».

Доповнити Кодекс статтею 34-1 такого змісту:

«Стаття 34-1. Забезпечення рівності прав жінок та чоловіків при наданні роботи

Статевою дискримінацією вважається ситуація, коли власник або уповноважений ним орган при переведенні, підвищенні або переведенні з метою подальшого підвищення віддає перевагу працівнику певної статі при меншій кваліфікації останнього, порівняно з працівником іншої статі.

Це не стосується випадку, коли власник або уповноважений ним орган може довести, що:

1) прийняте ним рішення ні прямо, ні побічно не пов'язане із статтю працівника, якому було надано перевагу;

2) рішення є частиною заходів, спрямованих на зміцнення рівності у трудових право-відносинах.

Статева дискримінація має місце, якщо при розподілі роботи перевага надається працівникам певної статі».

Доповнити Кодекс статтею 43-2 такого змісту:

«Стаття 43-2. Забезпечення рівності прав жінок та чоловіків при звільненні.

Дії власника або уповноваженого ним органу вважаються такими, що порушують рівність прав жінок та чоловіків, якщо він звільняє працівника на підставах, зумовлених статтю.

Власник або уповноважений ним орган не має права звільнити з роботи працівника, який порушив питання про рівну оплату праці, в тому числі створення рівних умов оплати праці, крім випадків порушення працівником трудового законодавства».

Статтю 94 Кодексу доповнити частиною четвертою такого змісту:

«Власник або уповноважений ним орган повинен забезпечувати рівну оплату праці за виконання однакової роботи (за одну і ту ж роботу).

Забороняється будь-яка дискримінація в питаннях оплати праці, що призводить до порушення Закону «Про забезпечення рівності прав жінок і чоловіків».

Статтю 153 Кодексу доповнити частиною дев'ятою такого змісту:

«Кожен власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створювати такі умови праці, які б були придатні як для жінок, так і для чоловіків, та сприяти врегулюванню

конфліктів, що виникають між трудовим і сімейним аспектами життя жінок і чоловіків».

3) У Кодексі України про адміністративні правопорушення (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984, додаток до № 51, ст. 1122):

доповнити Кодекс статтею 185-12 такого змісту:

«Стаття 185-12. Невиконання вимог Уповноваженого Верховної Ради з прав людини
Невиконання вимог актів реагування Уповноваженого Верховної Ради з прав людини або сприяння цьому тягне за собою накладення штрафу у розмірі від 30 до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

У статті 221 Кодексу цифри «184–185-11» замінити цифрами «184–185-12».

Доповнити пункт перший частини першої статті 255 Кодексу абзацом 36 такого змісту: «Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (ст. 185-12)».

4) Статтю 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» (Відомості Верховної Ради України, 1998, № 20, ст. 99) доповнити пунктом 13 такого змісту:

«13) складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, визначених законами України».

Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків»

1. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Проект Закону України «Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків» розроблений з метою конкретизувати положення статті 24 Конституції України, в якій визначено, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням рівних можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. Але незважаючи на це, в Україні є випадки, коли не забезпечується надання рівних можливостей жінкам або чоловікам. Так, при прийнятті на роботу або звільненні віддається перевага жінкам або чоловікам (у 1997 році до органів з питань працевлаштування звернулось 1062 тис. осіб, серед яких – 53,6% жінок, з них працевлаштовані – 303 тис. осіб, серед яких – 43,7% жінок. Чисельність безробітних жінок в Україні зростає з 620 тис. осіб у 1998 році – до 729 тис. осіб у 1999 році); при оплаті праці для жінок або для чоловіків встановлюється нижчий рівень оплати; при вступі до навчальних закладів віддається перевага жінкам або чоловікам.

Тому вирішити проблему забезпечення рівності прав жінки та чоловіка можливо лише шляхом визначення конкретних правил поведінки у громадсько-політичній, соціальній та інших сферах. Ці конкретні правила (дозволи або заборони) та відповідальність за їх невиконання необхідно визначити у законі. Але в Україні не існує закону, який дозволяє забезпечувати рівність прав жінок та чоловіків.

Конвенцією про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінки, яка була ратифікована Україною 12 березня 1981 року, на держави-учасниці покладено обов'язок забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок:

- право на працю як невід'ємне право всіх людей;
- право на однакові можливості при найманні на роботу, у тому числі застосування однакових критеріїв добору при найманні;
- право на вільний вибір професії чи роду роботи, на призначення на посаду і гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами й умовами роботи, на одержання

професійної підготовки і перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня і регулярну перепідготовку;

– право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови у відношенні до праці рівної цінності, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи;

– право на охорону здоров'я і безпечні умови праці, у тому числі по збереженню функції продовження роду.

– однакові умови для орієнтації і вибору професії чи спеціальності, для доступу до утворення й одержання дипломів у навчальних закладах усіх категорій.

2. Цілі і завдання прийняття акта

Законопроект спрямований на встановлення правового механізму забезпечення рівності прав жінок та чоловіків, гарантованих статтею 24 Конституції України та передбачених Конвенцією про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінки, та на врегулювання проблеми соціальної рівності жінок і чоловіків в українському суспільстві. Одночасно, прийняття такого закону дозволить збільшити шанси жінок щодо реалізації своїх можливостей, вирівняти права жінок та чоловіків на працю, на освіту. Досягнення рівності жінок та чоловіків сприятиме побудові в Україні громадянського суспільства.

3. Загальна характеристика і основні положення проекту акта

При підготовці законопроекту його розробниками було враховано досвід країн, де рівність прав жінок та чоловіків забезпечується саме законом: Ісландія (Закон № 28\1991 «Про рівний статус жінок та чоловіків»), Литва (Закон від 01.12.1998р. № VII-947 «Про рівні можливості»), Норвегія (Закон від 09.06.78р. № 45 «Про рівноправ'я між статями»).

Розділ I «Загальні положення» законопроекту визначає мету проекту, сферу його дії, засади та напрями забезпечення рівності прав жінок та чоловіків. Також передбачається, що положення проекту не застосовуються до сім'ї та особистого життя.

Законопроектом встановлюється механізм забезпечення рівності прав жінок та чоловіків у взаємовідносинах між роботодавцем та працівником, керівником та підлеглим. У галузі освіти передбачається забезпечення рівності прав жінок та чоловіків під час вступу до закладів освіти, під час розробки навчальних планів тощо. Для об'єднань громадян встановлюються правила щодо дотримання ними рівності прав жінок та чоловіків. Законопроектом також регулюються правовідносини із забезпечення рівності прав жінок та чоловіків у галузі реклами.

Здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням прав жінок та чоловіків законопроект покладає на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Це цілком відповідає чинному законодавству України. Згідно з Конституцією України (ст. 101), парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

Статтею 21 законопроекту передбачено перелік діянь, які порушують рівність прав жінок та чоловіків. Тому проектом встановлюється адміністративна відповідальність за невиконання вимог Уповноваженого Верховної Ради з прав людини (відповідно до п. 11 ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини») Уповноважений Верховної Ради України з прав людини має право направляти у відповідні органи акти реагування Уповноваженого, у разі виявлення порушень прав і свобод людини і громадянина, для вжиття цими органами заходів). Подібний порядок накладення штрафів за невиконання вимог посадової особи з питань рівності прав жінок та чоловіків передбачений у законодавстві ряду зарубіжних країн: Данія, Ісландія, Литва, Норвегія, Швеція.

Законопроект вносить зміни до таких нормативно-правових актів:

- Кодекс законів про працю України;
- Кодекс України про адміністративні правопорушення;
- Закон України «Про освіту»;
- Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини».

4. Стан нормативно-правової бази у даній сфері правового регулювання

Питання забезпечення рівності прав жінки та чоловіка наданням рівних можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї регулюється статтею 24 Конституції України та відповідними нормами міжнародних договорів з прав людини.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація цього законопроекту потребуватиме витрат з Державного бюджету України в межах, передбачених на фінансування Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

У розробці цього законопроекту брало участь Всеукраїнське народно-демократичне об'єднання «Дія».

6. Прогноз соціально-економічних та інших наслідків прийняття акта

Прийняття такого закону забезпечить рівність прав жінок і чоловіків, яка гарантується статтею 24 Конституції України, та дозволить збільшити шанси жінок щодо реалізації своїх можливостей, вирівняти права жінок та чоловіків на працю, на освіту. Досягнення рівності жінок та чоловіків сприятиме побудові в Україні громадянського суспільства.

Законопроект, внесений до Верховної Ради України
у березні 2003 року в порядку законодавчої ініціативи
народними депутатами України Волковим О. М. і Біловолом О. М.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків

Цей Закон спрямований на забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, на запобігання дискримінації на основі статевої належності.

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі терміни вживаються у такому значенні:

- дискримінація на основі статевої належності – привілеї чи обмеження в реалізації конституційних прав і свобод людини і громадянина, які надаються або застосовуються у залежності від статі особи;
- рівні можливості – рівні умови для реалізації жінками і чоловіками прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції і законів України, а також загальноприйнятих принципів і норм міжнародного права;
- гендерна рівність – рівний правовий статус жінок та чоловіків і рівні можливості для

його реалізації, що дозволяють жінкам і чоловікам вільно розвивати свої потенційні здібності, уміння і навички для участі в політичному, економічному, соціальному і культурному процесах.

Стаття 2. Законодавство України про забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків

Законодавство України про забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків базується на Конституції України і складається із цього Закону, інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Стаття 3. Заборона дискримінації жінок та чоловіків на основі статевої належності

Відповідно до статті 24 Конституції України і загально визнаних принципів і норм міжнародного права і міжнародних договорів України чоловіки і жінки мають рівні права і свободи і рівні можливості для їхньої реалізації.

Порушення даного принципу, тобто проведення політики або вчинення інших дій, що ставлять жінок та чоловіків у нерівне положення на основі статевої належності, вважається дискримінацією і підлягає усуненню в порядку, визначеному законом.

Не є дискримінацією на основі статевої належності:

- захист материнства;
- призов на військову службу винятково чоловіків у випадках, установлених законодавством;
- вживання на основі закону тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівноправності між жінками і чоловіками.

Відповідно до міжнародних стандартів при прийомі на роботу, просуванні по службі, професійному навчанні, установленні режимів і умов праці, а також звільненні працівників, включаючи державних службовців, повинні враховуватися вимоги законодавства щодо прав і гарантій для жінок та чоловіків із сімейними обов'язками.

Стаття 4. Основні напрямки державної політики із забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків

Державна політика із забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків повинна включати такі основні напрямки:

- формування правової бази забезпечення рівноправності жінок та чоловіків, удосконалювання і розвиток законодавства в цій сфері;
- проведення ґендерної експертизи нормативно-правових актів, прийнятих органами державної влади;
- прийняття і реалізація спеціальних програм, метою яких є усунення дискримінації на основі статевої належності;
- включення до загальнодержавних програм, спрямованих на реалізацію конституційних прав і свобод громадян, а також до програм із розвитку соціальної сфери заходів, що забезпечують рівноправність жінок та чоловіків;
- вивчення і пропаганда культури рівноправності жінок та чоловіків;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію громадян на основі статевої належності, а також від інформації, що пропагує насильство, жорстокість, порнографію, наркоманію, алкоголізм і т.п.;
- виконання загально визнаних принципів і форм міжнародного права, а також міжнародних зобов'язань України.

Стаття 5. Гарантії держави щодо забезпечення рівноправності жінок та чоловіків у сфері освіти і науки

Держава гарантує:

- забезпечення рівних умов для доступу жінок та чоловіків до одержання загальної середньої, професійно-технічної і вищої освіти, до усіх видів професійного навчання і підвищення кваліфікації, до участі в здійсненні освітнього і наукового процесу;
- сприяння ґендерній освіті громадян; введення спеціальних ґендерних навчальних курсів; розвиток досліджень із питань рівноправності жінок та чоловіків;
- використання навчальних програм і підручників, що виключають пропаганду дискримінації на основі статевої належності.

Дія цієї статті поширюється також на процеси освіти і підвищення кваліфікації у військових навчальних закладах.

Стаття 6. Статистика і моніторинг у сфері забезпечення рівноправності жінок та чоловіків

У державні статистичні звіти підлягають включенню ґендерні показники зміни соціально-економічного становища населення.

Уповноважені центральні органи виконавчої влади з питань статистики, праці і соціального захисту населення організують постійне спостереження (моніторинг) за забезпеченням рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків із метою:

- проведення системного аналізу реалізації рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків;
- розробки заходів для запобігання й усунення фактів дискримінації на основі статевої належності;
- підготовки статистичної та іншої інформації для державних соціальних програм і національних доповідей України в ООН.

РОЗДІЛ II. ГАРАНТІЇ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 7. Обов'язки державних органів, органів місцевого самоврядування і керівників організацій із забезпечення рівноправності жінок та чоловіків у соціально-економічній сфері

Державні органи, органи місцевого самоврядування і керівники організацій усіх форм власності зобов'язані забезпечувати жінкам і чоловікам рівну можливість доступу до економічних ресурсів суспільства, у тому числі – рухомого і нерухомого майна, землі, фінансових та інформаційних ресурсів; а також – до вільно обраних виду діяльності і професії.

Стаття 8. Забезпечення рівності прав жінок та чоловіків на працю

З метою досягнення рівності прав жінок та чоловіків на працю роботодавець (керівник державного органа, організації незалежно від форми власності) відповідно до норм Кодексу законів про працю України і колективних договорів забезпечує:

- рівні можливості для жінок та чоловіків при прийнятті на роботу;
- рівний доступ жінок та чоловіків до вакантних робочих місць;
- рівну заробітну плату (винагороду) для жінок та чоловіків, коли вони виконують однакову роботу при рівній якості праці або роботу, що має рівну цінність;
- рівні можливості для підвищення кваліфікації, здійснення перепідготовки, просування по службі;

- сприятливі умови праці для вагітних жінок і жінок, що мають дітей грудного віку;
- безпечні умови праці, що гарантують збереження життя, здоров'я і особистої гідності, як жінок, так і чоловіків.

Стаття 9. Забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків при укладанні колективних договорів і угод

При колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин [(генеральна угода, регіональні угоди, галузеві (міжгалузеві) тарифні угоди, колективні договори) відповідні угоди (договори)] мають включати положення, що забезпечують рівні права і рівні можливості жінок та чоловіків, поліпшення умов для суміщення ними професійних і сімейних обов'язків із зазначенням термінів реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

комплектування організацій (структурних підрозділів) кадрами і просування працівників по службі винятково з дотриманням, за інших рівних умов, принципу надання переваги особі тієї статі, відносно якої в даній організації існує тендерний дисбаланс;

усунення розриву в оплаті праці жінок та чоловіків, як у різних галузях народного господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній і небюджетній сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 10. Гарантії рівноправності жінок та чоловіків у разі масового звільнення працівників

У разі масового звільнення працівників, тобто звільнення, що перевищує одну третину загальної чисельності працюючих на підприємстві (в установі, організації) будь-якої форми власності, критерій статі не може бути основою для звільнення.

Стаття 11. Рівноправність жінок та чоловіків у сфері соціальних гарантій

Не допускається застосування систем соціального страхування, пенсійного забезпечення, адресної соціальної допомоги, що погіршують положення осіб однієї статі стосовно осіб іншої статі. Органи державної влади України, органи місцевого самоврядування, посадові особи підприємства, установи, організації при здійсненні заходів соціального захисту населення зобов'язані в однаковій мірі враховувати інтереси як чоловіків, так і жінок.

РОЗДІЛ III. ГАРАНТІЇ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Стаття 12. Рівні можливості жінок та чоловіків при прийнятті на державну службу і при її проходженні

Відповідно до конституційного принципу рівних прав і свобод і рівних можливостей жінок та чоловіків при прийнятті на державну службу і при її проходженні не допускається встановлення будь-яких прямих або непрямих обмежень або переваг у залежності від статі.

Керівники державних органів, відповідні посадові особи зобов'язані забезпечити рівний доступ жінок та чоловіків до державної служби відповідно до їхніх здібностей і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Керівники таких органів, установ зобов'язані створювати реальні умови для дотримання статті 24 Конституції України.

Стаття 13. Рівний доступ жінок та чоловіків до конкурсів на заміщення посад державної служби

Заміщення вакантних посад державної служби, у тому числі керівних, забезпечується шляхом проведення конкурсів, у яких рівною мірою і на рівних умовах беруть участь чоловіки і жінки.

Не допускається оголошення конкурсів тільки для осіб однієї статі.

На кадрові служби державних органів покладається обов'язок надання конкурсним комісіям не тільки відомостей про освіту і професійну підготовку осіб, що беруть участь у конкурсі, але і даних про співвідношення кількості працюючих жінок та чоловіків на відповідних посадах державної служби.

Аналогічні відомості надаються кадровими службами державних органів при рішенні питань атестації, просування по службі, збільшення грошового утримування державних службовців.

Стаття 14. Рівний доступ жінок та чоловіків до служби в органах місцевого самоврядування

Гарантії щодо реалізації рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків при прийнятті на службу в органах місцевого самоврядування та її проходженні визначаються законами України, нормативно-правовими актами органів місцевого самоврядування і статутами закладів комунальної форми власності.

Органи місцевого самоврядування, їхні посадові особи відповідають за проведення заходів для реалізації зазначених прав і можливостей.

РОЗДІЛ IV. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків Президентом України

Президент України як гарант прав і свобод людини і громадянина використовує свої повноваження для дотримання конституційного принципу рівних прав і свобод і рівних можливостей жінок та чоловіків.

Стаття 16. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків

Верховна Рада України формує правову основу державної політики із забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах державного і громадського життя через прийняття відповідних законів.

Верховна Рада України періодично, але не рідше одного разу на два роки, заслуховує доповідь про стан справ у сфері рівноправності жінок та чоловіків.

Доповідь представляється Кабінетом Міністрів України та підлягає опублікуванню в засобах масової інформації.

Стаття 17. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків

Кабінет Міністрів України в межах своїх конституційних повноважень:

– організує виконання Конституції України, законів, указів Президента України, міжнародних договорів України у сфері рівноправності жінок та чоловіків; здійснює систематичний контроль над їх реалізацією, вживає необхідних заходів щодо усунення порушень законодавства, включаючи порушення нормативно-правових актів, що визначають механізм реалізації конституційного принципу рівноправності жінок та чоловіків;

– бере участь у розробці і забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах державного і громадського життя, взаємодіє із громадськими об'єднаннями із зазначеного питання;

– організує проведення ґендерної експертизи нормативно-правових актів, прийнятих органами державної влади;

– розробляє державні цільові програми із забезпечення рівноправності жінок та чоловіків, забезпечує їхнє виконання;

– координує і контролює діяльність центральних органів виконавчої влади щодо захисту і забезпеченню рівноправності жінок та чоловіків;

– представляє не рідше одного разу на два роки у Верховній Раді України доповідь про стан справ у сфері забезпечення рівноправності жінок та чоловіків.

Стаття 18. Повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків

Повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері здійснення ними діяльності щодо створення необхідних правових, економічних, соціальних умов реалізації рівних прав і свобод громадян, включаючи створення можливостей для підтримки і реалізації заходів для рівноправності жінок та чоловіків, визначаються Президентом України й Кабінетом Міністрів України.

В установах системи центральних органів виконавчої влади за рахунок перерозподілу повноважень виділяються структурні підрозділи із забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків.

Виконавчі органи державної влади суб'єктів України беруть участь у проведенні єдиної державної політики із забезпечення рівноправності жінок та чоловіків, розробляють і здійснюють регіональні цільові програми щодо захисту рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків.

Стаття 19. Захист і реалізація рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків органами місцевого самоврядування

Органи місцевого самоврядування відповідно до законодавства здійснюють заходи щодо розробки і реалізації місцевих цільових програм, спрямованих на захист і реалізацію рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, координують свої дії з діями центральних органів виконавчої влади в частині підтримки відповідних державних, регіональних і місцевих програм.

Центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень здійснюють організаційне, інформаційне та інше сприяння органам місцевого самоврядування в їх діяльності щодо забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків.

Стаття 20. Захист державних гарантій рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини відповідно до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» здійснює заходи для реалізації державних гарантій рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків та забезпечення їх дотримання з боку державних органів і посадових осіб.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини розглядає скарги на рішення і дії (бездіяльність) державних органів, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, службовців, що порушують принцип рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, якщо заявник оскаржив ці рішення в судовому або адміністративному порядку, але

не згодний із рішеннями, винесеними щодо його скарги, і вживає заходів із відновлення порушених прав у межах своєї компетенції.

Стаття 21. Участь громадських об'єднань у забезпеченні рівності прав і можливостей жінок та чоловіків

Професійні спілки та інші громадські об'єднання, у тому числі – створювані з метою реалізації конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків:

- беруть участь у розробці рішень, прийнятих органами державної влади й органами місцевого самоврядування з питань забезпечення рівноправності жінок та чоловіків;
- представляють і захищають права громадян у судах та інших державних органах;
- користуються іншими правами для захисту конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, наданими їм відповідно до законодавства України.

Громадські об'єднання мають право одержувати від відповідних центральних органів виконавчої влади інформаційну та іншу допомогу в порядку, визначеному законодавством України.

Стаття 22. Оскарження фактів дискримінації на основі статевої належності

Скарги громадян на дискримінацію на основі статевої належності, на дії (бездіяльність) державних органів, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, підприємств, установ, організацій, засобів масової інформації підлягають розгляду державними органами, органами місцевого самоврядування, організаціями, громадськими об'єднаннями, посадовими особами, прокурорами або судами в порядку, визначеному законом.

Стаття 23. Усунення порушень законодавства, пов'язаних із дискримінацією на основі статевої належності

Центральні органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, посадові особи на основі звернень громадян і за власною ініціативою виявляють порушення законодавства про рівність прав і можливостей жінок та чоловіків і вживають заходів для їхнього усунення.

Особам, які постраждали від насильства в родині, від дискримінації на основі статевої належності на роботі й у побуті, відповідні служби органів виконавчої влади, а також органів місцевого самоврядування надають психологічну, юридичну та іншу допомогу.

Стаття 24. Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про рівні права і рівні можливості жінок та чоловіків

Державний нагляд і контроль за дотриманням законів і інших нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, здійснюється в порядку, визначеному законом.

РОЗДІЛ V. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Стаття 25. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків

Особи, винні у порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, несуть цивільно-правову, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно з законами України.

РОЗДІЛ VI. МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

Стаття 26. Участь України в міжнародному співробітництві у сфері забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків

Україна бере участь у міжнародному співробітництві у сфері забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків відповідно до норм міжнародного права.

Стаття 27. Міжнародні договори

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що містяться у законодавстві України про забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, застосовуються правила міжнародного договору.

РОЗДІЛ VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.
2. Кабінету Міністрів України у тримісячний термін:
 - подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення змін до законів України, що впливають з цього Закону;
 - привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
 - забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що не відповідають вимогам цього Закону.

Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків»

1. Обґрунтування необхідності прийняття законопроекту

Проект Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» розроблений і внесений з метою створення законодавчих механізмів дотримання положень статті 24 Конституції України, згідно з якою «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок...», і Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок.

2. Цілі і завдання законопроекту

Законопроект спрямований на забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, на запобігання дискримінації жінок на основі статевої належності.

3. Загальна характеристика і основні положення проекту Закону

Законопроект визначає основні напрямки державної політики із гарантії держави щодо забезпечення рівноправності жінок та чоловіків у сфері освіти і науки, гарантії рівних можливостей для жінок та чоловіків у соціально-економічній сфері, гарантії рівних можливостей для жінок та чоловіків у сфері державної служби, механізм забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків.

4. Стан нормативно-правової бази у цій сфері правового регулювання

Законодавство з питань забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків складається з Конституції України (стаття 24) та відповідних норм міжнародних договорів з прав людини.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Введення в дію Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» не вимагає додаткових видатків з Державного бюджету України.

6. Прогноз соціально-економічних та інших наслідків прийняття законопроекту

Прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» дозволить посилити захист конституційних прав жінок у соціально-економічній сфері, сфері освіти, науки тощо, забезпечить реальну рівність прав жінок і чоловіків.

Законопроект, внесений до Верховної Ради України
у грудні 2003 року в порядку законодавчої ініціативи
народними депутатами України Фоменко К. О.,
Білозір О. В., Супрун Л. П., Шкілем А. В., Семенюк В. П.,
Катушевою З. Г., Надрагою В. І., Кириченко Л. Ф.,
Прошкуратовою Т. С., Гармаш Г. Ф., Самойлик К. С.,
Григорович Л. С., Будаг'янець М., Бахтесвою Т. Д., Терещук С. М.,
Драчевським В. В., Кармазіним Ю. А., Маркуш М. А., Кирилловим В. Д.

ЗАКОН УКРАЇНИ

«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Розділ I. Загальні положення

Стаття 1. Мета закону

Метою цього закону є:

- надання жінці і чоловікові рівних прав, правове забезпечення рівних прав, свобод жінок та чоловіків та можливостей їх реалізації;
- ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- утвердження державних гарантій щодо формування паритетних відносин між жінками і чоловіками як умови розвитку громадянського суспільства.

Стаття 2. Законодавство України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

Законодавство про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України, цього Закону, інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до нього, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що містяться в законодавстві про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Визначення термінів

У цьому законі терміни вживаються у такому значенні:

Рівність прав жінок і чоловіків – відсутність привілеїв чи обмежень за ознакою статі;

Рівність можливостей жінок і чоловіків – створення однакових умов для реалізації рівних прав жінок і чоловіків в усіх сферах діяльності;

Дискримінація жінок або чоловіків – позбавлення або обмеження рівних прав або рівних можливостей в залежності від статі.

Стаття 4. Основні засади державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків здійснюється на принципах:

- рівності незалежно від раси, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак;
- правового та соціального захисту жінок і чоловіків у їх прагненні реалізації рівних прав.

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- створення умов для охорони праці і здоров'я жінок і чоловіків;
- правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства, батьківства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та державних допомог вагітним жінкам і матерям.

Стаття 5. Експертиза законодавства стосовно забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

В Україні проводиться експертиза чинного законодавства, проектів законів, інших нормативно-правових актів з метою виявлення дискримінації за ознакою статі й вироблення рекомендацій шляхів їх усунення.

При здійсненні правотворчої діяльності обов'язковим є врахування рівності прав жінок і чоловіків.

Стаття 6. Врахування показників щодо жінок і чоловіків у державній статистиці

Державна статистична звітність містить показники щодо жінок і чоловіків, їх становища у всіх сферах життя суспільства.

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збір, розробку, аналіз та презентацію статистичних даних на постійній основі з розподілом за статтю.

Стаття 7. Заборона дискримінації за ознакою статі

Забороняється дискримінація за ознакою статі.

З урахуванням фізіологічних особливостей жінок і чоловіків, не вважаються дискримінаційними:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, народження та догляду за дитиною;
- передбачена законодавством України обов'язкова військова служба для чоловіків;
- встановлена законодавством України різниця пенсійного віку для жінок і чоловіків;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок, які пов'язані із захистом їх здоров'я.

Розділ II. Організація забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

Стаття 8. Консультативно-дорадча рада з питань рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

Кабінетом Міністрів України створюється консультативно-дорадча рада з питань рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Уповноважений орган щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у політичному, соціальному, економічному, культурному житті покладається на Державний комітет у справах сім'ї та молоді.

Він відповідає за:

- участь у формуванні державної політики з питань забезпечення рівних прав та надання жінкам і чоловікам рівних можливостей у політичному, економічному, культурному і соціальному житті, забезпечення її реалізації та підготовка разом з іншими центральними органами виконавчої влади науково обгрунтованих пропозицій з цих питань;
- міжгалузєва координація діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- внесення пропозицій з питань законодавства України стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та приведення національного законодавства у відповідність із вимогами міжнародного права;
- організація наукових та експертних досліджень з питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема з метою визначення досягнення рівності у виборчих правах;
- здійснення експертизи законодавства стосовно забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади України в межах своєї компетенції:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних можливостей у відповідних галузях;
- здійснюють просвітницьку діяльність з питань рівності прав жінок і чоловіків;
- вносять пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснюють співробітництво з об'єднаннями громадян у сфері рівності статей;
- здійснюють наукові дослідження з питань про рівні права та можливості жінок і чоловіків у відповідних галузях.

Стаття 11. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків місцевими органами виконавчої влади

Місцеві органи виконавчої влади у межах своєї компетенції:

- забезпечують дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- здійснюють спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок і чоловіків, створюють умови, які дають жінкам і чоловікам можливість поєднувати працю з материнством і батьківством, забезпечують правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства, батьківства і дитинства;
- вживають відповідних заходів для ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- впроваджують регіональні програми, спрямовані на забезпечення реалізації прав жінок і чоловіків.

Розділ III. Забезпечення рівних виборчих прав та можливостей жінок і чоловіків

Стаття 12. Забезпечення рівних виборчих прав та можливостей жінок і чоловіків

Рівні виборчі права жінок і чоловіків та рівні можливості їх реалізації забезпечуються виборчим законодавством України.

У разі висунення кандидатів у народні депутати України партіями (блоками) суб'єктами виборчого процесу передбачається пропорційне представництво жінок і чоловіків; як тимчасовий спеціальний захід щодо утвердження рівності між жінками та чоловіками передбачати у списках кандидатів не менше 30% та не більше 70% будь-якої із статей від загальної кількості кандидатів. Пропорційність має бути збережена й після того, як із списків, завірених виборчою комісією, партія (блок) виключає кандидатів з певної причини.

Цей захід повинен бути скасований, коли будуть досягнуті цілі рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, рішення про це приймаються спеціальним уповноваженим органом на підставі результатів відповідних наукових та експертних досліджень.

Стаття 13. Дотримання рівного представництва жінок і чоловіків у складі виборчих комісій

Склад Центральної виборчої комісії, окружних, територіальних й дільничних виборчих комісій, комісій з проведення референдумів формується з рівного представництва жінок і чоловіків з допустимою різницею в одну кандидатуру.

Розділ IV. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків

Стаття 14. Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Для забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо призначення на посади керівних працівників у сфері державної служби здійснюється пропорційно-збалансоване представництво кандидатур кожної статі з урахуванням складу працівників у відповідних сферах управління.

Забороняються обмеження або переваги стосовно статі при прийнятті на державну службу і при її проходженні.

Керівники органів державної влади зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби відповідно до здібностей і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Органи місцевого самоврядування, їх посадові особи забезпечують реалізацію рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час здійснення ними професійної діяльності.

При формуванні кадрового резерву для заміщення посад державних службовців, а також для просування їх по службі забезпечуються рівні можливості реалізації прав і свобод жінок і чоловіків.

Стаття 15. Забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у здобутті освіти і професійній підготовці

Держава забезпечує рівні можливості для жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують рівні умови для жінок та чоловіків, що стосуються:

– вступу до навчальних закладів;

– оцінки знань;

- професійної орієнтації, тобто повідомлення про професії, які раніше розглядалися як жіночі або як чоловічі;
- надання грантів;
- надання позик студентам;
- видання підручників, навчальних посібників усіх освітніх рівнів з урахуванням принципу рівності статей і не носять дискримінаційного характеру щодо жінок і чоловіків.

Під час прийому до навчального закладу, набору на курси, а також у разі здійснення інших заходів, спрямованих на залучення громадян до набуття певної спеціальності або професії, дозволяється, за рівності інших умов, надавати перевагу одній із статей, якщо це в перспективі може сприяти вирівнюванню співвідношення статей у відповідній спеціальності або професії.

Учасникам навчально-виховного процесу обох статей надається однакова підготовка до активної участі у суспільному та державному житті, сім'ї та всіх інших сферах життєдіяльності.

Навчання має бути вільне від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка, пропагувати рівний розподіл професійних та сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відображення в них рівності жінок і чоловіків.

До навчальних дисциплін вищих навчальних закладів, при перепідготовці кадрів входять дисципліни, в яких розглядається рівність статей, та факультативне вивчення проблем паритетної демократії, рівності жінок і чоловіків, правових засад такої рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства з ґендерної проблематики.

Стаття 16. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у праці та винагороді за неї

Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у праці та винагороді за неї здійснюється шляхом:

- забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у виборі професій, доступу до професійної діяльності, у поліпшенні умов праці;
- забезпечення рівного статусу жінок і чоловіків при прийнятті на роботу роботодавцями і за участю профспілок. Виключається поділ різних видів робіт на виключно чоловічі та виключно жіночі;
- передбачення роботодавцем встановлення заходів, спрямованих на досягнення рівного співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників, з тим, щоб критерій статі не був основою при прийнятті на роботу, просуванні по службі, або при звільненні. У разі різного підходу до жінок і чоловіків роботодавець повинен довести, що це не зумовлено статтю працівника;
- встановлення при прийнятті на роботу, просуванні по службі, професійному навчанні, а також звільненні працівників, режимів та умов праці, при яких враховуються вимоги законодавства щодо прав і гарантій жінок і чоловіків;
- встановлення порядку, за якого:

1) у разі якщо на посадах, робочих місцях або в одній сфері виробництва чи обслуговування переважають особи однієї статі, то при прийнятті на роботу надається перевага тій статі, особи якої представлені в меншій кількості, щоб їх кількість зростала;

2) під час звільнення працівників, що перебільшує третину від загальної чисельності працівників підприємства, установи, організації, кількість звільнених осіб однієї статі по-

винна бути пропорційна їх загальній кількості з урахуванням норм законодавства про працю;

3) оплата праці жінок і чоловіків визначається незалежно від статі;

4) якщо заробітна плата жінок і чоловіків, які виконують на підприємстві, установі, організації рівноцінну роботу, є різною, роботодавець повинен довести, що це не зумовлено статтю працівника;

5) жінки і чоловіки мають рівні можливості для отримання подальшої освіти та професійної підготовки;

– створення роботодавцем рівних умов для жінок і чоловіків, які поєднують роботу з навчанням. У тому разі, коли має місце різний підхід до жінок і чоловіків, роботодавець має довести, що це не зумовлено статтю працівника;

– покладення обов'язку на підприємства, установи, організації незалежно від форм власності вживати заходів щодо поліпшення становища працюючих жінок.

Стаття 17. Забезпечення рівних можливостей при укладанні колективних договорів та угод

При колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) відповідні угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права і рівні можливості жінок і чоловіків із зазначенням термінів реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

– комплектування підприємств, установ, організацій, їх структурних підрозділів кадрами і просування працівників по службі винятково з дотриманням, за інших рівних умов, принципу надання переваги особі тієї статі, відносно якої в них існує дисбаланс;

– усунення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, як у різних галузях народного господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній і небюджетній сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 18. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує умови для розвитку жіночого підприємництва, малого та сімейного бізнесу шляхом надання пільгових кредитів, створення системи мікрокредитування, проведення бізнес-навчання.

Держава надає підтримку і сприяє розвитку галузей з переважною зайнятістю жінок та збільшенню робочих місць у сфері соціальних послуг та обслуговування населення.

Стаття 19. Дискримінаційна поведінка роботодавця

Поведінка роботодавця є дискримінаційною, якщо він/вона надають працівникові перевагу за ознакою статі при:

– прийомі на роботу або призначенні на посаду;
– визначенні строку трудового договору (контракту);
– встановленні заробітної плати, додаткових виплат і будь-якої іншої винагороди за працю;

– забезпеченні умовами праці;

– накладенні дисциплінарних стягнень;

– просуванні по службі;

– переведенні її/його на іншу роботу або припиненні дії контракту;

– при сексуальних домаганнях, що становлять небажану сексуальну увагу з боку роботодавця або службової особи до підлеглого працівника, яка знайшла прояв в образливих зауваженнях та іншій поведінці, що принижує честь та гідність людини.

Поведінка роботодавця є неправомірною, якщо він переслідує працівника, який подав скаргу на дискримінаційне ставлення до нього.

Не вважаються дискримінацією для працівників встановлення спеціальних заходів (переваг та обмежень), зумовлених фізіологічними особливостями їх організму та станом здоров'я.

Стаття 20. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди

Працівник (Особа) має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих внаслідок порушення його (її) прав на рівне ставлення незалежно від статі. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальної шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування.

Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Розділ V. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціальній сфері

Стаття 21. Рівність жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи державної виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації в рівній мірі враховують інтереси жінок і чоловіків при здійсненні заходів щодо їх соціального захисту.

Неприпустимим є погіршення становища осіб будь-якої статі при застосуванні системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, адресної соціальної допомоги.

Стаття 22. Рівність жінок і чоловіків у сфері соціальних послуг

Органи державної виконавчої влади і органи місцевого самоврядування з метою створення рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля.

Стаття 23. Дискримінаційна поведінка посадових осіб у системі навчальних закладів та наукових установ

Дискримінація осіб за ознакою статі у сфері освіти забороняється.

Поведінка посадових осіб навчальних закладів та наукових установ вважається дискримінаційною, якщо до особи за ознакою статі:

- застосовуються різні вимоги під час прийому до навчальних закладів, вибору навчальних програм, обранні навчального курсу;
- обираються різні підходи під час оцінки знань;
- спрямовується професійна орієнтація, тобто повідомлення про професії, які до цього часу традиційно розглядалися як жіночі або як чоловічі;
- надаються переваги під час отримання позики студентам;
- надаються переваги під час одержання гранту;
- видаються підручники, навчальні посібники для навчальних закладів усіх освітніх рівнів, що містять зміст, який дискримінує жінок або чоловіків;
- застосовуються різні можливості для вибору спеціального поля (меж) навчання.

Стаття 24. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в інформаційній сфері

Засоби масової інформації забезпечують поширення інформації про рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Забороняється в оголошеннях про роботу або в оголошеннях про освітні послуги та рекламу висувати різні вимоги до жінок і чоловіків, надаючи перевагу одній статі. Винятки становлять специфічні роботи, що можуть виконувати тільки особи певної статі.

Забороняються будь-які об'яви, які б мали принизливий зміст або зміст, що ображає як жінок, так і чоловіків, і суперечили принципу рівноправності й рівного статусу жінок і чоловіків.

Стаття 25. Об'єднання громадян

Всі об'єднання громадян відкриті для жінок і чоловіків на рівних умовах.

Можуть створюватися об'єднання громадян, основною метою яких є захист особливих інтересів однієї із статей.

Стаття 26. Сфера дії закону

Закон поширюється на всі сфери життя суспільства.

Стаття 27. Нагляд та контроль

Нагляд та контроль за дотриманням рівності прав та можливостей жінок та чоловіків здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, на якого покладений парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина.

Розділ VI. Відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та рівних можливостей жінок та чоловіків

Стаття 29. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні у порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків, несуть цивільно-правову, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законодавства України.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право подавати повідомлення про порушення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків в Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або коли застосування таких засобів захисту не виправдано затягується або навряд чи принесе позитивний результат.

Розділ VII. Прикінцеві положення

Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

Кабінету Міністрів України у тримісячний термін:

- подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення змін до законів України, що впливають з цього Закону;
- привести свої нормативно-правові акти у відповідність з цим Законом;

- забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають з цього Закону;
- забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що не відповідають вимогам цього Закону.

Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Вступивши в XXI століття, світова спільнота розглядає своїм головним завданням створення кращого світу для всіх людей, в якому не буде місця будь-якій нерівності: класовій, ґендерній, расовій, етнічній. Зобов'язання щодо цього взяла на себе й Україна, підписавши серед 189 країн – членів ООН Декларацію Тисячоліття, в якій сформовано основні цілі в галузі розвитку, серед яких одна з основних – досягнення рівності жінок і чоловіків, рівноправної участі жінок у прийнятті рішень у всіх сферах соціального життя, що суттєво вплине на ефективність державного управління і керівництва.

Такий підхід передбачає обов'язковість визначення чітких державних ґендерних стратегій і відповідно до них вироблення державної ґендерної політики. Саме це є частиною тих зобов'язань, які прийняла на себе Україна, підписавши міжнародні документи щодо забезпечення ґендерної рівності.

Державне визнання цих проблем має бути доповнене розумінням того, що їх вирішення є не тільки частиною міжнародних зобов'язань держави перед світовою спільнотою, а й обов'язком, перш за все, перед громадянами держави. Це має бути визначено у стратегічних планах дій Уряду, державних програмах. На таку діяльність має бути зорієнтована і виконавча влада. Діяльність всієї системи органів виконавчої влади щодо утвердження рівності жінок і чоловіків в Україні великою мірою залежить від утвердження ґендерного підходу у роботі Кабінету Міністрів України. На сьогодні ж Кабінет Міністрів України, незважаючи на підписані Україною міжнародні документи, в яких ґендерні проблеми розглядаються як пріоритетні, не має дорадчого чи консультативного органу з ґендерних питань, радників з ґендерних питань немає у жодному міністерстві. Все це свідчить про гостру необхідність формування дієвого національного механізму забезпечення рівності між жінками і чоловіками.

В багатьох країнах діє законодавство, спрямоване на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Документи ООН чітко формулюють відповідну рекомендацію урядам щодо цього. До цієї рекомендації має прислухатись і український уряд. Прийняття Закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків конче необхідне в Україні.

Це не тільки поставить нашу державу врівень із розвиненими європейськими державами та їх правовими стандартами, а відкриє можливості інтеграції внутрішнього розвитку соціуму, сприятиме гармонізації суспільних відносин, демократизує і гуманізує політику, надасть новий імпульс розвитку.

Питання рівноправності вже досить давно перестало розглядатись світовим співтовариством як соціальне питання, розглядається як політичне питання та питання захисту прав людини, яке вимагає політичних рішень та значного розширення сфери застосування не лише в інтересах жінок, але і в інтересах чоловіків та всього суспільства в цілому.

Необхідно відмітити, що зазначений законопроект розроблявся за участю Державного комітету у справах сім'ї та молоді Кабінету Міністрів України та з урахуванням висновків та пропозицій центральних органів виконавчої влади щодо вироблення державної ґендерної політики та законодавчого її врегулювання.

Законопроект,
внесений до Верховної Ради України
у січні 2004 року в порядку
законодавчої ініціативи
Кабінетом Міністрів України

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Цей Закон спрямований на правове забезпечення рівних прав, свобод жінок і чоловіків та створення умов для їх реалізації в усіх сферах життя суспільства, ліквідацію всіх форм дискримінації за ознакою статі, а також утвердження державних гарантій щодо формування паритетних відносин між жінками і чоловіками як умови розвитку громадянського суспільства.

Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ґрунтується на Конституції України і складається з цього Закону, прийнятих відповідно до нього нормативно-правових актів, а також міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 2. Визначення термінів

У цьому Законі терміни вживаються у такому значенні:

- рівність прав жінок і чоловіків – відсутність привілеїв чи обмежень за ознакою статі;
- рівність можливостей жінок і чоловіків – створення однакових умов для реалізації рівних прав жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності;
- дискримінація жінок або чоловіків – позбавлення чи обмеження прав або можливостей залежно від статі.

Стаття 3. Основні засади державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на реалізацію принципів:

- рівності незалежно від раси, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак;
- рівних прав і свобод та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків;
- однакового правового та соціального захисту жінок і чоловіків.

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- створення умов для охорони праці та здоров'я жінок і чоловіків;
- правовий захист, матеріальну та моральну підтримку материнства, батьківства і дитинства.

Стаття 4. Експертиза проектів актів законодавства щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим врахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають експертизі з метою виявлення та усунення потенційної можливості дискримінації за ознакою статі та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Порядок проведення експертизи проектів актів законодавства визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Врахування показників становища жінок і чоловіків у державній статистиці

Показники становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства підлягають відображенню у державній статистичній звітності.

Ці показники визначаються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі статистики за погодженням із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань сім'ї та молоді.

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, обробку, аналіз та поширення статистичних даних про участь жінок і чоловіків у державному і громадському житті.

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінаційними:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, народження дитини та догляду за нею;
- обов'язкова військова служба для чоловіків, передбачена законодавством;
- різниця у пенсійному віці для жінок і чоловіків, установлена законодавством;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок, пов'язані із охороною їх здоров'я.

Розділ II. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Стаття 7. Консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Для координації діяльності органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при Кабінеті Міністрів України утворюється консультативно-дорадчий орган. Персональний склад та положення про цей орган затверджує Кабінет Міністрів України.

Стаття 8. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків центральними органами виконавчої влади

Центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей в усіх сферах діяльності;
- провадять просвітницьку діяльність щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків та співробітництва з об'єднаннями громадян у цій сфері;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробленням у сфері ґендерних досліджень.

Організація забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у політичному, соціальному, економічному, культурному житті покладається на спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань сім'ї та молоді.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань сім'ї та молоді виконує такі функції:

участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у політичному, соціальному, економічному і культурному житті, підготовка разом з іншими центральними органами виконавчої влади науково обґрунтованих пропозицій з цих питань;

міжгалузєва координація діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

внесення пропозицій стосовно приведення національного законодавства у відповідність із вимогами міжнародного права;

організація наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

проведення експертизи законодавства стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності;

здійснюють заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок і чоловіків, створюють умови для надання можливості жінкам і чоловікам поєднувати професійну діяльність з материнством і батьківством, забезпечення правового захисту, матеріальної і моральної підтримки материнства, батьківства і дитинства;

вживають відповідних заходів для ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі; забезпечують виконання регіональних програм, спрямованих на реалізацію прав жінок і чоловіків.

Розділ III. Забезпечення рівних виборчих прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації

Стаття 10. Забезпечення рівних виборчих прав та можливостей жінок і чоловіків

Рівні виборчі права жінок і чоловіків та рівні можливості їх реалізації забезпечуються виборчим законодавством України.

Партії (блоки) – суб'єкти виборчого процесу під час висунення кандидатів у народні депутати України передбачають як тимчасовий спеціальний захід щодо утвердження рівності жінок та чоловіків представництво будь-якої статі не менше ніж 30 відсотків та не більше ніж 70 відсотків загальної кількості кандидатів, із дотриманням принципу пропорційності.

Пропорційність повинна бути збережена і після того, як із списків, завірених виборчою комісією, партія (блок) виключає кандидатів з будь-якої причини.

Цей захід повинен бути скасований після досягнення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків на підставі результатів відповідних наукових та експертних досліджень.

Стаття 11. Дотримання рівного представництва жінок і чоловіків у складі виборчих комісій

Склад Центральної, окружних, територіальних і дільничних виборчих комісій, комісій з проведення референдумів формується із забезпеченням рівного представництва жінок і чоловіків з допустимою різницею в одну кандидатуру.

Розділ IV. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків

Стаття 12. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків під час призначення на посади керівних працівників у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування додержується пропорційно збалансоване представництво кандидатур кожної статі з урахуванням складу працівників у відповідних сферах управління.

Обмеження або переваги будь-якої статі під час прийняття на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування та її проходження забороняються.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до здібностей і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців та посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Стаття 13. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують рівні умови для жінок і чоловіків під час:

- вступу до навчальних закладів;
- оцінки знань;
- професійної орієнтації, тобто інформації про професії, які раніше розглядалися як суто жіночі або чоловічі;
- надання грантів;
- надання студентам позик;
- підготовки та видання підручників, навчальних посібників, що не мають дискримінаційного характеру щодо жінок і чоловіків.

При прийомі до навчального закладу, наборі на курси, а також здійсненні інших заходів, спрямованих на залучення громадян до набуття певної спеціальності або професії, дозволяється, за рівності інших умов, надавати перевагу одній із статей, якщо в перспективі це сприятиме вирівнюванню співвідношення статей у відповідній спеціальності або професії.

Учасникам навчально-виховного процесу обох статей створюються однакові умови для підготовки до активної участі у всіх сферах життєдіяльності.

Навчання повинно бути вільне від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка, пропагувати рівний розподіл професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відображення в них забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад рівності жінок і чоловіків на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства з ґендерної проблематики.

Стаття 14. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї здійснюється шляхом:

1) створення рівних умов для жінок і чоловіків у виборі професій, доступі до професійної діяльності, поліпшенні умов праці;

2) реалізації роботодавцями за участю профспілок принципу рівності жінок і чоловіків під час прийняття на роботу;

3) здійснення роботодавцем заходів, спрямованих на досягнення рівного співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників. У разі різного підходу до жінок і чоловіків роботодавців повинен довести, що це не зумовлено статтю працівника;

4) установлення режиму та умов праці, які відповідають вимогам законодавства щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

5) встановлення порядку, за якого:

– у разі якщо на посадах, робочих місцях або в одній сфері виробництва чи обслуговування переважають особи однієї статі, то при прийнятті на роботу надається перевага тій статі, особи якої представлені в меншій кількості, щоб їх кількість збільшувалася;

– під час скорочення працівників, що перебільшує третину загальної кількості працівників на підприємстві, в установі та організації, кількість звільнених осіб однієї статі повинна бути пропорційна їх загальній кількості з урахуванням норм законодавства про працю;

– оплата праці жінок і чоловіків визначається незалежно від статі;

– якщо заробітна плата жінок і чоловіків, які виконують на підприємстві, в установі та організації рівноцінну роботу, є різною, роботодавців повинен довести, що це не зумовлено статтю працівника;

– жінки і чоловіки мають рівні можливості для отримання подальшої освіти та професійної підготовки;

6) створення роботодавцем рівних умов для жінок і чоловіків, які поєднують роботу з навчанням. У разі різного підходу до вирішення цього питання роботодавців повинен довести, що це не зумовлено статтю працівника;

7) покладення на керівника підприємства, установи та організації незалежно від форми власності обов'язку вживати заходів для поліпшення становища працюючих жінок.

Стаття 15. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

– комплектування підприємств, установ та організацій, їх структурних підрозділів кадрами і просування працівників по службі виключно з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

– усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує умови для розвитку жіночого підприємництва, малого та сімейного бізнесу шляхом надання пільгових кредитів, створення системи мікрокредитування, проведення бізнес-навчання.

Держава надає підтримку і сприяє розвитку галузей з переважною зайнятістю жінок та збільшенню робочих місць у сфері соціальних послуг та обслуговування населення, в якій працюють переважно жінки.

Стаття 17. Дискримінаційна поведінка роботодавця

Поведінка роботодавця є дискримінаційною, якщо він надає працівникові перевагу за ознакою статі під час:

- прийому на роботу або призначення на посаду;
- визначення строку трудового договору (контракту);
- встановлення заробітної плати, додаткових виплат і будь-якої іншої винагороди за працю;
- забезпечення належних умов праці;
- накладення дисциплінарних стягнень;
- просування по службі;
- переведення на іншу роботу, звільнення з посади або розірвання контракту.

Сексуальні домагання, які проявляють роботодавці або службові особи до підлеглого працівника в образливих зауваженнях та іншій поведінці, що принижує честь і гідність людини, вважаються також дискримінаційною поведінкою.

Поведінка роботодавця або службової особи є неправомірною, якщо він переслідує працівника, який подав скаргу щодо дискримінаційного ставлення до нього.

Не вважаються дискримінацією надання переваг та обмежень, зумовлених фізіологічними особливостями організму працівників та станом їх здоров'я.

Стаття 18. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих внаслідок порушення її прав на рівне ставлення незалежно від статі. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих внаслідок порушення прав на рівне ставлення незалежно від статі, визначається законодавством.

Розділ V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі у разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, адресної соціальної допомоги є неприпустимим.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціальних послуг

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування з метою створення рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля.

Стаття 21. Дискримінаційна поведінка посадових осіб навчальних закладів та наукових установ

Дискримінація осіб за ознакою статі у сфері освіти забороняється.

Поведінка посадових осіб навчальних закладів та наукових установ вважається дискримінаційною, якщо до особи за ознакою статі застосовуються різні вимоги під час прийому до навчальних закладів, вибору навчальних програм, обрання навчального курсу, оцінки знань або якщо особі за ознакою статі надаються переваги під час отримання позики, гранту, підготовки та видання підручників, навчальних посібників, що мають зміст, який дискримінує жінок або чоловіків, чи застосовуються різні можливості для вибору спеціального поля (меж) навчання.

Стаття 22. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в інформаційній сфері

Засоби масової інформації забезпечують поширення інформації про рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Забороняється в оголошеннях про роботу або в оголошеннях про освітні послуги та в рекламі висувати різні вимоги до жінок і чоловіків, надаючи перевагу одній із статей.

Забороняються будь-які об'яви, які мають принизливий зміст або зміст, що ображає як жінок, так і чоловіків, та суперечать принципу рівноправності й рівного статусу жінок і чоловіків.

Стаття 23. Об'єднання громадян

Всі об'єднання громадян відкриті для жінок і чоловіків на рівних умовах.

Можуть створюватися будь-які об'єднання громадян, в тому числі основною метою яких є захист особливих інтересів однієї із статей.

Стаття 24. Нагляд і контроль

Нагляд і контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, на якого покладений парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина.

Розділ VI. Відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Стаття 25. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні у порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законодавства України.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дис-

кримінації щодо жінок у разі, коли вичерпані внутрішні засоби правового захисту або коли застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.

Розділ VII. Прикінцеві положення

Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

Кабінету Міністрів України у тримісячний термін:

- подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення змін до законів України, що впливають із цього Закону;
- привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
- забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;
- забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що не відповідають вимогам цього Закону.

Для нотаток

Для нотаток

Суспільно-політичне видання

Мельник Тамара Михайлівна
ТВОРЕННЯ СУСПІЛЬСТВА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД
ЗАКОНИ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН З ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Коректор *Яна Франко*
Оформлення обкладинки *Ірина Сандул*
Верстка *Галина Шалашенко*
Авторське та видавниче право захищене Законом України
«Про авторське та видавниче право» від 23.12.1993 р.

Підп. до друку 01.10.2010 р. Формат 70x100/16
Папір офсетний. Друк офс. Гарнітура UkrainianSchoolBook.
Умовн. друк. арк. 49,5. Обл.-вид. арк. 50,2
Наклад 2000 прим. Зам. № 10-896.

Видавництво «Стилос»
04070, Київ-70, Конрактова пл., 7
Свідоцтво Держкомінформу України
(серія ДК №150 від 16.08.2000 р.)
Тел. (044) 467-51-89

ТОВ «Гештальт Консалтінг Груп»
03063, м. Київ, пр. Перемоги, 67
тел/факс: (044) 581-91-60 E-mail: office@gestalt.com.ua
Свідоцтво серія А00 №023853 від 19.10.1994 р.

Надруковано у друкарні підприємства «ЦСТРІ» м. Києва, філія № 7
Україна, м. Київ, вул. Боженка 86-Б, тел. (050) 144-64-00