



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



Фонд Східна Європа

АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ НА ВІДПОВІДНІСТЬ ПРИНЦИПУ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

**АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ТА
НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ**
НА ВІДПОВІДНІСТЬ ПРИНЦИПУ РІВНИХ
ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ
ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / Авторка Суслова О.І., [ФОП Москаленко О. М.], – Київ, 2017 – 90 с.

Програма USAID РАДА висловлює вдячність за літературне редагування посібника на громадських засадах заступнику керівника відділу Редакційного управління Апарату Верховної Ради України Жанні Маркус.

У навчально-методичному посібнику розглядаються теоретичні і практичні засади аналізу державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Посібник розрахований на народних депутатів, працівників Верховної Ради України, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, політиків, науковців, студентів, широке коло громадськості.

У посібнику використані матеріали Інформаційно-консультативного жіночого центру www.empedu.org.ua , Програми сприяння Парламенту www.pdp.org.ua , Програми USAID РАДА www.radaprogram.org , а також інші авторські матеріали, які не були оприлюднені раніше чи використовувалися в якості роздаткового матеріалу на семінарах і тренінгах.

З кінця 2013 року Фонд Східна Європа почав впроваджувати в Україні проект USAID (Агентство США з міжнародного розвитку) – Програму «РАДА: підзвітність, відповідальність, демократичне парламентське представництво».

Головною метою Програми РАДА є сприяння становленню підзвітного, відповідального і демократичного представницького органу – Парламенту України



Фонд Східна Європа

Це видання здійснене завдяки підтримці американського народу, що була надана через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) в рамках Програми «РАДА: підзвітне, відповідальне, демократичне парламентське представництво»).

Думки і твердження, висловлені в публікації, можуть не співпадати з позицією USAID та уряду США.

Електронну версію цього видання розміщено на веб-сайті Програми «РАДА: підзвітність, відповідальність, демократичне парламентське представництво» – www.radaprogram.org

ISBN 978-966-2214-80-2

© Програма РАДА, 2017

ЗМІСТ

ОГЛЯД КУРСУ. Історія розвитку гендерного аналізу (жіночий рух, наскрізність тематики, релевантність інших аналітичних концепцій)	4
АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ПОЛІТИКИ (методи, форми, зміст, процес)	7
МІЖНАРОДНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ І НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	14
БАЗОВІ КОНЦЕПЦІЇ ҐЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ	25
ҐЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА ЗАКОНОДАВСТВА	36
ІНТЕГРУВАННЯ ПРИНЦИПУ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ	38
ҐЕНДЕРНО-КОРЕКТНИЙ ПАРЛАМЕНТ	43
ДОДАТОК 1. Короткий огляд жіночого руху і розвитку державної політики у сфері гендерної рівності (1991–2016)	46
ДОДАТОК 2. Права жінок і гендерна рівність на порядку денному ООН	55
ДОДАТОК 3. “Аналітичні методи та стратегічне планування законотворчої діяльності”	57
ДОДАТОК 4. Застосування досвіду Іспанії для внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	58
ДОДАТОК 5. Результати пілотної експертизи на відповідність законопроектів принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	69
ДОДАТОК 6. Приклад застосування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у розробленні програми розвитку сільських територій	77
ДОДАТОК 7. Матриця досягнення стратегічних цілей і виконання основних завдань оборонної реформи	79
ДОДАТОК 8. Організаційний гендерний аналіз	82
ДОДАТОК 9. Гендерний індикатор діяльності Верховної Ради України	85
ВИЗНАЧЕННЯ, КОРИСНІ ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ	88

ОГЛЯД КУРСУ.

Історія розвитку ґендерного аналізу (жіночий рух, наскрізність тематики, релевантність інших аналітичних концепцій)

Ґендерні науки, ґендерні виміри в науках є дуже молодими. Поняттю «ґендер» у науковому і дослідницькому дискурсах близько 70 років. Проте якщо звернути увагу на змістовні аспекти, то зацікавленість ґендерною тематикою співвідносна з існуванням людства. За певних обставин і до сьогодні людина може тривалий час не мати досвіду комунікацій з людьми іншої етнічної чи релігійної групи, але вона з першого дня спілкується з жінками і чоловіками, а тому відразу набуває свого власного ґендерного досвіду. Суперечливість впливу ранньої ґендерної соціалізації в тому, що людина часом не здатна виокремити свій власний ґендерний досвід або не бажає сприйняти той факт, що її власний досвід не є універсальним. Саме тому ґендерна проблематика має у впливі, застосуванні та трансформації певні відмінності, ніж вияви інших соціальних ідентичностей.

Історія розвитку ґендерного аналізу неможлива і неповна без короткого огляду жіночого руху. Зважаючи на неосяжність теми в рамках невеликого посібника, зупинимось лише на новітній історії України та її впливі на формування сучасної ґендерної політики (див. огляд у Додатку 1).

Міжнародний контекст відіграє важливу роль у формуванні та розвитку національної ґендерної політики. На цю тему існує велика кількість інформації, тому для даного видання важливо лише виокремити деякі етапи та наголосити на змінах, які вони зумовили в контексті ООН (див. огляд у Додатку 2).

Для системного розуміння проблематики та шляхів подолання кризових явищ важливо також враховувати наскрізність ґендерного компонента. Це співзвучно з тим, що називається ґендерним інтегруванням (gender mainstreaming). Таким терміном називають оцінку впливів на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях. Це стратегія, за якої інтереси та досвід і жінок, і чоловіків є інтегральним виміром проектування, впровадження, моніторингу та оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах таким чином, щоб жінки і чоловіки на рівних користалися плодами цих політик і програм. Таке визначення запропоноване Економічною і соціальною радою ООН (ЕКОСОП)¹.

Формулюючи стратегії ґендерного інтегрування, важливо чітко усвідомлювати, як для себе, так і для інших, чому його треба впроваджувати в усі підходи, політики і практики.

Чому важливе ґендерне інтегрування?

- Зміна парадигми політичного процесу з переміщенням у його центр людини та врахуванням реальних потреб жінок і чоловіків.

Важливо, щоб у державній політиці враховувалися не лише кількість заводів, кілометраж доріг,

1 <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>

суми інвестицій, а й люди, які, за визначенням, складаються з жінок і чоловіків, з їхніми різними потребами, інтересами, досвідом тощо. У сучасних умовах це забезпечує більш ефективну політику загалом і в кожному сегменті зокрема.

- Створення кращого уряду і більш поінформованого політичного процесу в цілому.

Уряд, який не орієнтується на «середню температуру по шпиталю», який прагне реальних змін у країні, має розробляти такі стратегії і тактики, які максимально сприятимуть поліпшенню життя людей різних соціальних груп. На рівні декларацій це відбувається часто, але без конкретного інструментарію рухатися далі просто неможливо. Гендерне інтегрування і є одним із таких інструментаріїв, який допомагає розукрупнити не лише гендерні проблеми, а й багато інших.

- Повніше використання людських ресурсів з урахуванням впливу на жінок і чоловіків.

Гендерна політика має амбівалентний вплив – вона впливає на жінок і чоловіків, а жінки й чоловіки теж впливають на формування та реалізацію гендерної політики. Подібна взаємозалежність допомагає ефективніше використовувати людські ресурси.

- Візуалізація проблеми гендерної рівності в суспільстві з чіткою картиною наслідків і впливів політичних ініціатив на жінок і чоловіків, а також на загальний баланс сил між жінками і чоловіками.

Багато непорозумінь і спекуляцій можуть зникнути чи зменшити негативний вплив, якщо проблеми гендерної нерівності будуть помітними не лише 8 березня чи з 25 листопада до 10 грудня, а регулярно, грамотно, влучно.

- Урахування різниці між жінками і чоловіками з розбудовою простору для неієрархічних відмінностей.

Гасло «ми різні, проте рівні» якнайкраще демонструє цей аспект. Його реалізація на сучасному рівні, коли лінійні процеси спрацьовують дедалі менше, сприятиме кардинальним змінам суспільства на засадах сталого розвитку і відтворення.

Комплексність процесу забезпечується врахуванням всіх складових та умов гендерного інтегрування.

Необхідні складові й умови гендерного інтегрування:

- політична воля (закріплена у відповідних документах);
- спеціальна політика гендерної рівності (спрямована на певний сегмент, групу, одиницю тощо);
- статистика (диференційована за статтю, що дає можливість побачити реальну картину в розвитку);
- зрозумілі та доступні знання з гендерних відносин (популяризація без профанації);
- знання аспектів політичного процесу – дійових осіб, розмежування їхніх функцій тощо (теорії і практики держави і права);
- необхідні фінансові та людські ресурси (підготовлені фахівці та кошти для їхньої діяльності);

- участь жінок у політичному і громадському житті, зокрема у процесі ухвалення рішень (пред-ставництво певних груп, їхніх потреб та інтересів можливе лише за участі самих груп).

Результативність ґендерного інтегрування досягається фаховістю застосування відповідних технік та інструментів.

Техніки та інструменти ґендерного інтегрування

Щоб краще використати наявні умови і складові ґендерного інтегрування, необхідно володіти мінімальним набором технік та інструментів для його реалізації:

- аналітичні техніки та інструментарій;
- статистика;
- опитування і прогнозування;
- аналіз витрат і вигод;
- дослідження;
- контрольні списки, інструкції та короткі глосарії;
- оцінка ґендерного впливу;
- моніторинг.

Для системного підходу важливо не лише оволодіти спеціальними техніками та інструментами ґендерного інтегрування, а й використовувати інші аналітичні концепції, що застосовуються при аналізі політики, законодавства тощо.

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ПОЛІТИКИ

(методи, форми, зміст, процес)

Цей розділ не має на меті ґрунтовно описати підходи до аналізу проблем політики, він лише нагадує основні концепції, складові, розставляє акценти, пропонує послідовність дій. Для опанування підходом аналізу проблем політики доцільно звернутися до ширших методик.

У рамках цього посібника політика означає не politics, а policy. Policy тлумачиться як дії, спрямовані на вирішення певної проблеми. Politics розглядає взаємини між індивідами і групами щодо розподілу владних повноважень у суспільстві.

Початок будь-якого огляду, дослідження, аналізу лежить у площині збору даних. Тому важливо пам'ятати вимоги до цього процесу, а також загальні настанови до аналітичних документів.

Серед базових вимог – структура, внутрішня архітектура аналізу, мова документа, використані дані.

СТРУКТУРА

Структурованість подачі інформації

Є поширені структури аналітичних матеріалів, є спеціальні умови замовників чи окремих аналітичних груп, але одні й другі передбачають організованість інформації.

Якщо ви не маєте конкретних вимог до структури, можете скористатися таким алгоритмом подачі інформації про ґендерний аналіз політики:

- вступ;
- методика;
- етика дослідження;
- огляд міжнародного законодавства;
- огляд національного законодавства;
- аналіз ситуації у визначеній сфері;
- висновки і рекомендації.

Посилання на джерела (статті закону, відповідні пункти програми, дослідження тощо)

Важливо, щоб ці посилання були валідними. Поняття валідності не є усталеним і загальноприйнятим, проте є певні принципи використання і посилання на джерела.

Якщо ми аналізуємо державну політику, то маємо посилатися насамперед на першоджерела – нормативно-правові акти, програми, рішення тощо – з офіційних публікацій і сайтів органів

державної влади. Лише у випадках, якщо така інформація відсутня в державних комунікаційних каналах, ми використовуємо інформацію, отриману іншими шляхами.

Актуальність джерел зазвичай забезпечується тим, що статистичні дані, результати досліджень, аналітичні огляди та інша інформація можуть бути використані, якщо мають менше п'яти років. У деяких випадках (коли джерело є єдиною інформацією подібного типу, коли аналіз чи огляд мав фундаментальний, комплексний характер тощо) можна використати і давніші джерела. Однак у кожному разі про це варто згадати в самому тексті з поясненням вибору.

АНАЛІЗ

Висвітлення логічного зв'язку між змінами, що відбулися, і метою, з якою приймався закон, програма тощо

Це одна з найскладніших ланок аналізу, вона не має єдиної формули, але викладені в посібнику підходи, тривалий досвід і його аналіз допомагають знаходити чіткі і зрозумілі твердження. Важливо враховувати, що є певні загальні тенденції, але при підготовці конкретного аналізу треба завжди перевіряти існуючі алгоритми на їх відповідність застосування у конкретному випадку.

Оцінка результатів

Відсутня єдина позиція експертів щодо об'єктивності чи суб'єктивності оцінки результатів. Авторська позиція полягає в тому, щоб прагнути об'єктивності, бо це є показником фаховості. Важливо уникати і однобічного висвітлення проблеми, і біполярності, тому що справді ефективні рішення дуже нечасто бувають однозначними і вичерпними, зазвичай вони складаються з великої кількості деталей, елементів та їх конфігурацій.

Опис можливих перспектив розвитку та перешкод на шляху їх реалізації

Хоча експерти можуть і мають надавати рекомендації щодо змін, зокрема у державній політиці, проте ухвалювати остаточне рішення будуть не вони. Тому важливо показати як ризики, так і перспективи, щоб вибір був усвідомленим і таким, що ґрунтується на максимумі інформації.

МОВА

Конкретність формулювань і коректне вживання термінології

Недаремно визначення термінів у законі наводяться, як правило, в першій статті. Точно і грамотно підібране визначення дає можливість чітко формулювати положення закону. Слід також пам'ятати, що є слова, які в різних контекстах несуть різне навантаження і мають різне значення. Переконайтеся у коректності вживання термінів, а якщо в різних джерелах вони мають різне тлумачення, на початку тексту наведіть відповідні роз'яснення і посилання.

Не вживайте слів, що не несуть інформаційного навантаження, сленгу та соціальних діалектів

Найкращий текст такий, з якого не можна вилучити і до якого не варто додати жодного слова. Точність слововживання теж важлива для розуміння. Слова «сприяти», «покращувати», «забезпечувати» тощо часто не несуть конкретного навантаження, тому варто уникати їх у тексті.

Грамотність загальна і функціональна

Звісно, текстові редактори спрощують роботу, дають можливість виправити граматичні помилки, але вони не допоможуть уникнути помилок стилістичних та змістовних. Якщо ви «виходите за межі» своєї сфери знань, будьте дуже прискіпливими до вживання термінів, опису ситуацій та висновків. Фахівець відразу побачить, що вживаються некоректні, поверхові чи застарілі сентенції.

Послугуйтеся мовою державної політики

Запорукою фахового підходу до аналізу політики, серед іншого, є розуміння основ теорії і практики держави і права. Якщо ви наводите дані соціологічних досліджень, варто зауважити, що думка опитаних важлива, але не є виключним джерелом, на якому варто будувати висновки щодо ситуації загалом та пропозиції про зміни. Питання «а яка тут роль держави?» завжди є визначальним та обов'язковим.

ДАНІ

Кількісні дані – важлива частина огляду, аналізу, дослідження, проте їхню роль не треба універсалізувати чи перебільшувати. Повний аналіз не лише наводить показники, а й висвітлює тенденції, які ще не мають кількісного виміру.

У ґендерному аналізі є ще одна проблема отримання даних – це обмежений перелік статистичних даних, диференційованих за статтю. Вирішити цю проблему можна кількома шляхами:

- зібрати власні дані, якщо це можливо зробити;
- використати метод інтерполяції за допомогою наявних даних;
- звернутися до відповідного органу із запитом відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Залежно від типу аналітичних матеріалів можуть бути застосовані різні підходи:

- наведення статистичних даних;
- наведення фактів за визначеними, а не змішаними категоріями;
- наведення фактів з демонстрацією їх результативності та ефективності;
- наведення фактів за виконавцями, починаючи з державних органів, із зазначенням актуальної офіційної назви, у разі використання скорочень – навести їх у переліку скорочень.

Серед загальних вмінь і навичок для здійснення аналізу варто розвивати такі:

- опанувати мову планування політики;
- викладати інформацію структуровано, чітко і зрозуміло;
- перевіряти показники;
- використовувати ефективно допоміжну документацію (мапи, графіки, діаграми);

- використовувати розумно у виступах критичну інформацію;
- використовувати прості моделі, підтримані теоретично і експериментально;
- враховувати в аналізі політичні чинники;
- вміти працювати у стислі терміни;
- розвивати управлінські навички і здатність працювати в команді;
- застосовувати наявні дані до відповідних технік;
- синтезувати інформацію з великої кількості даних і первинних звітів;
- використовувати джерела вторинних даних;
- розвивати навички кількісного аналізу;
- розвивати навички якісного аналізу;
- розробляти ефективні інструкції з впровадження;
- долати невизначеність політичного контексту за допомогою гнучкості і встигати це робити до контрольного терміну;
- читати і розуміти мову права;
- фокусуватися на критеріях основних рішень;
- при аналізі політики уникати «коридорного» мислення;
- підтверджувати висновки цифрами;
- робити аналіз простим і прозорим;
- обстоювати задекларовану позицію;
- надавати аналіз, а не рішення;
- здійснювати аналіз у ширшому контексті;
- пам'ятати, що немає абсолютно правильного, раціонального і вичерпного аналізу;
- ставитися скептично до свого аналізу, а також до аналізу інших.

Для якісного аналізу важливо розробити його загальну концепцію. Розроблення концепції зазвичай здійснюється у три етапи.

1. Аналіз наявної системи і визначення проблеми

Які наявні умови?

Яка наявна система?

Наскільки ефективна, дієва та справедлива наявна система?

2. Ідентифікація цілей політики

Де ми хочемо бути? Яка система нам потрібна?

Детальне і конкретне визначення цілей, яких ми хочемо досягти.

3. Визначення альтернативних стратегій для досягнення мети

Які зміни наявної системи необхідні для досягнення мети?

Які політичні стратегії потрібні для здійснення змін?

Етап I: АНАЛІЗ НАЯВНОЇ СИСТЕМИ І ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ

З метою внесення змін у процеси вирішення проблем на державному рівні застосовуються різні схеми. Для цілей цього посібника ми застосовуємо так звану схему МІНІЗІП (ROCCIPI – rule, opportunity, capacity, communication, interest, process, ideology)² – можливість, інтерес, норма, інформування, здатність, ідеологія, процес³. Порядок категорій не має значення, вони сформовані саме таким чином для кращого запам'ятовування. Названі категорії дають змогу розглянути всі можливі причини проблемної поведінки, що перешкоджають вирішенню проблеми, а також допомагають формулювати та перевіряти гіпотези щодо причин поведінки.

Підхід МІНІЗІП (ROCCIPI) складає методологічний алгоритм оцінювання проблемної поведінки, визначення її головних чинників і на основі цього визначення найбільш оптимальних (відрізняти від ефективних) шляхів виправлення проблемної поведінки адресата (адресатів) норми.

Коли проблема визначена, наступним кроком аналізу є розуміння того, чому проблема існує, які її причини. Можливі причини:

- відсутність **можливості** (нікому не надано повноважень щось робити);
- відсутність **інтересу**, бажання, зацікавленості у виконанні;
- відсутня або недосконала **норма**;
- брак **інформування** заінтересованих сторін та відповідальних за виконання;
- недостатність **здатності** (недостатність ресурсів або можливостей);
- **ідеологія**, цінності, стереотипи, що перешкоджають виконанню;
- **процес** відсутній або неефективний.

Широкий контекст проблеми має звертатися до таких питань:

- Хто вирішує проблему?
- На які групи або категорії осіб ця проблема впливає?
- Чому це взагалі є проблемою?
- Чому хтось має вирішувати цю проблему?
- Що станеться у разі ігнорування проблеми? Наприклад, чи є проблемою, що в міських школах на одного учня витрачається вдвічі більше коштів, ніж у сільських? Чи впливає це на рівність доступу до якісної освіти?

Після того, як ми визначили проблему (проблеми), наступним кроком є збір фактів.

2 Сейдман Е., Сейдман Р.Б., Абеесекере Н. Розробка законопроектів для демократичних соціальних змін. – Пер. з англ./ За заг.ред. М. Мельника. – К.: Сфера, 2006. – 448 с.

3 Порядок категорій не має значення, а саме таке розташування просто допомагає краще запам'ятати названі категорії.

- Що нам відомо про важливість проблеми?
- Які дані нам потрібні для розуміння розмірів і характеру проблеми?
- Які гіпотези ми виробляємо стосовно проблеми?

Далі маємо зібрати дані, щоб дізнатися більше про проблему:

- Які дані потрібні? Будемо використовувати доступні дані чи проводити польові дослідження?
- Вироблення стратегії збору даних та збір даних.

Аналіз інформації:

- Як зібрані дані співвідносяться з наявними умовами?
- Як можна деталізувати політичні аспекти, базуючись на аналізі?

Див. приклад у Додатку 3.

Етап II: ІДЕНТИФІКАЦІЯ ЦІЛЕЙ ПОЛІТИКИ

Яких цілей ми хочемо досягти у кожному з аспектів? Наприклад, якщо фінансування міських і сільських шкіл значно відрізняється, які політичні проблеми це може спричинити? Якими можуть бути політичні цілі щодо вирівнювання фінансування? Чи буде це мати різний гендерний вплив? Наскільки припустима нерівність фінансування? Що може бути зроблено для закладів, рівень фінансування яких, наприклад, є нижчим за загальнодержавний?

На цьому етапі вироблення політики політичні діячі і аналітики мають поставити запитання: яка освітня система нам потрібна? І потім чітко і конкретно визначити цілі, яких потрібно досягти.

Етап III. ВИЗНАЧЕННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СТРАТЕГІЙ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ МЕТИ

Що планується зробити для досягнення політичної мети? Які зміни необхідні чинній системі для досягнення мети? Які політичні стратегії потрібні?

Якісний політичний аналіз має такі ознаки:

- проблема точно сформульована, визначено діапазон її проявів;
- визначення проблеми містить досяжні виважені цілі;
- критично проаналізовані різні формулювання проблеми;
- визначено політичні сфери з позиції інтересів, а саме:
 - політичну аудиторію (на кого може вплинути політика);
 - дійових осіб, які можуть надавати підтримку або чинити спротив;
 - політичні та нормативні цілі;
- запропоновані альтернативні шляхи вирішення проблеми, які:
 - технічно і теоретично розумні;

- політично здійсненні;
- організаційно здійсненні (організаційна спроможність);
- ефективні;
- справедливі;
- ретельно оцінені розбіжності;
- запропоновані реалістичні та можливі наслідки альтернативних політичних варіантів;
- передбачено моніторинг впровадження;
- оцінено результати.

ШЛЯХИ ЗМІНИ ПОЛІТИКИ:

- **регулювання:** політики можуть ухвалювати рішення, що регулюють поведінку окремих осіб, державних органів чи підприємств, установ та організацій;
- **уповноваження:** політики можуть надавати повноваження певним особам, групам і організаціям;
- **делегування:** політики можуть делегувати владні повноваження органам місцевого самоврядування або громадським організаціям;
- **стандартизація та унормування:** політики можуть стандартизувати поведінку або унормувати відповідність суспільним цінностям.

ЗАСОБИ ЗДІЙСНЕННЯ ПОЛІТИКИ:

- **правовий.** Правові інструменти можуть набувати форми законів, судових рішень тощо. Найчастіше вони використовуються для регулювання, хоча також можуть надавати повноваження, встановлювати права тощо;
- **професійний.** Професійні інструменти часто мають форму уповноваження, наприклад, надання вчителям права визначати навчальний план, мотивація вчителів до підвищення кваліфікації;
- **бюрократичний (адміністративний).** Бюрократичний (адміністративний) інструментарій тяжіє до регуляції і стандартизації. Прикладом є політика, що зобов'язує школи приймати учнів, встановлює процедури атестації вчителів або створює загальну адміністративну схему;
- **ринковий.** Ринкові інструменти – це такі, що залишають право регулювання приватним ринкам;
- **громадські.** Громадські інструменти – це такі, що надають змогу спільнотам впливати на політику. Наприклад, спільнотам може бути надано право встановлювати, що має викладатися у школі, порядок оплати праці вчителів, або вирішувати, яким чином протидіяти поширенню наркоманії.

МІЖНАРОДНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ І НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Серед різних міжнародних зобов'язань у сфері ґендерної рівності базовим документом є **Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок** (далі – Конвенція)⁴, яку Україна ратифікувала 1981 року. Понад 30 років держава Україна зобов'язується вживати заходів для унеможливлення дискримінації, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Конвенція приділяє основну увагу дискримінації стосовно жінок. Підкреслюється, що жінки в минулому і нині зазнавали дискримінації в різних формах саме тому, що вони – жінки. Тобто спеціальні тимчасові заходи спрямовуються на подолання дискримінації в минулому та створення рівних стартових умов для обох груп.

Статті 1-5 і 24 Конвенції визначають три зобов'язання, які мають здійснюватися комплексно і виходять за межі формального правового аспекту:

Перше зобов'язання – забезпечення відсутності прямої чи непрямой дискримінації стосовно жінок в законодавстві, забезпечення захисту жінок від дискримінації з боку державної влади, судових органів, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності та осіб.

Друге зобов'язання – покращення фактичного становища жінок шляхом реалізації конкретних і ефективних стратегій і програм.

Третє зобов'язання – вирішення проблем у відносинах жінок і чоловіків, подолання ґендерних стереотипів, які негативно впливають на жінок, не лише шляхом дій окремих осіб, а й внаслідок застосування законодавства.

Відповідно до положень Конвенції жінкам мають бути забезпечені рівні стартові можливості і розширені їхні права шляхом створення сприятливих умов для досягнення рівних результатів. Для цього недостатньо гарантувати жінкам таке саме ставлення, як і до чоловіків, бо слід брати до уваги біологічні, соціальні, культурні відмінності жінок і чоловіків. Деколи для усунення наслідків існування таких відмінностей слід забезпечити неідентичне ставлення до жінок і чоловіків.

Термін «**позитивні дії**», що широко використовується в Європі, а також у документах ООН, відтепер вживається і в законодавстві України (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Разом з тим у міжнародних нормах щодо прав людини цей термін має ще одне значення – позитивні дії держави, або їх ще називають **позитивними зобов'язаннями**.

4 http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207

<http://empedu.org.ua/content/konvenciya-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-ta-fakultativniy-protokol>

У Рекомендації № 25 Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, що стосується тлумачення пункту 1 статті 4 Конвенції, використовується термін **«тимчасові спеціальні заходи»**.

Важливо розрізняти тимчасові спеціальні заходи, що здійснюються згідно з пунктом 1 статті 4 Конвенції з метою забезпечення фактичної рівності жінок, та інші загальні соціальні стратегії, які застосовуються з метою покращення становища жінок і дівчат.

Не всі заходи, які можуть позитивно позначитися на жінках, слід зараховувати до спеціальних тимчасових заходів. Дії, спрямовані на створення загальних умов, що гарантують громадянські, політичні, економічні, соціальні та культурні права жінок і дівчат і передбачають забезпечення їх життя за відсутності дискримінації, не слід називати тимчасовими спеціальними заходами.

Важливо зважати на кожну складову терміна.

«Тимчасові» означає, що **дія заходів** має бути обмежена в часі, а тривалість здійснення того чи того заходу має визначатися його функціональним результатом, а не встановленим часовим проміжком. Такі заходи мають бути скасовані, коли бажані результати досягнуті та їх вдається підтримувати протягом певного часу.

Слово **«спеціальні»** часом представляє жінок та інші групи, до яких застосовують такі заходи, як слабкі або такі, що потребують «спеціальних» заходів для забезпечення їхньої конкурентоспроможності та участі у різних сферах життя суспільства. Проте реальне значення терміна «спеціальні» полягає в тому, що такі заходи розраховані на досягнення конкретної мети.

Слово **«заходи»** охоплює широке коло законодавчих, виконавчих, адміністративних та інших директивних документів, стратегій і практичних заходів. Це можуть бути інформаційні програми, нові або перерозподілені ресурси, режим привілеїв, цільовий прийом на роботу і підвищення на посадах, системи квот тощо. Вибір залежить від конкретних умов та мети, на досягнення якої спрямовані тимчасові спеціальні заходи.

Термін «позитивні дії» використовується для опису юридичної практики в національному законодавстві, метою якої є створення рівних можливостей для груп, які в минулому були виключені з окремих сфер суспільного життя або ставлення до них було несправедливим. Це стосується, насамперед, освіти і праці. Запровадження позитивних дій покладається на державу.

Міжнародні документи, спрямовані на подолання дискримінації, передбачають також **«позитивні обов'язки»**. Це поняття найчастіше передбачає покладання певних обов'язків на органи державної влади з метою активнішого просування рівності. Ці органи зобов'язані забезпечувати рівність можливостей для окремих груп. Концепція рівності можливостей іде далі, ніж концепція недискримінації, а відтак обов'язки змінюються від негативних до позитивних. За наявності позитивних обов'язків відповідні органи мають робити більше, ніж просто забезпечувати відсутність дискримінації. Так, Фінляндія вимагає від державних органів здійснювати оцінку наявної нерівності і брати на себе зобов'язання щодо її усунення.

Спеціальні заходи з охорони материнства не є ані тимчасовими, ані такими, що мають ліквідувати дисбаланс між правами і можливостями жінок і чоловіків. Це заходи постійного характеру, застосування яких обумовлене наявністю біологічних відмінностей між жінками і чоловіками. Вони спрямовані на надання жінкам додаткових гарантій при реалізації рівних із чоловіками прав, а також на захист майбутнього життя і здоров'я ненародженої людини.

Важливо, щоб позитивні дії не вступали в конфлікт з формальними принципами рівного ставлення і недискримінації.

Слід відзначити, що доповіді держав-учасниць про реалізацію Конвенції мають містити інформацію про прийняття чи неприйняття тимчасових спеціальних заходів. При цьому в звіті слід дотримуватися формулювання «тимчасові спеціальні заходи», щоб уникнути непорозумінь. Тому, вживаючи цей термін, необхідно пам'ятати, що в українському законодавстві застосовується термін «позитивні дії», значення якого відповідає пункту 1 статті 4 Конвенції і означає саме спеціальні тимчасові заходи.

Заходи, які можуть бути включені до плану позитивних дій:

- замість оголошень про вакансії, де надається перевага одній статі, включення до оголошень положень про відсутність будь-якої дискримінації і заохочення прийому на роботу представниць і представників груп, які менше представлені в цій компанії, установі тощо;
- розміщення оголошень про набір на навчання чи роботу в місцях і через канали, якими найчастіше користуються групи, які менше представлені в цій сфері навчання чи роботи;
- запровадження правила, згідно з яким у керівних органах компанії, які складаються з більш як 5 осіб, забезпечується представництво обох статей;
- проведення профорієнтаційного навчання спеціально для груп, які менше представлені в цій професійній сфері;
- організація спеціальних профорієнтаційних заходів (дні кар'єри, дні відкритих дверей тощо) спеціально для груп, які менше представлені в цій професійній сфері;
- плани досягнення за 3, 5, 7 років співвідношення працівників за статтю, яке склалося в цій місцевості за демографічними показниками;
- створення в системі шкільної освіти умов для здобуття різних знань та навичок і дівчатами, і хлопцями. Мають бути ліквідовані практики, коли на уроках праці дівчата займаються хатніми справами (приготування їжі, шиття тощо), а хлопці отримують навички, які сприяють подальшому визначенню професії і підвищують їх конкурентоспроможність (комп'ютерні знання, слюсарна справа, теслярство тощо).

Запорукою ефективності і дієвості плану позитивних дій є також передбачення в цьому плані відповідальності, реальних строків виконання заходів та постійного моніторингу процесу.

Краще зрозуміти зміст Конвенції дають можливість її керівні принципи⁵.

Структура Конвенції спирається на три основні принципи:

Принцип дійсної рівності

Конвенція популяризує модель дійсної рівності (substantive equality), що передбачає:

- рівності можливості;
- рівність у доступі до можливостей;
- рівноцінність результатів.

5 Докладніше на тему керівних принципів Конвенції див. інформацію на сайті <http://www.iwraw-ap.org/convention/principles.htm>.

Ця модель побудована на концепції, яка стверджує, що формальна рівність, про яку часто йдеться в ґендерно нейтральних програмах дій, політиці або законодавстві, не здатна досить ефективно гарантувати жінкам і чоловікам однакові права.

По-перше, Конвенція підкреслює важливість рівності можливостей у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. Ця рівність повинна бути гарантована законодавством і державною політикою, а також підтримуватися відповідними механізмами та інститутами.

По-друге, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики і законодавства, держава зобов'язана забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав. Таким чином, рівність у доступі до можливостей є ще одним важливим елементом поняття «рівність».

По-третє, Конвенція визначає, що заходи, вжиті державою для захисту прав жінок і чоловіків, повинні забезпечити рівноцінність результатів. Індикатором того, наскільки ефективно держава-учасниця виконує норми Конвенції, є не просто дії влади, а дії, що забезпечують реальну зміну становища жінок.

Основу структури Конвенції становить корективний (дієвий) підхід до поняття рівності.

Принцип недискримінації

Конвенція визначає широке поняття дискримінації, визнаючи, що існують випадки неочевидної (опосередкованої) дискримінації. Наприклад, можуть бути дискримінаційні ситуації, коли до жінок, які перебувають у завідомо нерівному становищі, застосовується нейтральний принцип рівності доступу до можливостей. Відповідно до духу Конвенції заходи для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок повинні забезпечити дійсну рівність чоловіків і жінок.

Стаття 1 Конвенції:

«Для цілей цієї Конвенції поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі».

Якщо розкласти на окремі елементи визначення дискримінації, наведене у статті 1 Конвенції, то можна виокремити такі поняття:

- *будь-яке розрізнення* (наприклад, правило, відповідно до якого жінки повинні одержати вищі бали, ніж чоловіки, при вступі на технічні спеціальності);
- *будь-яке виключення* (наприклад, інструкція, що забороняє жінкам вступати до університетів на певні спеціальності);
- *будь-яке обмеження* (наприклад, політика, що обмежує кількість місць для вступу жінок порівняно з чоловіками);
- *на законодавчому рівні (дискримінація de jure) або на практиці (дискримінація de facto);*
- *за ознакою статі і на основі ґендерних стереотипів, що часто збігаються з дискримінацією за ознакою раси, етнічного походження, статі, релігії, віку, класової належності тощо;*
- *спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, використання або здійснення жінками своїх прав.* Зазначені дії можуть бути навмисними або ненавмисними. Важливим

є сам факт існування дискримінації, а не наявність або відсутність наміру в її здійсненні. Однак необхідно довести, що були перешкоди при спробі здійснення права або відмова в його здійсненні, і показати, що саме варто змінити, аби жінки могли без перешкод користуватися правами, гарантованими Конвенцією.

Зі статті 1 можемо зробити такі важливі висновки:

- Відповідно до Конвенції усі жінки мають бути захищені від дискримінації: і кожен індивідум, і група осіб. Жінки не можуть бути дискриміновані також за іншими ознаками (сімейний стан, раса, каста, вік, релігія, національність, стан здоров'я, економічний статус).
- Конвенція вимагає забезпечення прав людини на основі рівності жінок і чоловіків. Стандарти рівності, визначені Конвенцією, складають принцип дійсної рівності.
- Конвенція спрямована на реалізацію прав людини і основних свобод в усіх сферах життєдіяльності. Цивільні та політичні права жінок не відокремлюються від їхніх економічних, соціальних і культурних прав.

Принцип зобов'язань держави

Ратифікувавши Конвенцію, Україна автоматично прийняла на себе низку юридичних зобов'язань з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення рівності чоловіків і жінок на національному рівні. Отже, держава зобов'язана забезпечити дотримання норм і стандартів Конвенції та погодилася на контроль з боку Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок. Таким чином, підзвітність держави на міжнародному рівні сприяє її зусиллям на національному рівні за допомогою законодавчих і політичних заходів з метою ефективної реалізації жінками своїх прав як людини і громадянина.

Аналіз статей 2-4 Конвенції дає змогу вивести принципи відповідальності держави.

а) Зобов'язання, що стосуються способів і результатів

Ратифікуючи Конвенцію, держава приймає на себе зобов'язання щодо способів і результатів. У пунктах «а» – «d» статті 2 проілюстрований обов'язок держави вживати визначених заходів для забезпечення виконання норм Конвенції. Проте держава не зобов'язана обмежуватися лише заходами, визначеними статтею 2 Конвенції. **Фактично, держава повинна проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок усіма відповідними способами і досягти рівноправності чоловіків і жінок. Влада зобов'язана уважно вивчати кожну ситуацію порушення прав, які часто зустрічаються, і вжити ефективних заходів, прийнятних саме в даній ситуації, з метою досягнення результату – реалізації жіночої рівноправності на практиці. У цьому і є зобов'язання щодо результатів.**

Цей подвійний обов'язок є гарантією і самих прав, і їх реалізації. Він гарантує, що в результаті дій держави жінкам буде надана не проста рівність можливостей і ресурсів або лише рівність доступу до можливостей, а рівність *de jure* і *de facto*.

б) Зобов'язання з поваги, захисту та дотримання прав жінок

Стаття 2 накладає на держави-учасниці обов'язок забезпечити здійснення політики недискримінації шляхом включення принципу рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство. Стаття 24 Конституції України містить зазначений принцип, що вимагає його дотримання на всіх рівнях.

- **Обов'язок поваги прав** вимагає від держави утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання (пункт d статті 2 Конвенції). Це означає, що держави-учасниці не повинні робити дій, що порушують права жінок. Держава, а також будь-які державні органи та установи, зобов'язані поважати права жінок і утримуватися від здійснення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок. Держава повинна скасувати всі положення свого законодавства, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок (пункти «f» і «g» статті 2), а державні органи та установи – утриматися від здійснення будь-яких дискримінаційних актів або дій.
- **Обов'язок із захисту прав** вимагає від держави запобігати порушенню Конвенції з боку третіх осіб. У зв'язку з цим влада відповідає за регулювання діяльності недержавних суб'єктів у такий спосіб, щоб вона відповідала принципам Конвенції. Для досягнення цієї мети права жінок мають бути захищені ефективними антидискримінаційними законами і практиками (наприклад, законами, спрямованими на подолання дискримінації за ознакою статі), а також встановленням відповідальності за дискримінаційні дії та ефективними механізмами оскарження (пункти «b», «c», «e» статті 2).
- **Обов'язок з виконання прав** вимагає від держави забезпечити всебічну реалізацію прав жінок. З цією метою влада повинна усіма відповідними способами проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок, у тому числі включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у своє національне законодавство і забезпечити практичну реалізацію цього принципу (пункт «a» статті 2). Держава також зобов'язана вжити активних заходів для забезпечення всебічного розвитку і прогресу жінок (стаття 3) і встановлення фактичної рівності між чоловіками і жінками (частина перша статті 4). Таким чином, Конвенція наголошує на необхідності системної зміни норм, які є передумовами нерівності жінок, для того щоб уникнути порушення прав жінок у майбутньому.

Застосування на практиці керівних принципів дає можливість реалізовувати політику досягнення ґендерної рівності.

Україна має й інші міжнародні зобов'язання щодо забезпечення ґендерної рівності. Більшість із них мають характер *soft law* – м'якого права, тобто не є обов'язковими для держави, а виступають дороговказами, стандартами, на які слід рівнятися у процесі трансформації суспільства.

Положення міжнародно-правових документів і договорів, загальносвітова практика приділення країнами належної уваги питанням ґендерної рівності та недискримінації вимагають відповідного вдосконалення законодавства України. Досягнення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства, а саме правове забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідація дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків щодо реалізації рівних прав, наданих їм Конституцією і законами України, можливе лише за умови комплексного підходу до впровадження цього принципу в усі сфери діяльності суспільства.

Ухвалений 2005 року Закон України **«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»** визначає основні терміни, що стосуються ґендерної проблематики, – ґендерна рівність, дискримінація за ознакою статі тощо.

Окрім термінів, закон визначив основні напрями державної ґендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики тощо.

Зокрема, у статті 16 закріплено 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».

Закон також визначає функції і зобов'язання органів державної влади для досягнення дійсної рівності в суспільстві.

Такі підходи базуються на положеннях Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ратифікованої Україною 1980 року, та Конституції України, стаття 24 якої забороняє дискримінацію, зокрема, за ознакою статі.

За 10 років реалізації Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» неодноразово критикували за його недосконалість, формальність, слабкість тощо. Проте саме завдяки цьому закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності. Саме в цьому законі вперше в національному законодавстві визначено поняття дискримінації. Звернення до суду з позовами щодо дискримінації за ознакою статі на підставі цього закону дали можливість точніше і коректніше сформулювати визначення прямої і непрямої дискримінації та інші терміни у **Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**. Встановлення засад запобігання та протидії дискримінації в Україні досягається шляхом визначення основних форм дискримінації, запровадження принципу недискримінації в законодавстві України, встановлення заборони дискримінації з одночасним визначенням дій, які не вважаються дискримінацією, визначення суб'єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, запровадження антидискримінаційної експертизи, обов'язкової для проектів законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади.

Принцип недискримінації, встановлений статтею 2 зазначеного закону, передбачає незалежно від певних ознак:

- «1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 3) повагу до гідності кожної людини;

4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб».

У статті 1 закону визначено поняття дискримінації:

«Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Цінність цього визначення полягає в тому, що воно виокремлює **ключові принципи**, що дають змогу визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме дискримінацію в будь-якій формі:

- 1) наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод;
- 2) наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення;
- 3) відсутність правомірної об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення;
- 4) недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

Правомірність мети

Різниця в поводженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання, або, іншими словами, якщо різниця в поводженні не має правомірної мети та якщо немає розумної пропорційності між використовуваними засобами і цією метою.

Мета обмеження має бути встановлена законом. Перелік підстав для встановлення обмежень щодо реалізації певних прав людини, які за деяких обставин можуть вважатися законними, є досить вузьким, такі підстави визначені у тексті відповідних статей Конституції:

- інтереси національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки;
- запобігання заворушенням чи злочинам;
- охорона здоров'я чи моралі;
- захист репутації чи прав інших осіб;
- запобігання розголошенню конфіденційної інформації;
- підтримання авторитету і безсторонності правосуддя.

Така мета пов'язана з нагальною суспільною необхідністю (наприклад, в економічній, трудовій, соціальній або інших сферах), яка переважає індивідуальні потреби або інтереси. У сфері праці вона може базуватися на особливих і невід'ємних вимогах певної професійної діяльності.

Пропорційність

Мета для виправдання розрізнення у поводженні має бути не лише правомірною, тобто обґрунтованою з точки зору закону та/або нагальної суспільної потреби, а й досягатися пропорційними методами.

Це означає, що:

- відсутні будь-які інші засоби досягнення цієї мети, які передбачали б менший ступінь втручання в реалізацію права на рівне ставлення (шкода, необхідна для досягнення поставленої мети, має бути мінімальною);
- поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання.

Пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Приклад:

Кабінет Міністрів України 2011 року дозволив застосувати у вищих системи МВС навчання за схемою «курсант – військовослужбовець строкової служби – курсант», що обмежувало вступ до таких вищих навчальних закладів дівчат, чоловіків, які не досягли 18 років або досягли граничного віку призову, та чоловіків, які вже відслужили строкову службу.

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Як ідентифікувати утиск? Щодо особи має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для її людської гідності, а також/або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі; поведінка має на меті або своїм результатом приниження гідності людини саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку.

Таким чином, утиск може набувати форм:

- словесних образ, коментарів або натяків, спрямованих на приниження гідності людини, зокрема через ознаки раси, етнічну належність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію тощо;
- образливих сексистських, гомофобних, антисемітських тощо жартів, анекдотів, кпінів;
- публічного (зокрема, в межах спільного робочого простору) поширення сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур тощо);

- образливих жестів сексистського або ксенофобного характеру;
- ігнорування, ізоляції або сегрегації через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо;
- актів фізичної агресії та насильства.

Безперечно, цей перелік не є вичерпним, оскільки визначити всі можливі форми утиску неможливо через їх чисельність.

Приклад:

У 2010 році тодішній Прем'єр-міністр України М. Азаров під час офіційного представлення голови обласної державної адміністрації на запитання, чому в уряді немає жодної жінки, відповів: «...не жіноча це справа – робити реформи в Україні». Цей коментар принижує людську гідність жінок. Хоча на той час суд не визнав його дискримінаційним, Закон України **«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»** визначив утиск як прояв дискримінації.

Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

Як ідентифікувати підбурювання до дискримінації?

1. Має місце надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації певної особи або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація.
2. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися публічно, тобто в присутності інших людей, або адресуватися лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати.
3. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися в письмовій або усній формі, а також можуть підбурювати до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма директивна вказівка) або опосередковано (наприклад, поширення друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними).
4. Надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації здійснюється особою, яка безпосередньо не вчиняє дискримінаційних дій або вдається до дискримінаційної бездіяльності.

Пособництво в дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

З визначення пособництва в дискримінації впливають такі основні елементи цієї форми, за допомогою яких її можна ідентифікувати:

1. Основний відповідач (той, хто дискримінує), якому третя сторона надає певну допомогу, ухвалює рішення, вчиняє дію або вдається до бездіяльності, які призводять до дискримінації в будь-якій забороненій законодавством формі за будь-якою індивідуальною або груповою ознакою.
2. На час надання допомоги третя сторона має усвідомлювати дискримінаційний намір або передбачати дискримінаційний результат рішень, дій або бездіяльності того, хто дискримінує.

3. Третя сторона має свідомо та добровільно надавати допомогу, тобто розуміти свою роль в ухваленні рішень, вчиненні дій чи бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.
4. Допомога, яку надає третя сторона, має бути суттєвою для ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.

Розвиток політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків потребує комплексних змін і запровадження нових підходів. Серед успішних прикладів інших країн у Європі розглядають Органічний закон Іспанії № 3 від 22 березня 2007 року про забезпечення реальної рівності жінок і чоловіків. Вивчення положень цього закону може бути корисним для підготовки змін до законодавства України (Додаток 4).

БАЗОВІ КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ

Чому ми маємо аналізувати ситуацію на базі ґендерного підходу, беручи до уваги неоднакові впливи на жінок і чоловіків, замість використання ґендерно нейтрального аналізу, який не враховує ґендерних розбіжностей?

Існує думка, згідно з якою рівність розглядається як **однакове ставлення до всіх, в однаковий спосіб**, незалежно від особистих обставин. Така думка виходить із переконання, що всі люди **вже рівні**, а відтак **справедливим** є однакове ставлення до всіх. Однак такий підхід ігнорує різні фізичні, соціальні, економічні характеристики і життєвий досвід жінок і чоловіків, так само як і особливих груп жінок і чоловіків, зокрема людей з обмеженими можливостями, представників і представниць меншин.

Рівність означає забезпечення всім людям незалежно від статі, раси, здібностей, інших ознак однакових можливостей доступу до позитивних результатів політики, що здійснюється.

Аналіз, базований на ґендерному підході, – це важлива частина універсального соціально-економічного аналізу державної політики. Такий аналіз враховує соціальні і економічні відмінності між жінками і чоловіками на кожному етапі формування та реалізації політики з метою:

- виявлення потенційно різного впливу політичних курсів, програм і законодавства на жінок і чоловіків;
- забезпечення рівнозначних результатів для жінок і чоловіків, хлопців і дівчат, при проведенні та плануванні заходів.

Аналіз, базований на ґендерному підході, визначає, як заходи державної політики можуть по-різному впливати на жінок і чоловіків.

ґендерний аналіз – це збір якісної інформації, розуміння ґендерних тенденцій в економіці та суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень.

ґендерний аналіз не виключає інших форм аналізу. Не треба замінювати звичний процес аналізу новим, проте необхідно, щоб ґендерні фактори стали його складовою.

ґендерний аналіз передбачає:

- визначення проблемних груп;
- розмежування всередині групи за ступенем залученості у проблему;
- аналіз та визначення факторів управління проблемною ситуацією в розрізі досвіду різних соціальних груп;
- визначення наявності ресурсів та інституційних змін і стратегій для вирішення проблеми.

Концепції ґендерного аналізу допомагають визначити у програмі, законопроекті, проекті іншого нормативно-правового акта те, на що слід звернути увагу.

Приклади:

- Гендерний поділ праці показує наявність або відсутність стратифікації, вертикальну або горизонтальну сегрегацію.
- Доступ до ресурсів – справедливість або несправедливість для жінок і чоловіків.
- Практичні потреби та стратегічні інтереси дають можливість оцінити комплексний або сегментарний підхід до сфери регулювання суспільних відносин з урахуванням актуальної ситуації і перспектив розвитку.

Загалом можна визначити два завдання ґендерного аналізу:

- перше завдання – побачити, чи існують відмінності (розрізнення чи нерівність) у ґендерних ролях, відповідальності, статусі, можливостях, відносинах тощо жінок і чоловіків, щодо впливу на них різних суспільних структур.
 - Чи завжди відмінність веде до нерівності?
 - Чи є відмінності, які призводять до нерівності?
 - Чи є відмінності, які не призводять до нерівності? Наприклад, це заходи, спрямовані на охорону вагітності та народження дитини, тобто на захист фізіологічних, а не соціальних особливостей. Важливо пам'ятати, що перенесення біологічних відмінностей жінки на все її соціальне життя веде до біологічного детермінізму в цілому і протекціонізму зокрема;
- друге завдання – побачити шляхи, як можна усунути або зменшити нерівність або її негативний вплив.

Деякі рекомендації щодо методології проведення ґендерного аналізу:

- проаналізувати вплив місцевих умов (контексту) на забезпечення ґендерної рівності на всіх етапах реалізації програми або проекту;
- проаналізувати законодавство і нормативні положення, що стосуються програми або проекту розвитку;
- проаналізувати інші інституційні механізми для забезпечення ґендерної рівності в країні, регіоні, місті, селі;
- оцінити з урахуванням ґендерних індикаторів всі сектори, суб'єкти, форми роботи, результати;
- провести збір практичних показників / підтверджень результативності програми з урахуванням цілей і завдань забезпечення ґендерної рівності в масштабі території реалізації програми, проекту.

Статистика, диференційована за статтю, є основною методикою впровадження ґендерних підходів, оскільки статистика є фіксованим елементом більшості методик.

До ознайомлення з концепціями ґендерного аналізу важливо зрозуміти важливість даних, яких ми потребуємо і які використовуємо у процесі такого аналізу.

З метою якісного проведення аналізу важливо розрізняти статистичні дані, диференційовані за статтю, та ґендерні дані. Існує досить поширене непорозуміння щодо визначення цих тер-

мінів, а також неправильне їх застосування. Дані, диференційовані (дезагреговані) за статтю, дають кількісні показники співвідношення жінок і чоловіків. Гендерні дані більше звертаються до якісних тенденцій.

ДЕЗАГРЕГОВАНІ ЗА СТАТТЮ І ГЕНДЕРНІ ДАНІ

Приклад

Школа, в якій навчаються 100 дітей		
Дівчата	Хлопці	Вплив
<i>Дані, дезагреговані за статтю</i>		
40	60	У школі більше хлопців, ніж дівчат
<i>Гендерні дані</i>		
10 із 40 – з бідних сімей (25%)	35 із 60 – з бідних сімей (55%)	Бідні сім'ї докладають більше зусиль для навчання синів
Із 10 дівчат із бідних сімей 1 мусульманка	Із 35 хлопців із бідних сімей 22 мусульмани	Має корелюватися з часткою мусульманських сімей у громаді. Показує, що мусульманські сім'ї приділяють особливу увагу освіті хлопців, а не дівчат. Спеціальні заходи мають бути спрямовані на освіту батьків щодо цінності освіти для дівчат і підтримувати доступ дівчат до школи
Дівчата залишають школу після народження дітей	Хлопці залишають школу, щоб допомогти батькам у зборі врожаю	Урожай треба збирати у той самий час щороку. Педагоги можуть скоригувати навчальний план, щоб не пропустити важливі теми. Вагітність і народження дитини відбувається незаплановано, тому дівчата у більш вразливому становищі
Домашня праця 4 години на добу – прибирання, приготування їжі, догляд за дітьми, с/г роботи	Домашня робота 30 хвилин на добу – купити в магазині продукти, винести сміття	Привілеї для чоловіків часто закладені в їхню позицію і не помітні для самих чоловіків, які цю позицію займають. Важливо зробити цю позицію помітною

Для того щоб мати повну картину становища жінок і чоловіків в тій чи іншій суспільній сфері, при проведенні аналізу важливо розуміти та вміти оперувати певними поняттями та концепціями. Слід відзначити, що і поняття, і концепції в цій сфері є доволі новими, ще не усталеними та іноді суперечливими. Для уникнення непорозумінь та хибних тлумачень необхідно посилатися на валідні джерела в аналізі та/або наводити пояснення тому чи іншому їх застосуванню.

У цьому посібнику ми зупинимося лише на деяких із них, які вже є доволі сталими у застосуванні гендерним експертним середовищем:

- Стать і гендер
- Гендерні ролі та гендерний розподіл праці
- Диференційований доступ та контроль над ресурсами і прибутками
- Практичні потреби і стратегічні інтереси (гендерні потреби та інтереси)

Стать і гендер

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає поняття «гендерна рівність», пов'язане з впливом суспільних структур на життя жінок і чоловіків – їхні права, свободи, можливості, потреби тощо. Саме це чітко і однозначно закріплено законодавством. Це визначення гарантує рівний правовий статус і рівні можливості його реалізації для жінок і чоловіків. Тому для розгляду державної політики та українського законодавства варто користуватися таким визначенням:

Гендер (gender) – це організована модель соціальних стосунків між жінками і чоловіками, яка не лише характеризує їхнє міжособистісне спілкування і взаємодію в сім'ї, а й визначає їхні соціальні відносини в основних інститутах суспільства (а також модель, що визначається або конструюється ними);

система норм поведінки, що передбачає виконання певних статевих ролей, відповідно виникає ряд уявлень про те, що таке «чоловіче» і «жіноче» в певному суспільстві;

соціокультурна категорія і колективні уявлення, за допомогою яких біологічні відмінності статей перекладаються мовою соціальної і культурної диференціації⁶.

Інші поняття гендера стосуються того, що пов'язано з ширшим розумінням гендерної ідентичності, тобто з варіантами самовизначення людини. Як термін використовується в різних контекстах, але в українському законодавстві таке визначення на сьогодні відсутнє.

Іноді поняття гендера ототожнюють з сексуальною орієнтацією, що некоректно. Поняття ці пов'язані, але не тотожні. Так само, як пов'язані поняття прав людини для різних категорій і груп, але ці групи не є тотожними, вони можуть мати і спільні потреби, і відмінні. Водночас слід також звертати увагу на множинну дискримінацію, яка може посилювати одна одну через різні ознаки.

Ціннісні орієнтації українського суспільства, спрямовані на самовираження, передбачають повагу до прав людини незалежно від її особистих рис, характеристик, належності до груп, тому цей підхід має бути відображений у національному законодавстві, але це не означає, що таке відображення має бути некоректним. Кожне визначення потребує ретельної підготовки, щоб воно відповідало змісту і вимогам законотворчої техніки та сутності новели. Тому в законодавстві цей термін стосується виключно того змісту, який визначається Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Гендерний підхід ґрунтується на ідеї про те, що важливі не біологічні чи фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а те культурне і соціальне значення, яке суспільство надає цим відмінностям. Основою гендерних досліджень є не просто опис відмінності у статусах, ролях та інших аспектах життя чоловіків і жінок, а й аналіз влади і панування, що утверджуються в суспільстві через гендерні ролі та відносини.

Гендерному підходу передувала концепція «жінки в розвитку», яка ставила за мету посилення ролі жінок у суспільстві, підвищення їхнього потенціалу та внеску в розвиток. Підхід «жінки в розвитку» з'явився на початку 1970-х років і сприяв підвищенню уваги донорів та суспільства загалом до порушень прав жінок, негативних наслідків таких порушень для жінок та життя суспільства в цілому.

Підхід «гендер і розвиток» виник пізніше, наприкінці 1980-х, як альтернатива підходу «жінки в розвитку», який тоді панував у цій сфері. На відміну від попереднього, підхід не лише фокусувався на жінках, а й враховував взаємозалежність жінок і чоловіків у суспільстві. Такі зміни обумовлені глибоким аналізом ситуації та її відображенням у тенденціях і перспективах. В Україні із здобуттям незалежності донорські організації намагалися впроваджувати підхід «жінки в розвитку», але цей період був нетривалим, бо українські жіночі організації з самих початків (часто несвідомо) впроваджували підхід «гендер і розвиток».

	ЖІНКИ В РОЗВИТКУ	ГЕНДЕР І РОЗВИТОК
ПІДХІД	намагання інтегрувати жінок у процес розвитку	посилення жінок і трансформація стосунків жінок і чоловіків
ФОКУС	жінки	стосунки жінок і чоловіків
ПРОБЛЕМА	неучасть жінок у розвитку	нерівні владні відносини перешкоджають рівному розвитку і повній участі
МЕТА	ефективний розвиток	рівний сталий розвиток, розподіл влади
СТРАТЕГІЯ	жіночі проекти, жіночий компонент підвищення доходу жінок, розширення можливостей для управління домашнім господарством	ідентифікація поточних потреб і стратегічних цілей
ПРИКЛАД	програми жіночого підприємництва	програми підтримки сільських сімей тваринами на умовах рівного залучення жінок і чоловіків з одночасним проведенням для них гендерних тренінгів

Гендерні ролі та гендерний поділ праці

Розуміння гендерних ролей та гендерного поділу праці дає інструментарій для розуміння дисбалансу в суспільстві, закріпленого в законодавстві, інституціях, політиці, а також дає можливості змінити цей дисбаланс на користь гармонізації.

Гендерна роль – це соціальні очікування, що впливають з поняття гендера, а саме поведінка у вигляді мовлення, манер, одягу, жестів. Чоловічі та жіночі ролі вважаються такими, що взаємно виключають одна одну, в деяких суспільствах рольова поведінка може бути поляризована: пасивність – жіноча роль, активність – чоловіча роль. Приписи щодо поведінки, пов'язаної з гендерними ролями, особливо очевидні в поділі праці на жіночу і чоловічу⁷.

Відображення соціальних очікувань у законодавстві призводить до протекціонізму, встановлення для жінок заборони займатися тими чи іншими видами робіт, покладання на них турботи за здоров'я та організацію побуту родини, позбавляючи права на таку турботу чоловіків.

Ролі, відповідальність та діяльність жінок і чоловіків:

- окремі і взаємозалежні – вони перехреснюються і взаємно змінюються;
- визначаються суспільством;

- зазнають впливу культури, економіки, політики, довкілля тощо;
- варіантні всередині суспільства і між різними суспільствами;
- змінюються з часом.

Гендерні ролі логічно пов'язані з гендерним поділом праці.

Гендерний поділ праці – форма поділу праці відповідно до уявлень про «чоловічу» і «жіночу» роботу на базі гендерних відмінностей, що створюються соціумом, які іноді вважають наслідком «природних» рис і здібностей статей⁸.

Для цілей гендерного аналізу праця поділяється на три типи:

- продуктивна праця;
- репродуктивна праця;
- праця на благо громади (політична діяльність, громадська діяльність, добродійна «сусідська» праця).

Продуктивна праця – це діяльність, яку виконують жінки і чоловіки з метою виробництва товарів і послуг на продаж, для обміну чи для забезпечення істотних потреб сім'ї. Наприклад, у сільському господарстві землеробство, садівництво, тваринництво може слугувати як фермерським сім'ям, так і іншим.

Репродуктивна праця – це діяльність, необхідна для забезпечення відновлення продуктивних сил, що складається з вигодовування дітей, догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, і традиційно виконується переважно жінками.

Політична і громадська діяльність не потребують визначення, а прикладом добродійної «сусідської» праці може бути толока, допомога в сімейних ритуалах (хрестини, весілля, поховання), спільна робота з благоустрою місць спільного користування тощо.

Проста схема допоможе побачити дисбаланс між приватним і публічним під впливом гендерних стереотипів:

	Паритетна чи диспропорційна участь жінок і чоловіків	Наявність оплати праці	Офіційна чи неофіційна оплата праці
Державний сектор			
Приватний сектор			
Політичний сектор			
«Третій сектор»			
Домашній сектор			

Велике значення у формуванні гендерних ролей та гендерного поділу праці мають стереотипи.

Стереотип – це сукупність спрощених узагальнень про *групу* індивідуумів, яка дає можливість розподілити *членів групи* за категоріями і сприймати їх шаблонно, відповідно до цих очікувань. Таким чином стереотипи *щодо расових, соціальних і гендерних груп* призводять до сприйняття і ставлення до індивідуумів відповідно до необґрунтованих *упереджених думок*.

Гендерний стереотип – це стійкі для даного суспільства в конкретний історичний період уявлення про відмінність між чоловіком і жінкою.

Поняття стереотипу запроваджено в науковий обіг 1922 року американським психологом Волтером Ліппманом⁹.

Культуральні особливості і стереотипи справляють значний вплив на всі вищезазначені компоненти, а відтак і на гендерну рівність загалом.

Гендерний поділ праці має вплив і на родину та інші структури. Це може набувати таких форм.

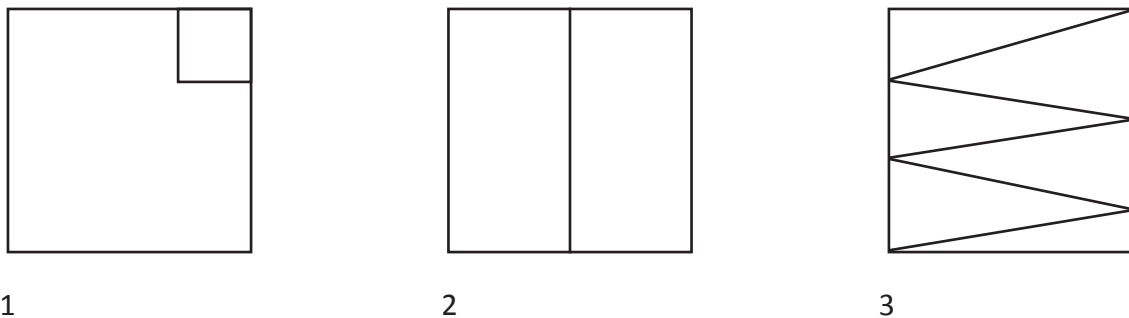


Схема
гендерного поділу праці у структурі
(сім'я, гуртожиток, наймана квартира, офіс тощо)

1. Нерівномірний поділ праці (з перевантаженням одних і недовантаженням інших).
2. Патріархатний (традиційний) поділ праці (з чітко визначеними видами «жіночих» і «чоловічих» видів праці).
3. Партнерський поділ праці (з гнучким розподілом видів праці, що враховує ставлення до цієї праці загалом і реальну поточну можливість її виконати).

Сім'ї з нерівномірним і традиційним поділом праці відрізняються мало, тобто традиційний поділ праці також іноді є нерівномірним.

Важливим є визнання економічної і монетарної цінності неоплачуваної праці, насамперед домашньої, а також розроблення моделі її «економічного еквівалента». Така модель може слугувати інструментом оцінки праці з метою страхування, соціального забезпечення, оподаткування тощо.

Наприклад, у Республіці Кореї впроваджуються реформи, що передбачають:

- страхування домогосподарок на базі розрахункової вартості домашньої праці;
- державну політику, спрямовану на підтримку сім'ї;
- однакову компенсацію за видами робіт і справедливий розподіл майна при розлученні.

Диференційований доступ і контроль за ресурсами і прибутками

Власність характеризується наявністю такої влади особи над річчю, яка визнана суспільством і регламентована соціальними нормами. Оскільки влада над річчю неможлива без того, щоб інші особи – невласники речі ставилися до неї як до чужої, власність означає відносини між людьми з приводу речей. Всі інші особи, невласники, зобов'язані утримуватися від будь-яких зазіхань на чужу річ і на волю власника щодо володіння цією річчю. Змістом права власності є права (правомочності) володіння, користування та розпорядження своїм майном – так звана «цивілістична тріада». Як і інші правовідносини, вони теж зазнають впливу ґендера.

Важливо відрізнити доступ до ресурсів і контроль за ними як складові права власності, коли ми перевіряємо, як такі ресурси (земля, праця, кредити, прибутки тощо) розподіляються між жінками і чоловіками.

Доступ дає можливість особі використовувати ресурс, наприклад, вирощувати на землі овочі.

Контроль дає можливість особі ухвалювати рішення щодо використання ресурсів чи розпорядження ними, наприклад, продавати землю.

Основним питанням для ґендерного аналізу є визначення, чи є відмінність між доступом і контролем жінок і чоловіків за такими трьома категоріями ресурсів:

- *економічні та продуктивні ресурси* (земля, кредити, прибутки, працевлаштування);
- *політичні ресурси* (освіта, політичне представництво, лідерство);
- *час* (критичний ресурс, який конче вимагає грошового виміру)¹⁰.

Хто у вашій програмі, проекті використовує, розпоряджається, володіє ресурсами? Зменшиться чи пошириться доступ до цих чи інших ресурсів у процесі реалізації програми, проекту?

Практичні потреби і стратегічні інтереси (ґендерні потреби та інтереси)

Для ефективного недискримінаційного планування важливо знати і враховувати практичні потреби та стратегічні інтереси жінок і чоловіків.

Практичні потреби пов'язані з умовами життя жінок і чоловіків. Умови їхнього життя відповідають ґендерним ролям, матеріальному статусу і безпосередній сфері досвіду. Як правило, люди дають з ними раду самі відповідно до критичності та нагальності таких потреб. Жінки, відповідальні за організацію побуту родини, потребують магазинів, навчальних і медичних закладів, розташованих неподалік оселі. Чоловіки, відповідальні за фінансовий добробут родини, потребують місця роботи, можливості дістатися до нього громадським транспортом чи власним автомобілем. Якщо ж ґендерні ролі розмиті, не є жорстко прив'язаними до жінок і чоловіків, потреби також не матимуть чіткого характеру для жінок і чоловіків.

Практичні потреби, як правило, можуть змінюватися без зміни соціальної позиції (статусу) населення. Так, умови життя людей можуть поліпшитися, але замало буде зроблено для покращення їхніх позицій і статусу в суспільстві.

Політика, яка має на меті задоволення практичних потреб і поліпшення умов життя, загалом зберігає і посилює традиційні стосунки між жінками і чоловіками.

Стратегічні інтереси впливають з підпорядкованого (вразливого) статусу жінок і їхньої позиції в суспільстві. Це оцінюється, наприклад, диспропорцією в заробітній платі жінок і чоловіків, можливостях працевлаштування, представництві в законодавчому органі, вразливості до бідності і насильства тощо. Чоловіки також потерпають від гендерної дискримінації.

Стратегічні інтереси є довготривалими і стосуються покращення позиції людей. Вони складаються з дій для підвищення знань і навичок людей, надання їм юридичної допомоги і досягнення справжніх рівних можливостей для різних соціальних груп. Доступ до активних демократичних процесів є в інтересах бідних. Гендерна рівність – це стратегічний інтерес жінок і чоловіків. Посилення жінок для отримання ними більших можливостей, збільшення доступу до ресурсів та рівна з чоловіками участь у процесах ухвалення рішень – стратегічний довготривалий інтерес більшості жінок і чоловіків світу.

	Практичні потреби	Стратегічні інтереси
Короткострокові чи довготривалі дії	Мають тенденцію до безпосередніх короткострокових дій	Мають тенденцію до довготривалості
Окремі жінки чи всі жінки	Потрібні окремим жінкам	Загальні для майже всіх жінок
Пасивність чи активна позиція	Залучають жінок як користувачок, а не активних учасниць	Залучають жінок як дійових осіб чи уможливають їхню участь як агентів
Умови повсякденного життя чи позиція в суспільстві	Стосуються умов повсякденного життя – продуктів харчування, житла, доходів, охорони здоров'я, соціальних пільг тощо	Стосуються незахищеної позиції жінок у суспільстві, їхньої підпорядкованості, відсутності ресурсів і освіти, вразливості до бідності і насильства
Ідентифікація	Легше визначаються жінками і чоловіками	Нелегко визначається жінками і чоловіками
Задоволеність конкретними ресурсами чи суспільними змінами	Можуть бути задоволені конкретними матеріальними ресурсами – продуктами харчування, медичними послугами, навчанням тощо	Можуть бути задоволені гендерною чутливістю і підвищенням самосвідомості, самоповаги жінок та впевненості в собі, освітою і навчанням навичкам, політичною мобілізацією та посиленням власної спроможності
Змінність гендерних відносин	Можуть задовольнятися без зміни традиційних гендерних ролей та відносин	Можуть посилити жінок і чоловіків і трансформувати гендерні відносини
Приклад	Відкриття притулку для жертв насильства Уроки домашньої праці для дівчат у школі	Проведення профілактичної роботи з кривдниками Проведення уроків для всіх – і для хлопців, і для дівчат

Початок 1980-х характеризується виникненням різних аналітичних схем гендерного аналізу. Приклади деяких із них:

- Гарвардська аналітична схема;
- Схеми Лондонського університету;

- схема Мозер (потрійні ролі)
- схема Левай (мережа інституалізації);
- матриця ґендерного аналізу;
- схема рівності та уповноваження;
- схема можливостей і ризиків;
- схема, орієнтована на людей;
- схема соціальних стосунків.

З одного боку, різноманітність підходів і схем дає можливість більш індивідуалізованого підходу до аналізу різних ситуацій і груп, а з другого – штучно ускладнює вибір найпридатнішої схеми і зменшує можливість стандартизації та ширшого застосування цих схем.

На нашу думку, важливо шукати, розвивати і застосовувати такі схеми, які найбільше відповідають потребам аналізу, базуються на правових категоріях, та ефективність застосування яких доведена.

Індикатори

Індикатори використовуються для вимірювання та моніторингу досягнення очікуваних результатів та визначення успішності діяльності. Для проведення ґендерного аналізу використовують якісні і кількісні індикатори.

Ґендерно чутливі індикатори:

- визначають ґендерні прогалини (gaps) і нерівності, на подолання яких спрямовані проект, програма;
- вимагають збору даних з розподілом за статтю, а також за віком, соціально-економічним статусом, етнічними групами тощо;
- допускають у перспективі соціальні зміни;
- містять партисипативний підхід (participatory approach) – активна участь жінок і чоловіків у розробленні та реалізації програми, в обговоренні результатів тощо.

Типові помилки при проведенні ґендерного аналізу:

- пошук універсального інструментарію («шукали-шукали схеми ґендерного аналізу, а всюди все різне – заплуталися»);
- формальний підхід до проведення ґендерного аналізу (у проекті наводиться загальна інформація про ґендер, що не має практичного застосування для галузі/проекту);
- використання наявних у світі тенденцій як результатів ґендерного аналізу (утиск прав жінок під час проведення приватизації, обмежений доступ дівчат до освіти можуть не мати підтвердження на місцевому рівні);
- спрощена інтерпретація результатів («в організації працюють жінки, отже, з ґендером все нормально»).

Приклади використання гендерного аналізу

Проекти / програми, в яких використовувався гендерний аналіз	Результати гендерного аналізу	Запропоновані/проведені зміни
Вирощування органічної продукції	- Жорсткий розподіл гендерних ролей у сім'ях фермерів у домашньому господарстві та виробництві органічної продукції. Ризик – у разі відсутності одного з членів родини є загроза сільськогосподарському процесу - Жінки не враховують свої традиційні гендерні потреби у плануванні покупок для сім'ї та господарства. Ризик – батьки і діти часто не бачать перспектив залишатися в селі та працювати в сільському господарстві	- Врахування гендерного паритету при формуванні груп, які їдуть на стажування до Швейцарії - Проведення гендерної просвітницької роботи в аграрному коледжі, серед учасниць і учасників проекту
Заходи з відновлення лісів у Карпатах	- Жінки і чоловіки по-різному використовують ліс - Спостерігається переважно «чоловіче» використання лісу, що призводить до його односторонньої експлуатації з негативними наслідками	Аналіз відмінностей використання лісу жінками і чоловіками та їх врахування у плануванні заходів з відновлення лісів
Аудит безпеки територій	Визначення потенційно небезпечних місць у населених пунктах	Проведення інформаційної і адвокаційної кампанії з метою просвіти населення та усунення джерел небезпеки
Страховання сільськогосподарських виробників	Тенденції розподілу праці з переважанням чоловіків серед керівництва господарств і жінок серед бухгалтерів. Ризик – бухгалтерки відвідують семінари з агрострахування, але чоловіки-керівники не враховують отримані знання під час ухвалення рішень	Організація семінарів із залученням водночас жінок і чоловіків
Освітні програми і проекти	- Відставання хлопців в успішності - Наявність «прихованого навчального плану», що сприяє створенню різних можливостей в освіті хлопців і дівчат	- Розвиток мотиваційних моделей підвищення успішності для хлопців - Усунення або зниження впливу «прихованого навчального плану»
Регуляторна політика бізнесу	Частка жінок значно вища в малому і мікро-бізнесі, а також у певних галузях – торгівля, харчування, побутові послуги, що призводить до того, що жіночий бізнес платить вищі податки і неофіційні платежі у відносному вимірі	Удосконалення регуляторної політики
Реформа системи охорони здоров'я	Чоловіки рідше займаються профілактикою та раннім виявленням хвороб	Розвиток мотивації та відповідних каналів комунікації для підвищення усвідомленості чоловіками необхідності раннього виявлення хвороб
Робота з особистим селянським господарством для створення кооперативів	SWOT-аналіз відкриває розширені можливості для виробництва з урахуванням «жіночої» і «чоловічої» точок зору	Урахування жіночого і чоловічого досвіду у плануванні та впровадженні проектів СОК
Організаційний гендерний аналіз	Різні гендерні ролі жінок і чоловіків в офісі, що не стосуються функціональних обов'язків. Ризик – дискримінація	Усунення факторів неформального розподілу гендерних ролей

ГЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА ЗАКОНОДАВСТВА

Важливим інструментом удосконалення законодавства з урахуванням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є гендерно-правова експертиза.

Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено проведення гендерно-правової експертизи законопроектів, порядок якої розробляється Кабінетом Міністрів України. Постановою Кабінету Міністрів України №504 від 12 квітня 2006 року обов'язок проведення гендерно-правової експертизи покладено на Міністерство юстиції. На сьогодні такий порядок вже не видається доцільним, оскільки обсяг нормативно-правових актів значно перевищує спроможність невеликого підрозділу Мін'юсту, відповідального за проведення такої експертизи. Окрім того, такий підхід обмежує можливості розвитку спроможності тих органів влади, які розробляють нормативно-правові акти, бо у них відсутня мотивація розвивати цю спроможність, а тому продовжується маргіналізація процесу гендерного інтегрування загалом.

Ще одна проблема, на яку слід звернути увагу, – відсутність обов'язку проведення гендерно-правової експертизи законопроектів, поданих народними депутатами України. Тобто в Апараті Верховної Ради України на сьогодні відсутні відповідальні особи і підрозділи, які мають здійснювати гендерно-правову експертизу.

З метою комплексного вирішення проблеми важливо визначити, хто буде здійснювати гендерно-правову експертизу і яким чином. Обидві складові взаємозалежні та можуть мати варіанти рішень.

Один із варіантів – зробити процес двоетапним. Перший етап – перевірка проекту на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. І лише у разі невідповідності законопроекту цьому принципу здійснюється другий етап – поглиблена експертиза, яка ширше пояснює проблему та пропонує рекомендації з усунення.

Методологія пілотної експертизи на відповідність законопроектів принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ґрунтується на положеннях законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», її підходи можна використовувати як антидискримінаційні і для інших груп захищених ознак.

У ході гендерно-правової експертизи аналізується дотримання:

- принципу рівних прав і свобод;
- принципу рівних можливостей;
- принципу рівності перед законом;
- принципу поваги до гідності,

а також виявляються випадки прямої та непрямої дискримінації.

- наявність відмінності;
- наявність захищеної ознаки (статі);
- відсутність юридично обґрунтованої мети відмінності;
- непропорційність методів досягнення мети.

- 1) головному комітету – повернути законопроект на доопрацювання суб'єкту права законодавчої ініціативи;
- 2) головному комітету – підготувати поправки до законопроекту;
- 3) головному комітету або суб'єкту права законодавчої ініціативи – підготувати поправки до законопроекту та зміни до чинних нормативно-правових актів, норми яких не відповідають принципам рівності та недискримінації;
- 4) направити копію висновку до Міністерства юстиції з рекомендацією здійснити комплексну ґендерно-правову експертизу законопроекту.

Проведена робота показала подальші шляхи, як запровадити ґендерно-правову експертизу у процес законотворення.

ИИ:р://етреп.о.С.иа/сониени/Сениернирн-тонииорн-ИИиориа-Шриен-2013
ИИ:р://етреп.о.С.иа/сониени/Сениернирн-тонииорн-ИИиориа-Шриен-2013

ІНТЕГРУВАННЯ ПРИНЦИПУ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ

Державна політика в будь-якій сфері є відповіддю на практичні проблеми суспільства з урахуванням комплексного характеру їх осмислення та моніторингу. У найбільш загальному вигляді державну політику можна визначити як основні принципи, норми та діяльність із здійснення державної влади.

Ми вже коротко розглянули врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у процесі законотворення, в цьому розділі увага буде зосереджена на реалізації державної політики органами виконавчої влади.

Серед загальних передумов інтегрування ґендерної складової у програми і проекти можемо визначити такі:

- запровадження ґендерної складової в аналіз, завдання і моніторинг програми;
- використання відповідних методологій при розгляді ґендерних проблем;
- залучення до співпраці ґендерно-обізнаних партнерів і персоналу.

На кожному з етапів циклу управління програмою важливо розуміти, на які питання і які відповіді сприятимуть трансформації патріархатних структур на шляху до рівності:

- мета;
- завдання;
- заходи;
- витрати;
- послуги і продукція;
- наслідки;
- вплив.

Важливо також врахувати три рівня результатів:

- 1) ефективність;
- 2) дієвість;
- 3) відповідність.

Відповідаючи на кожне із зазначених питань, слід чітко уявляти, як вони будуть відображені в проекті (програмі). Без цього не можна вважати, що в програмі впроваджується ґендерний підхід.

Мета, завдання

- Чи можуть партнери висловити своє бачення щодо рівності жінок і чоловіків?
Як у своєму проєкті ви забезпечуєте таку можливість?
Чи не приймаєте ви бажане за дійсне?
- Чи рівною мірою чоловіки і жінки сприяють програмним цілям?
- Чи враховані практичні потреби чоловіків і жінок?
Коли ви проводите збори місцевої громади, чи замислюєтеся над тим, наскільки час і місце проведення є зручними для жінок і чоловіків?
Як це відповідатиме їхнім ґендерним ролям і умовам?
- Чи спрямовані вони на стратегічні потреби шляхом трансформації структур, що підтримують ґендерну нерівність?
Започатковуючи програму із створення нових робочих місць, чи думали ви, хто безпосередньо отримає від неї переваги?
Чи можливо надати рівний доступ до нових робочих місць, навіть якщо традиційно до таких видів робіт зазвичай більше залучають чоловіків? Як це можна зробити?
- Чи чітко ґендерна складова врахована у завданнях?
- Чи потрібні ґендерно специфічні завдання?

Заходи

- Чи інтегрований ґендерний підхід у заходи?
- Чи всі заходи надають рівні можливості жінкам і чоловікам для участі та отримання користі від проєктів?
- Чи всі заходи враховують потреби, можливості та обмеження жінок і чоловіків?
- Чи потрібні окремі ґендерні компоненти?
- Чи всі заходи залучають жінок і чоловіків?

Витрати

- Чи виділені засоби та ресурси для підтримки ґендерного інтегрування?
Поширеною нормою фінансування підтримки ґендерного інтегрування у проєктах та програмах, які не є ґендерно специфічними, можна вважати 3-7% загальної суми проєкту чи програми.
Проєкти і програми, не забезпечені фінансовою підтримкою, імовірно залишаться лише гарними деклараціями.
- Чи слід застосовувати певні ресурси для зменшення ґендерного розриву?

Послуги і продукція

- Чи однаково жінки і чоловіки користуються «плодами» проекту, програми, запровадження закону?

Якщо громада вирішила зосередитися на проблемі енергозбереження і засобом подолання теплових втрат визначила встановлення нових віконних блоків у школах, хто насамперед отримає переваги від цього проекту?

Хто встановить віконні блоки?

Які безпосередні наслідки встановлення нових віконних блоків у школах?

Які опосередковані наслідки встановлення нових віконних блоків у школах?

Наслідки

- Чи впливають ґендерні проблеми на впровадження проекту, програми, закону?

Якщо ви працюєте з сільськими радами в зоні відчуження і плануєте надавати підтримку громадам у реалізації їхніх ініціатив з економічного, соціального розвитку та відродження довкілля, на визначення ваших планів може вплинути ґендерний і віковий склад жителів сіл у цій зоні.

Яким чином це може вплинути?

- Чи рівною мірою застосовуються сила та потенціал жінок і чоловіків?

Частка жінок з вищою освітою в Україні вища, ніж чоловіків. Частка жінок, які обіймають керівні посади, особливо на вищих щаблях управління, менша за частку чоловіків. Недовикористання цього освітнього потенціалу має негативний вплив на суспільство в цілому.

Чи притаманно це вашому проекту, програмі?

- Чи розвивають партнери ґендерну спроможність?
- Чи змінилися практики і ставлення?

Вплив

- Чи зменшилася ґендерна нерівність?
- Чи посприяла програма підвищенню стандартів життя чоловіків і жінок?
- Які уроки можна отримати від проведення ґендерного інтегрування?

Індикатори допомагають нам визначити, наскільки успішним можна вважати поступ ґендерної політики. Вони допомагають розвинути і підрахувати критерії, показники, за якими ми можемо порівнювати відмінність між ситуацією на початку проекту, в ході його впровадження і на завершення.

Індикатори важливі, коли потрібно:

- виміряти зміни ситуації із зміною часу;
- оглянути результати дій;
- спрямувати майбутні дії для досягнення кращих наслідків.

Гендерні індикатори:

- показують зміни у відносинах жінок і чоловіків;
- показують прогресивні зміни в умовах життя;
- виміряють прогрес в напрямі гендерної рівності.

Прямі індикатори

Чи всі дані дезагреговані за статтю?

Непрямі індикатори

Чи є гендерний вимір змісту в прямих і непрямих цільових групах?

Як вплинули зовнішні фактори на реалізацію проекту?

Кількісні індикатори

Скільки жінок і чоловіків беруть участь у реалізації проекту?

Скільки жінок і чоловіків беруть участь у керуванні проектом?

Яка середня заробітна плата жінок і чоловіків за проектом?

Якісні індикатори

Як сприймається концепція гендерної рівності тими, хто працює в проекті?

Наскільки обізнаний персонал проекту з основними гендерними поняттями?

Моніторинг – це перевірка, чи досягнуті гендерні результати і чи контролювані сфери відповідальності.

«Гендерні лінзи» – це можливість у будь-якому явищі, проекті, програмі, артефакті побачити відмінності між ситуацією для жінок і чоловіків та визначити, чи призводить вона до нерівності.

Державні програми та всі структурні реформи мають включати гендерну складову (див. Додатки 6 і 7).

Гендерна рівність у державній політиці неможлива без відповідної кадрової політики. Кадрова політика з урахуванням організаційного гендерного аналізу має бути основною складовою впровадження гендерного підходу в організації.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає застосування принципу ґендерної рівності в забезпечення людськими ресурсами державної служби та місцевого самоврядування.

Проте цього замало для здійснення практичних кроків. Організаційний ґендерний аналіз дає для цього конкретний інструментарій.

Організаційний ґендерний аналіз можна здійснювати різними методами. Одним із таких методів може бути структуроване інтерв'ю (див. Додаток 8).

Ухвалювати чи не ухвалювати рішення щодо зміни політик в організації після проведення такого аналізу – це вже питання політичної волі керівництва та відповідальності за дотримання законодавства.

ГЕНДЕРНО-КОРЕКТНИЙ ПАРЛАМЕНТ

Парламент – дзеркало нашого суспільства, він прагне представляти і реагувати на повсякденну реальність. Таким чином парламент постійно розвивається. Сучасними парламентами вважаються ті, в яких громадяни і громадянки впізнають себе і можуть знайти відповіді на запитання і прагнення.

У XX столітті одна з найбільших демократичних змін в усьому світі стосувалася участі жінок у політиці як виборців і членів парламенту. Сьогодні мета досягнення гендерної рівності пронизує наші суспільства і визнається центральним елементом розвитку і прогресу. Цю мету вже задекларували багато парламентів, але ще належить пройти довгий шлях у боротьбі за гендерну рівність.

У 2008 році Міжпарламентська спілка (Inter-Parliamentary Union) започаткувала глобальне дослідження щодо рівності прав жінок і чоловіків у політиці “Жінки у національних парламентах”¹². Один із висновків даного дослідження полягає в тому, що жінки в переважній більшості випадків є основним фактором прогресу рівності чоловіків і жінок у парламентах, але парламенти як установи також несуть відповідальність за досягнення позитивних результатів. Постають запитання: що роблять парламенти, аби заохочувати і стимулювати гендерну рівність? Яка політика формує засади рівності? Чи існують інституціональні структури у парламентах світу з урахуванням гендерних факторів?

Слід відзначити, що гендерна рівність і розширення прав жінок стали невід’ємною складовою міжнародної політики як основи прогресу на шляху досягнення Цілей розвитку тисячоліття. Прогрес у досягненні зазначених цілей вимагає прямої дії.

Парламент з урахуванням гендерних аспектів, або **гендерно-коректний парламент** – це парламент, який відповідає потребам та інтересам і чоловіків, і жінок, які входять до його складу.

У парламенті з урахуванням гендерних аспектів немає жодних бар’єрів – ні структурних, ні культурних – для всебічної участі жінок як депутатів, так і персоналу. Це місце, де жінки не лише можуть, а й хочуть працювати і щодня робити особистий внесок у загальні здобутки. Парламент з урахуванням гендерних аспектів встановлює позитивний приклад заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на національному і міжнародному рівнях.

Тому парламент з урахуванням гендерних аспектів є парламентом сучасним, таким, що відображає вимоги рівності сучасного суспільства. Зрештою, це парламент, який є більш ефективним, дієвим і визнаним.

Для втілення цих ідей у практику важливо мати конкретні плани. Прикладом є План дій, розроблений Міжпарламентською спілкою¹³.

Наскільки ефективно відбуваються зміни, дають змогу побачити індикатори оцінки. Приклад таких індикаторів – розробка Програми USAID «РАДА» Фонду Східна Європа (див. Додаток 9). Індикатори базуються на Плані дій Міжпарламентської спілки. Оцінювання здійснюється з 2014 року. За цей час показники Верховної Ради значно зросли¹⁴, що відображає реальний стан справ і відповідні зміни.

12 <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

13 <http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf> Adopted by the 127th IPU Assembly (Quebec City, 26 October 2012)

14 <http://radaprogram.org/radanews/upovnovazheni-z-gendernyh-pytan-ocinyly-gendernu-sensytnnist-vr-i-vruchyly-sertyfikaty>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

Короткий огляд жіночого руху і розвитку державної політики у сфері ґендерної рівності (1991-2016)

Олена Суслова

Історія розвитку ґендерного аналізу неможлива і неповна без короткого огляду жіночого руху і розвитку державної політики. Зважаючи на неосяжність теми в рамках невеликого посібника з основ ґендерного аналізу політики, зупинимось лише на новітній історії України. Огляд базується на власному досвіді авторки, а тому існує ймовірність, що хтось із ним не погодиться, бо кут зору часто є дуже впливовим або визначальним фактором. Проте намагання не творити міфів нових і не транслювати старих, а також базування на власному досвіді 26 років причетності, участі, аналізу жіночого руху допоможе знайти позицію, близьку до нейтральної.

Наскільки важливими для країни можуть бути процеси, початок яких покладено 25 років тому, якщо її новітня офіційна історія теж налічує 25 років? Відповідь не є однозначною, бо це можуть бути як роки набуття нової якості політики, так і роки втрачених можливостей.

Для того щоб краще визначитися в цьому континуумі, необхідно згадати всі етапи, починаючи з 1991 року.

Незалежність декларативна: замість вступу

Думка про те, що право націй на самовизначення та відокремлення, записане в радянській Конституції, таке ж декларативне, а не реальне, як рівні права жінок і чоловіків, є сама по собі проста і логічна, але часом таке розуміння подібне інсайту. Інсайтом є і висновок: якщо ми виборюємо незалежність України, то слід братися і за рівні права жінок і чоловіків.

Така логіка на той час не була широко поширеною не лише в суспільстві загалом, а й серед тих, хто тим чи іншим чином декларував причетність до «жіночих проблем».

Говорити про таку причетність було не лише не популярно, а й ризиковано – як мінімум зустріти насмішки і «бородаті жарти» – суміш ксенофобій, стереотипів і забобонів, більша частина яких давно зникли з реалій життя чи ніколи не існували.

Державна політика щодо жінок тихенько пливла в кильватері «важливих» справ, відтворюючи радянські підходи кулуарних рішень і підтримки Комітету радянських жінок, який ще напередодні путчу 1990 року перетворився на Спільку жінок України та Асоціацію ділових жінок. «Нові» жіночі громадські організації, які майже всі виникли зі «старих» – створених наприкінці XIX – на початку XX століття і знищених у радянські часи, не маючи чіткого бачення, здійснювали діяльність або на антитезі до пострадянських жіночих організацій, або копіюючи діяльність жіночих організацій у діаспорі.

Неформальними гаслами жіночих організацій, державної політики та окремих жінок-політиків, серед інших, були такі:

«Жінка в Україні споконвіку була на високих позиціях, тому вона не має специфічних проблем, які є гострими (важливими, нагальними) і які треба вирішувати»

«Завдання жіночих організацій – допомагати (мужчинам) будувати країну»

«Усі права жінці вже надані давно, а в деяких країнах Заходу жінки ще багатьох прав не мають або вони в зародковому стані»

«У мене особисто ніколи не виникало ситуацій, щоб мене дискримінували як жінку, може, тому що я так себе ставлю, тому нехай і інші чинять так само».

Як бачимо, деякі такі сентенції можна зустріти і сьогодні.

Основними проблемами на той час були:

- відсутність декларування політики захисту прав жінок на державному рівні;
- відсутність самоідентифікації жіночого руху;
- панування суспільної думки про «особливу ситуацію України», зокрема в «жіночому питанні».

«Головна жінка України» (1995)

Поза сумнівом, IV Всесвітня конференція ООН у справах жінок, яка відбулася 1995 року в Китаї, була непересічною подією, а для України та українських жіночих громадських організацій і поготів. Проте тоді ще цього майже не знали і не розуміли.

Сама інформація про те, що в Пекіні відбуватиметься конференція ООН, була на той час обмеженою і за змістом, і за кількістю. На державному рівні, у ЗМІ, серед нечисленних на той час жіночих організацій її або не було, або вона була напіввідкритою, призначеною для «обраних».

Коли вже напередодні поїздки на конференцію авторці вдалося роздобути номер телефону сектору Ради Міністрів, який на той час відповідав за «жіночі питання», і я додзвонилася за ним, щоб дізнатися, де можна взяти інформацію України про стан справ щодо захисту прав жінок, то отримала категоричну відповідь: інформації не дамо, бо Курас ще її не оголосив. Іван Курас був тоді віце-прем'єр-міністром України з гуманітарних питань і назавжди залишився в нашій історії ще й як «головна жінка України», бо був одним із небагатьох чоловіків – очільників делегацій на Всесвітню конференцію ООН у справах жінок.

Пекінська конференція мала два формати – офіційний, у якому брали участь державні делегації, і паралельний – Форум неурядових організацій в місті Хуайроу, неподалік столиці Китаю. Сама конференція, її дух свободи, численні знайомства з людьми та ідеями справили на нас, учасниць, незабутнє враження, незважаючи на брак досвіду подібних заходів, знання англійської мови, розуміння багатьох процесів.

Однак те, що пізніше стало відоме багатьом як «не-регіон», тобто низька помітність проблем нашого регіону на глобальному рівні, відчувалося вже тоді, навіть за умов нашої недостатньої

готовності. Це відчувалося і тоді, коли ми слухали інших про проблеми жінок у далеких країнах і регіонах, і тоді, коли вони слухали нас. «Переклад» на мову нашого життя не завжди був простим, адекватним і загалом можливим. Часом нам було складно зрозуміти, чи це дійсно проблеми, які від нас далекі, чи в нашому контексті вони просто мають інші прояви.

Причин цьому декілька, але серед основних можна назвати те, що радянський режим на формальному рівні зробив певні кроки в царині прав жінки. Тому «стартові умови» у нас значно відрізнялися і від проблем так званого бідного «глобального Півдня», і від проблем так званої багатой «глобальної Півночі». Ми це не завжди розуміли, розуміючи – не завжди могли висловити, висловивши – не могли сформулювати стратегії подолання, сформулювавши – пролобіювати і домогтися потрібних нам акцентів.

Загалом можна стверджувати, що на той час в Україні була відсутня консолідована державна гендерна політика, як і саме поняття «гендер» у риторичі державних службовців.

Основними причинами, що зумовлювали такий стан в Україні, були:

- відсутність знання і розуміння засад гендерної політики як на державному, так і на недержавному рівнях;
- відсутність чи слабкість жіночих громадських організацій;
- брак ресурсів (людських, фінансових тощо) для діяльності жіночих громадських організацій;
- ідеологічні розходження між старими прорадянськими і «новими» жіночими громадськими організаціями.

Згадані проблеми не є унікальними для України, вони спільні для країн пострадянського простору і впливали й на інші сектори політики і громадянського суспільства.

Попри все зазначене, Пекінська конференція і прийняті на ній документи сколихнули українську жіночу громадськість.

«Не завдяки, а всупереч» (1996-2004)

Спроби організувати широку дискусію, особливо в перші роки після Пекінської конференції, наштовхувалися на ті самі названі проблеми. Основними рушійними силами тривалий час залишалися міжнародні донорські організації, які наполегливо і регулярно нагадували державі Україна про міжнародні зобов'язання у сфері дотримання прав жінок, зокрема про Пекінську платформу дій.

Так, під час проведення в Криму 1997 року конференції «Пекін + 2» організаторам вдалося буквально «затягнути» на кілька годин одну жінку – народного депутата України і кількох представниць місцевої влади. Промови «державних жінок» стосувалися того, як віками шанували українську жінку, як славно тримає вона за кути хату, справляється і з основною роботою, і з громадською діяльністю, і вдома пореє всі справи, тобто про патріархатні підходи і потрібне навантаження на жінок. І це тоді як жіноче безробіття, насильство проти жінок, торгівля людьми зростали стрімкими темпами.

Формування політики на державному рівні також відбувалося складно, непослідовно, на маргінальному рівні.

Утворене 1996 року Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, у відання якого було додано і питання подолання гендерної нерівності, не стало тим ефективним національним механізмом, якого вимагала Пекінська платформа дій. Проте позитивним було вже те, що міністерство почало створювати свою вертикаль – управління і відділи у справах сім'ї і молоді, серед функцій яких було зафіксовано і напрям рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Тобто це започаткувало розбудову національного механізму досягнення гендерної рівності, передбаченого Пекінською платформою.

У ті роки «гендерний напрям» міністерства не був ані мотивованим, ані професійним, ані активним. Заходи, програми і стратегії мали, швидше, спорадичний, напівкулуарний, разовий характер.

Так, створена при міністерстві Гендерна рада формально складалася з 50% жінок і 50% чоловіків, але далі робота не пішла, а нерегулярні її засідання відбувалися за радянським форматом – відвідування підприємства, коротка формальна розмова з питань порядку денного, фуршет.

Прийняття державних програм також мало формальний характер, вони переважно передбачали «сприяння програмам», «проведення семінарів», тобто відображали яскраво виражений процес-орієнтований підхід і самі по собі мало впливали на зміни в «гендерному полі» країни.

Чи означає це, що ці роки були періодом стагнації і бездіяльності? Жодним чином! У ці роки громадянське суспільство та, зокрема, його «жіноча складова» набували досвіду, робили і виправляли власні помилки, вчилися впливати на політику і будувати для цього коаліції і мережі.

Саме тоді, 1998 року, в Києві відкрився Міський центр роботи з жінками. Незважаючи на дещо неоковирну назву і певні недоліки в роботі, це був перший зразок інституції, яка була створена і фінансувалася державою з метою піднесення статусу жінки в суспільстві. Слід наголосити, що Центр було відкрито за 7 років до ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Дійсно, держава мало і не завжди адекватно підтримувала гендерні ініціативи, але вона майже не заважала процесам усвідомлення гендерних стратегій громадянським суспільством.

Основними проблемами на той час були:

- формальне ставлення держави до гендерної проблематики;
- високий рівень конкуренції між жіночими громадськими організаціями за фінансові ресурси;
- нерозуміння гендерної теорії і практики як представниками жіночих громадських організацій, так і на державному рівні, і в ЗМІ.

Однак, незважаючи на проблеми, з часом відбулися і якісні зміни.

Перехід кількісних змін у якісні (2005-2010)

Незважаючи на те, що багато прихильниць і прихильників Помаранчевої революції вважають, що вона нічого не змінила в Україні, з цим складно погодитися. Події осені і зими 2004-2005 років сколихнули всю країну. Вони примусили всіх нас незалежно від політичних

уподобань інакше подивитися і на себе, і на світ навколо. Зміни торкнулися всіх сфер нашого життя, не залишилася осторонь і ґендерна політика.

Відбулися зміни у ставленні держави до проблематики загалом. Так, 2005 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який значною мірою сублімував положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінської платформи, інших міжнародних зобов'язань України. Це був сьомий законопроект у цій царині, якому пощастило стати законом. Із 12 проблемних сфер, до яких звертається Пекінська платформа, принаймні 5 розкриваються у статтях закону – нерівний доступ до освіти, нерівність в економіці, доступ жінок до рівня ухвалення рішень, недостатні механізми просування жінок, брак поваги до прав жінок. У підготовці законопроекту до другого читання взяли активну участь ґендерні експерти і жіночі громадські організації. І хоча до закону не були включені положення про ґендерні квоти, громадськість зробила свій внесок – і в плані формулювання дефініцій, і в розробленні національного механізму ґендерної рівності, і в деталізації положень закону. Ця спільна робота з підготовки документа довела Верховній Раді доцільність залучення громадських організацій, показала професійний рівень ґендерних експертів, послужила початком тривалої співпраці та процесу взаємного збагачення ідеями, знаннями, досвідом.

Попри всі помилки і недоліки «післяреволюційного» часу, саме в ці роки громадянське суспільство в Україні досягло своєї «дорослості», професійності, самосвідомості. Формування коаліцій і мереж перестало бути надбанням лише донорських ініціатив і набуло сталого характеру. Це повною мірою стосується і жіночих громадських організацій та ґендерних ініціатив. У 2008 році в Україні створена мережа «Стоп насильству!», яка підхопила ініціативу Генерального Секретаря ООН Пан Гі Муна щодо Всесвітньої кампанії подолання насильства щодо жінок. Він закликав лідерів усього світу підтримати кампанію відповідними діями на національному рівні, а також створити глобальну мережу лідерів, які допоможуть привернути увагу громадськості до проблеми насильства стосовно жінок. У рамках проведення Всесвітньої кампанії громадські організації звернулися до Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту з ініціативою проведення в Україні Національної кампанії «Стоп насильству!», спрямованої на протидію насильству стосовно жінок, дітей та насильству в сім'ї. Це перша ініціатива громадськості, яка була ініційована не донорами і державою, а самими жіночими організаціями. Ініціатива набула сталого характеру і активно працювала тривалий час. Цікаво відзначити, що первинним документом мережі стала Платформа дій з протидії насильству стосовно жінок, дітей та насильству в сім'ї, побудована за принципом Пекінської платформи та з урахуванням її рекомендацій щодо протидії насильству стосовно жінок.

Підготовка нових законопроектів, внесення змін до чинних законів, розроблення інших нормативно-правових актів з урахуванням ґендерного компонента сьогодні вже неможливі без участі експертів громадських організацій. Саме професійний контроль з боку громадськості дає можливість послідовно розвивати і зміцнювати національний механізм досягнення ґендерної рівності, вносити пропозиції для деталізації ґендерної політики.

Саме за ініціативи жіночих громадських організацій, зокрема Інформаційно-консультативного жіночого центру, при Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту була створена і почала діяти Експертна рада з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі. Ця структура створена з метою розгляду, обліку та узагальнення звернень з питань дискримінації за ознакою статі та підготовки пропозицій щодо їх усунення і відповідає вимогам Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Основні проблеми на той час:

- розрив між законодавством і спроможністю його реалізувати з боку державних інституцій;
- дисбаланс між підтримкою гендерних підходів донорською спільнотою та недостатнім (кількісно і якісно) національним гендерним експертним ресурсом;
- непорозуміння у застосуванні гендерного інтегрування, зокрема заперечування «жіночого компонента» проектів, програм, ініціатив.

«Вам дрова треба?» (2010-2013)

Успіхи в царині гендерної політики, як і в інших перетвореннях, не є один раз і назавжди даними. На цю тему згадується анекдот. Якось увечері у вікно постукали і запитали господарів: «Вам дрова треба?» «Ні» – відповіли з хати. Вранці прокинулися, а дров нема. Такі «дров'яні історії» траплялися в наших сусідок – Польщі і Росії, і не думали ми тоді, що в наші вікна теж непомітно постукають, а на ранок ми залишимося... без центрального уповноваженого органу з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, без майже затверджених національних програм з утвердження гендерної рівності, підтримки сім'ї, протидії торгівлі людьми. Що «фантом» зниклого міністерства цілий рік існуватиме і робитиме вигляд, що нічого не сталося, не маючи жодних прав і повноважень. Що з уряду зникнуть всі жінки, а керівник уряду скаже, що не жіноча справа – займатися в Україні реформами. Що у вишій системі МВС запрошуватимуть лише юнаків, а юнкам скажуть у суді, що немає в цьому жодних обмежень ваших прав, а високий міліцейський генерал додасть, що нічого жінкам у міліцію йти, бо там тяжка праця. Наче легка праця санітарки в лікарні, вчительки у школі, прибиральниці та доглядальниці біля хворих і здорових. Що прозелітизм стосовно однієї з конфесій призведе до відкритого наступу на права жінок і чоловіків та до наполегливої вимоги скасувати Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Серед факторів, які визначали в цей час гендерну політику, можна виокремити такі:

- створення широкого кола ChONGO (Church Organized NGOs) – організацій, які називають себе незалежними громадськими організаціями, але водночас такими не є, а є лише каналами комунікації послань церкви, в даному разі – Московського патріархату. Ці організації слід відрізняти від релігійних громадських організацій, які не приховують свого походження, діяльності, зв'язків з релігійними організаціями;
- створення «Батьківського комітету» як парасолькової організації, що об'єднала вищезазначені організації та очолила боротьбу проти гендерної політики та ювенальної юстиції;
- організація довготривалої цілеспрямованої витратної кампанії проти гендерної політики та ювенальної юстиції як проявів демократичних цінностей.

У червні – липні 2010 року вищі державні органи – Президента, Прем'єр-міністра, Генерального прокурора, народних депутатів – почали «бомбардувати» численними листами, зміст яких зводився до однієї тези: гендерна політика та ювенальна юстиція вбивають народ, тому їх треба позбутися як ворожих. Перший погляд на такі листи складав враження, що вони надійшли від людини з нестабільною психікою, але вже другий наштовхував на думку, що лист цей складали не «неграмотні бабушки і дедушки», а дуже навіть обізнані люди в маніпуляційних технологіях:

- трохи правди, а за нею «довгий хвіст» неправди;
- правдива посилка, хибний висновок;
- пряма брехня;
- заміна раціонального ірраціональним тощо.

Тепер ми знаємо, що, зокрема, їх створювали «експерти» з 18 управління ФСБ із Санкт-Петербурга.

Листи були першим кроком. Їхній зміст змінювався з часом – від лякалок до вимог, зокрема скасувати Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а пізніше – і положення Конституції України. Листи народним депутатам ініціювали політичну волю – порушити питання. Окремі депутати це активно робили «на вимогу народу».

Чому саме ґендерна політика та ювенальна юстиція стали першим об'єктом нападок? Демократичні цінності мають значно ширше поле проявів.

Зупинимось лише на ґендері. Рівність і недискримінація є засадничими для партнерського суспільства і неприпустимі для домігаторного. Чому першою «на лінії вогню» виявилася саме рівність прав жінок і чоловіків? Тому що ґендерний досвід мають усі. Люди можуть тривалий час чи навіть все життя не мати досвіду стосунків з іншими етнічними групами, іншими релігіями тощо, але досвід стосунків жінок і чоловіків мають усі. У ньому накопичені найтриваліші практики і дискримінації, і недискримінації. Свідомо чи ні, але «цей бастіон» є першою і останньою барикадою.

З іншого боку, за аналогією з Росією, автори кампанії проти ґендерної політики вважали, що це «найслабша ланка», тому її послаблення чи повне знищення зумовлять важливі наступні кроки в цій сфері. Слід відзначити, що кроки робилися не лише у вигляді нападок, кампаній в органах місцевого самоврядування, освітніх закладах тощо. У 2011 році був проведений так званий експеримент, коли за постановою Кабінету Міністрів України навчання в системі вишів МВС здійснювалося за схемою «курсант – військовослужбовець строкової служби – курсант», що обмежувало вступ до таких вищих навчальних закладів дівчат, чоловіків, які не досягли 18 років або досягли граничного віку призову, та чоловіків, які вже відслужили строкову службу. У цей же час у Росії були зроблені кроки для підвищення частки жінок у вищих системах МВС.

Ці та інші факти слід розглядати детальніше і в комплексі, але вже сьогодні бачимо, що ґендерний підхід до питань безпеки не є формальною відповіддю на вимоги міжнародних організацій та донорів. Це важливий фактор, і нехтування ним може спричинити серйозні наслідки.

Проте роки, що минули, не минули безслідно. Ми стали дорослішими, усвідомленішими щодо своєї справи, наполегливішими і витривалішими.

Саме у відповідь на ґендерні виклики і загрози жіночі громадські організації та ґендерні експерти 2010 року створили Ґендерну стратегічну платформу, покликану виконувати такі основні завдання:

- обговорення стратегій розвитку ґендерної політики – аналізу, планування, моніторингу;
- підготовка фахових відповідей на виклики, що становлять загрозу ґендерної дискримінації, порушення прав жінок, інших явищ, пов'язаних з існуванням ґендерної нерівності;

- розроблення і реалізація спільних кампаній, проектів тощо, спрямованих на досягнення гендерної рівності.

Саме в цей період з'явилися перші резонансні позови до суду через дискримінацію за ознакою статі. Українські правозахисниці¹⁵ подали судові позови проти Прем'єр-міністра Миколи Азарова за його заяву, що «не жіноча це справа – проводити реформи в Україні», яка пролунала під час представлення голови Дніпропетровської обласної державної адміністрації, та за проведення експерименту у вишах системи МВС.

Саме на цей період припадає найактивніша діяльність Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі – вироблення певних алгоритмів дій, розгляд скарг, позитивна реакція органів влади, тих, хто був джерелом дискримінаційних артефактів, штрафи.

Основні проблеми цього періоду:

- часткова руйнація національного механізму утвердження гендерної рівності;
- активізація антигендерних рухів;
- скорочення донорської підтримки у зв'язку із згортанням демократичних свобод;
- високий загальний рівень апатії і депресії в суспільстві.

«Україна – це Європа» (2014-2016)

Вікна можливостей, які відкрила для себе Україна внаслідок Майдану, а пізніше – протидії російській агресії, мають і значну гендерну складову.

Поступово відбувається те, що можна назвати «гендерним дорослішанням». Цей процес характеризується ширшою обізнаністю про проблематику, глибшим зацікавленням у ній, розвитком окремих галузей і підгалузей, частішим переконанням на рівнях прийняття рішень у необхідності інтегрувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі напрями і на всіх рівнях діяльності суспільства.

Характерними для цього періоду є такі тенденції:

- активізація участі жінок в усіх сферах і на всіх рівнях, навіть традиційно «нежіночих»;
- розширення діяльності міжфракційного об'єднання «Рівні можливості» у Верховній Раді України;
- кампанії на підтримку ратифікації Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція);
- прийняття численних «гендерно дотичних» нормативно-правових актів – Національної стратегії у сфері прав людини та Плану дій щодо реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

Серед проблем можна виокремити такі:

- значне послаблення національного механізму утвердження ґендерної рівності, зокрема в частині центрального уповноваженого органу виконавчої влади та місцевих органів виконавчої влади, відповідальних за реалізацію принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- невідповідність між значними потребами в ґендерних експертах у різних сферах і невеликою кількістю наявних ґендерних експертів.

Незнання історії не звільняє від відповідальності.

ДОДАТОК 2

Права жінок і ґендерна рівність на порядку денному ООН

Діяльність ООН на підтримку прав жінок почалася з моменту проголошення Статуту, який заклав основи Організації. У статті 1 Статуту, де йдеться про цілі ООН, передбачено, серед іншого, «здійснювати міжнародне співробітництво ... в заохоченні та розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії».

У перший рік діяльності Організації Об'єднаних Націй Економічна і соціальна рада заснувала Комісію зі становища жінок як головний глобальний директивний орган, доручивши їй опікуватися виключно питаннями ґендерної рівності та поліпшення становища жінок. Серед її ранніх досягнень найбільш видатним є забезпечення ґендерної нейтральності мови у проекті Загальної декларації прав людини.

Історична Декларація, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, встановила: «Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах», «Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища».

Протягом 1970-х років почав набирати силу міжнародний феміністський рух. Унаслідок його зусиль Генеральна Асамблея проголосила 1975 рік Міжнародним роком жінок і організувала в Мехіко першу Всесвітню конференцію зі становища жінок. За рекомендацією конференції згодом період 1976-1985 років був проголошений Десятиліттям жінки в ООН.

У 1979 році Генеральна Асамблея ухвалила Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку часто називають міжнародним біллем про права жінок. У 30 статтях Конвенції дається чітке визначення поняття дискримінації щодо жінок і пропонується порядок денний для дій на національному рівні, покликаних покласти край такій дискримінації. Конвенція визначає культуру і традиції як впливові сили формування ґендерних ролей та сімейних відносин, а також є першим договірним документом у сфері прав людини, який затвердив репродуктивні права жінок.

Того ж року в Копенгагені, через п'ять років після конференції в Мехіко, відбулася друга Всесвітня конференція зі становища жінок. Прийнята за її підсумками Програма дій містить заклик до зміцнення національних заходів щодо забезпечення прав жінок на володіння власністю і управління майном, а також прав щодо спадщини, опіки над дітьми та втрати громадянства.

У 1985 році в Найробі відбулася Всесвітня конференція для огляду та оцінки досягнень Десятиліття жінки ООН: рівність, розвиток і мир. Вона була скликана в той час, коли рух за ґендерну рівність здобув справді світове визнання, і 15 тисяч представниць неурядових організацій взяли участь у паралельному Форумі неурядових організацій.

Найробіська конференція стала подією, яку багато хто називає «народженням глобального фемінізму». Розуміючи, що цілі конференції в Мехіко були належним чином досягнуті, 157 делегацій прийняли Найробіські перспективні стратегії у сфері поліпшення становища жінок на період до 2000 року, вперше заявивши про те, що ґендерний аспект притаманний практично всім питанням світової політики.

Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок, що відбулася в Пекіні 1995 року, пішла набагато далі Найробіської конференції. Пекінська платформа дій підтвердила, що права жінок і дівчаток є невід'ємною складовою і неподільною частиною загальних прав людини і запропонувала ряд конкретних дій із забезпечення дотримання цих прав. В огляді чотирьох всесвітніх конференцій, підготовленому Відділом ООН зі становища жінок, відзначено:

«Фундаментальним перетворенням, яке мало місце в Пекіні, було визнання необхідності змістити акцент з узагальненої концепції жінок в бік гендерної концепції, визнаючи, що вся структура суспільства і всі відносини між чоловіками і жінками в його рамках підлягають кардинальному перегляду. Тільки така фундаментальна перебудова суспільства і його інститутів допоможе жінкам повноправно зайняти своє законне місце як рівних партнерів з чоловіками в усіх сферах життя. Ця зміна ще раз підтверджує, що права жінок є правами людини, що проблема гендерної рівності має універсальну природу і її вирішення є загальним благом».

У Форумі неурядових організацій взяли участь більше 50 тисяч учасниць і учасників. Кілька сесій були присвячені правам чоловіків та їх участі у трансформації суспільства на засадах рівності.

Після ухвалення Декларації тисячоліття у вересні 2000 року на Саміті тисячоліття гендерна проблематика була включена в Цілі розвитку тисячоліття. Найповніше втілення це знайшло в меті № 3 («Заохочення рівності чоловіків і жінок та розширення прав і можливостей жінок») і № 5 («Скоротити на три чверті коефіцієнт материнської смертності»). Система ООН мобілізувала всі свої сили для досягнення цих цілей.

Генеральна Асамблея ООН 2 липня 2010 року одноголосно проголосувала за створення єдиного органу ООН, якому доручено прискорити темпи прогресу в досягненні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Нове утворення «ООН Жінки» об'єднало чотири підрозділи всесвітньої організації: Фонд ООН для розвитку в інтересах жінок (ЮНІФЕМ), Відділ з поліпшення становища жінок, Канцелярію Спеціального радника з гендерних питань та Міжнародний навчальний і науково-дослідний інститут щодо поліпшення становища жінок.

Рада Безпеки ООН 31 жовтня 2000 року одноголосно ухвалила історичну резолюцію, що стосується жінок, миру та безпеки. Резолюція 1325 закликає держави-члени збільшити представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень для запобігання, регулювання і вирішення конфліктів. Вона наполегливо закликала Генерального секретаря призначати більше жінок на посади своїх спеціальних представників і посланників, а також розширити роль і внесок жінок в операції ООН на місцях.

Рада Безпеки ООН закликала всі сторони, які беруть участь в узгодженні і здійсненні мирних угод, враховувати гендерний фактор. Вона також закликала всі сторони в збройних конфліктах вживати спеціальних заходів для захисту жінок і дівчат від насильства за ознакою статі та всіх інших форм насильства, які відбуваються в ситуаціях збройного конфлікту. Ці рекомендації отримали подальший розвиток в інших резолюціях, які отримали назву «сестринських».

Система ООН продовжує приділяти особливу увагу питанням протидії насильству щодо жінок. В ухваленій 1993 року Генеральною Асамблеєю ООН Декларації про викорінення насильства щодо жінок міститься чітке і всеосяжне визначення терміна «насильство щодо жінок», а також чітка заява про права, які повинні застосовуватися для забезпечення ліквідації насильства щодо жінок в усіх його формах. Ці права є «зобов'язанням держав і міжнародного співтовариства в цілому з викорінення насильства стосовно жінок».

ДОДАТОК 3

“Аналітичні методи та стратегічне планування законотворчої діяльності”

*Матеріали робочої зустрічі Програми сприяння парламенту
(Симеїз, 25 травня 2009 року)*

Дослідження механізму протидії ґендерному насильству з використанням методологічного алгоритму МІНІЗІП

Можливості – брак програм і закладів для постраждалих від насильства в сім’ї; відсутність програм і закладів для осіб, які чинять насильство; брак програм ненасильницького виховання.

Інтерес – формальне ставлення влади до вирішення проблеми.

Норма – відсутність єдиного узгодженого визначення терміна «ґендерне насильство» серед експертів і в законодавстві.

Інформування – необізнаність з проблемами ґендерного насильства державних службовців та відсутність достатньої інформації в суспільстві загалом.

Здатність – брак фахівців – професійних ентузіастів, які могли б реалізувати політику щодо протидії ґендерному насильству.

Ідеологія – нерозуміння в суспільстві самої суті ґендерної дискримінації; низький рівень ґендерної чутливості в суспільстві; сексизм у повсякденному житті, зокрема в ЗМІ та рекламі.

Процес – відсутність системного підходу у державній ґендерній політиці загалом і щодо протидії насильству зокрема; слабкий механізм реалізації ґендерної рівності; відсутність серйозних вимог і відповідальності за невиконання рішень у сфері ґендерної політики; брак консолідації влади і громадськості.

ДОДАТОК 4

Застосування досвіду Іспанії для внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁶

Олена Суслова

Серед успішних прикладів інших країн у Європі розглядають Органічний закон Іспанії № 3 від 22 березня 2007 року про забезпечення реальної рівності жінок і чоловіків. Вивчення положень цього закону може бути корисним для підготовки змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон). Зупинимося на деяких із них.

Визначення термінів

Закон використовує в назві поняття «рівні права та можливості жінок і чоловіків», яке складається з понять «рівні права жінок і чоловіків», «рівні можливості жінок і чоловіків», «гендерна рівність». Іспанський закон дає визначення принципу рівного ставлення до жінок і чоловіків.

«Принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків – це відсутність будь-якої дискримінації за ознакою статі, прямої або непрямої, особливо пов'язаної з материнством, виконанням сімейних обов'язків та цивільним станом».

Це об'єднує різні поняття в один принцип, що може бути важливим інструментом його інтегрування до нормативно-правових актів та в державну політику загалом.

Необхідним також є доповнення визначення дискримінації як дій, спрямованих на переслідування за позов щодо дискримінації.

Дискримінацією за ознакою статі також вважається будь-яке негативне ставлення чи несприятливий вплив, якого зазнала особа внаслідок подання з її боку скарги, претензії, обвинувачення, позову або будь-якого звернення, спрямованого на запобігання дискримінації і на вимагання ефективної реалізації принципу рівного ставлення до жінок і чоловіків.

У правозастосовній практиці неодноразово виникали ситуації, коли принцип рівних прав та можливостей розглядався виключно в «резервації» відповідальності Міністерства соціальної політики. Довести його до всіх ланок влади – завдання змін до чинного Закону, і таке формулювання може бути доцільним.

Рівне ставлення і рівні можливості жінок і чоловіків є загальним принципом законодавства, який має впроваджуватися та за яким має здійснюватися моніторинг щодо застосування правових норм.

Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства

Реальну картину ґендерних диспропорцій має показати статистика. Стаття 5 Закону передбачає відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків в усіх 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 статтями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід’ємною складовою державної статистичної звітності».

Проте практика показує, що цього недостатньо ні для органів виконавчої влади, які визначають відповідні показники для своєї галузі, ні для Держстату. Неодноразові намагання змінити ситуацію наражалися на формальні відповіді про те, що це має зробити «хтось інший». Деталізація збору статистичних даних, диференційованих за статтю, в іспанському законі залишає менше шпарин для уникнення його реалізації.

«З метою забезпечення вимог закону та ефективного врахування ґендерної проблематики в процесі здійснення своєї повсякденної діяльності органи державної влади під час підготовки досліджень і статистичних даних зобов’язані:

- систематично включати до статистичних даних, досліджень та до здійснення збору даних показники за ознакою статі;*
- встановлювати і включати в нові статистичні операції показники, які дають змогу краще зрозуміти відмінності в цінностях, ролях, ситуаціях, умовах, сподіваннях і потребах жінок і чоловіків, їх виражені та взаємодії у тих реаліях, які мають бути проаналізовані;*
- розробляти та впроваджувати показники та необхідні механізми, які сприяють отриманню знань щодо впливу інших змінних, збіг яких породжує випадки численних проявів форм дискримінації в різних галузях втручання;*
- наводити достатньо різноманітні зразки з тим, щоб різні змінні могли бути використані і проаналізовані з точки зору змінної статі;*
- використовувати наявні дані таким чином, щоб з їх допомогою мати можливість ознайомитися з різними ситуаціями, умовами, прагненнями і потребами жінок і чоловіків у різних сферах діяльності;*
- перевіряти і за потреби адаптувати чинні статистичні визначення з метою визнання та оцінки жіночої праці і уникнення негативної стереотипізації певних груп жінок.*

Лише у виняткових випадках і на підставі вмотивованого і затвердженого компетентним органом звіту може допускатися порушення будь-якого із зазначених вище зобов’язань».

Правові наслідки дискримінаційних дій

Однією з проблем неефективності дії Закону є ненастання наслідків для тих, хто вчиняє дискримінаційні дії. Хоча стаття 24 і називається «Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», проте

формула «відповідальність згідно із законом» зазвичай є «сплячою», особливо якщо така відповідальність передбачена лише статтею 161 Кримінального кодексу України. Тому зміни до Закону мають передбачати не лише заборону дискримінації, а й зобов'язальні кроки для її подолання.

Положення правових актів, що встановлюють або зумовлюють дискримінацію за ознакою статі, вважаються такими, що не мають юридичної сили, і тягнуть за собою відповідальність із застосуванням системи реальних, ефективних і зіставних із заподіяною шкодою відшкодувань і компенсацій. За потреби має бути запроваджена система ефективних стримувальних заходів, що запобігатиме проявам дискримінаційної поведінки.

Загальні критерії оцінки діяльності державних установ

Ще одна новела може бути цікавою для українського законодавства – визначення конкретних стандартів оцінки діяльності органів влади із забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (benchmarking). Така деталізація допоможе і в плануванні, і в моніторингу, і в оцінці.

«Дії всіх державних органів забезпечують повсюдне дотримання принципів рівного ставлення і рівних можливостей для жінок і чоловіків. Органи державного управління активно застосовують їх під час ухвалення та реалізації своїх нормативних положень, визначення бюджету і державної політики на всіх рівнях та в усіх видах своєї діяльності.»

Для цілей Закону загальними критеріями оцінки діяльності державних установ є:

- відповідність (узгодженість) конституційному праву на забезпечення рівного ставлення до жінок і чоловіків;
- впровадження рівного ставлення і рівних можливостей жінок і чоловіків у державну політику у сферах праці, соціальної політики, культури та мистецтва, економічної політики з метою запобігання професійній сегрегації, ліквідації нерівності в оплаті праці, стимулювання зростання жіночого підприємництва, а також з метою оцінювання жіночої праці, зокрема з ведення домашнього господарства;
- співпраця та взаємодія різних органів державного управління в реалізації принципу рівного ставлення і рівних можливостей жінок і чоловіків;
- збалансоване представництво жінок і чоловіків у списках кандидатів на виборах і при прийнятті рішень;
- здійснення необхідних заходів для подолання ґендерного насильства, насильства в сім'ї і всіх форм сексуального переслідування та утисків за ознакою статі;
- врахування особливих проблем вразливих груп жінок (жінки, які належать до меншин, жінки-мігранти, дівчата, жінки з інвалідністю, жінки літнього віку, вдови, жінки – жертви ґендерного насильства), для підтримки яких влада може також вживати позитивних заходів;
- захист материнства, усталення в суспільстві розуміння наслідків впливу вагітності, пологів та грудного вигодовування;
- здійснення заходів, спрямованих на забезпечення поєднання особистого життя, сімейних обов'язків і трудової діяльності жінок і чоловіків, а також сприяння розподілу

відповідальності за ведення домашнього господарства і роботи з догляду за членами сім'ї;

- забезпечення механізмів співпраці між різними органами державного управління та соціальними структурами, жіночими об'єднаннями та іншими приватними суб'єктами;*
- сприяння впровадженню принципу рівності жінок і чоловіків у відносинах між приватними особами;*
- використання мови, яка не має жінконенависницького характеру, в адміністративній сфері і сприяння її використанню в усіх соціальних, культурних та мистецьких сферах.*

Всі зазначені позиції мають отримувати сприяння і впроваджуватися в політику держави з питань міжнародного співробітництва в цілях розвитку».

«Стаття 51. Критерії діяльності органів державного управління

Органи державного управління в межах своєї компетенції з метою впровадження принципу забезпечення рівності жінок і чоловіків:

- усувають перешкоди, що призводять до збереження будь-яких проявів дискримінації, з метою забезпечення умов для фактичної рівності жінок і чоловіків у доступі до державної служби та кар'єрного зростання;*
- сприяють поєднанню особистого життя, сімейних обов'язків і трудової діяльності без загрози для кар'єрного зростання;*
- сприяють підготовці в питаннях ґендерної рівності, як у доступі до державної служби, так і протягом всієї кар'єри;*
- сприяють збалансованому представництву жінок і чоловіків в органах, які займаються добором кандидатів та їх оцінюванням;*
- визначають ефективні заходи захисту від сексуальних переслідувань і утисків за ознакою статі;*
- визначають ефективні заходи для усунення будь-якої, прямої чи непрямої, ґендерної дискримінації;*
- періодично оцінюють ефективність дотримання принципу забезпечення рівності у відповідних сферах діяльності».*

Звітування Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

На сьогодні в Україні не забезпечено належного моніторингу реалізації ґендерної політики, він здійснюється нерегулярно, некомплексно, поверхово і формально. Вирішенню цього питання сприятиме чітка регламентація процесу.

У терміни, визначені відповідно до регламенту, Кабінет Міністрів України готує періодичний звіт щодо всіх своїх дій стосовно запровадження принципу рівності жінок та чоловіків. Такий звіт подається до Верховної Ради України.

Проекти загальних законодавчих положень та плани особливого економічного, соціального, культурного та мистецького значення, які підлягають затвердженню Кабінетом Міністрів, повинні містити звіт про їх ґендерний вплив.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Слабкою ланкою на сьогодні є реалізація принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади і ще більше – органами місцевого самоврядування. Конкретизація опису процесу допоможе зробити практичну діяльність реальною і такою, що буде позбавлена зайвих, невластивих функцій, проведення малоефективних заходів, які не справляють впливу на ситуацію в цілому.

«1. Центральні органи державної влади і уряди автономних громад співпрацюють з метою впровадження права на рівність жінок і чоловіків у здійсненні ними своїх повноважень, особливо в діяльність із планування. Для заходів, спрямованих на досягнення цієї мети, в рамках секторальної Конференції у справах жінок можуть бути прийняті спільні плани і програми.

2. Місцеві органи влади забезпечують право на рівність жінок і чоловіків під час здійснення своїх повноважень і з цією метою співпрацюють з іншими органами державного управління.

В усіх міністерствах на один з керівних органів покладаються функції, пов'язані з впровадженням принципу ґендерної рівності у сфері питань, що належать до компетенції міністерства, а саме:

- збір статистичної інформації, підготовленої органами міністерства, і їх консультування щодо підготовки інформації;
- проведення досліджень у цілях сприяння забезпеченню принципу ґендерної рівності у сфері діяльності міністерства;
- надання структурним підрозділам міністерства консультативної допомоги у підготовці звіту про ґендерні наслідки;
- підвищення обізнаності працівників міністерства про обсяги і значення принципу рівності жінок і чоловіків шляхом вироблення пропозицій щодо освітніх заходів;
- забезпечення дотримання закону та ефективного впровадження принципу рівності жінок і чоловіків».

Принцип збалансованого представництва в центральних органах державної влади та пов'язаних з ними або підпорядкованих їм державних органах

Низьке представництво жінок на керівних посадах у центральних органах влади постійно згадується в усіх звітах щодо ґендерної ситуації в Україні. Процес його підвищення є дуже повільним і несталим. У відповідь часто лунають висловлювання, що це неможливо або дуже складно визначити в нормативно-правових актах, щоб не порушувати статтю 24 Конституції України про неприпустимість «привілеїв чи обмежень». Проте насправді такі положення існують в законодавстві європейських країн і з невеликими змінами вони можуть бути імплементовані в українське законодавство.

«Стаття 52. Керівники управлінської ланки

Уряд дотримується принципу збалансованого представництва жінок і чоловіків при призначенні в рамках своїх повноважень керівників управлінської ланки центральних органів державної влади та пов'язаних з ними або підпорядкованих їм державних органів, всіх у сукупності.

Стаття 53. Органи, що здійснюють добір кандидатів, та комісії з їх оцінювання

Усі судові органи та органи, що здійснюють добір персоналу для центральних органів державної влади та державних органів, пов'язаних з ними або підпорядкованих їм, будуть дотримуватися принципу збалансованого представництва жінок і чоловіків, крім випадків існування об'єктивних і належним чином обґрунтованих підстав.

Крім того, представництво центральних органів державної влади та державних органів, пов'язаних з ними або підпорядкованих їм, в комісії з оцінки переваг для надання робочих місць відповідатиме принципу збалансованого складу представників обох статей.

Стаття 54. Призначення представників центральних органів державної влади

Центральні органи державної влади та державні органи, пов'язані з ними або підпорядковані їм, призначають своїх представників до колегіальних органів, професійних або консультативних комітетів, національних або міжнародних, відповідно до принципу збалансованого представництва жінок і чоловіків, крім випадків існування об'єктивних і належним чином обґрунтованих підстав.

Крім того, центральні органи державної влади та державні органи, пов'язані з ними або підпорядковані їм, під час призначення на посади у правління компанії за участю державного капіталу, які вони здійснюють відповідно до своїх повноважень, дотримуються принципу збалансованого представництва».

Ще одним каменем спотикання є недостатність спроможності фахівців органів державної влади щодо здійснення своїх функцій з реалізації ґендерної політики. Численні семінари та тренінги, які вже тривалий час проводять українські неурядові та міжнародні організації, мають дуже низьку ефективність, бо держава досі не перебрала на себе, принаймні частково, зобов'язання з навчання фахівців цій непростій тематиці. Окрім того, державні службовці не мають жодної мотивації самостійно шукати можливості для підвищення кваліфікації. Більше того, часом вони мають ледь не потайки брати участь у подібних заходах.

Мотивацією можуть бути положення, коли обізнаність із принципом ґендерної рівності буде визнана обов'язковою для прийняття на роботу і для просування по службі.

Окремої уваги заслуговує допомога особам із сімейними обов'язками при їх поверненні на роботу після перерви у зв'язку з народженням дитини та доглядом за дитиною.

«Стаття 60. Участь в освітніх заходах

1. З метою підвищення кваліфікації працівників та державних службовців чоловічої і жіночої статі протягом одного року при розподілі місць на участь в освітніх заходах буде надаватися перевага тим матерям і батькам, які повернулися до роботи після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною, відпустки за власний рахунок для догляду за літніми особами, залежними від них, та людьми з інвалідністю.

2. Для того щоб полегшити кар'єрне зростання державних службовців – жінок та їх доступ до керівних посад у центральних органах державної влади та пов'язаних з ними або підпорядкованих їм державних органах у конкурсах на відповідні освітні заходи принаймні 40 % місць бронюватимуться для жінок, які відповідають встановленим вимогам.

Стаття 61. Освіта для забезпечення рівності

1. Всі конкурси на заміщення вакантних посад у структурі державної служби в центральних органах державної влади та пов'язаних з ними або підпорядкованих їм державних органах проводяться з урахуванням необхідності вивчення та впровадження принципу рівності жінок і чоловіків у різних сферах.

2. Центральні органи державної влади та пов'язані з ними або підпорядковані їм державні органи забезпечують проведення навчальних курсів щодо рівного ставлення і рівних можливостей жінок і чоловіків та профілактики гендерного насильства для всіх працівників».

Протокол дій у разі сексуального переслідування і утиску за ознакою статі

Закон дає визначення поняття «сексуальні домагання» і зобов'язує роботодавця «вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань» (стаття 17). Проте реально ця норма не знаходить практичного втілення. Причин цьому декілька, одна з них – невизначеність алгоритму дій у випадках, коли сексуальні домагання, сексуальні переслідування мають місце. Навіть загальні принципи дій у таких ситуаціях можуть зрушити процес з місця.

«Для запобігання випадкам сексуального переслідування і утискам за ознакою статі органи державного управління мають узгодити з юридичними представниками працівників чоловічої і жіночої статі протокол дій, який передбачатиме, зокрема:

- зобов'язання центральних органів державної влади та пов'язаних з ними або підпорядкованих їм державних органів запобігати і не допускати сексуальних переслідувань та утисків за ознакою статі;
- навчання всіх працівників їх обов'язку поважати гідність людей, їхнє право на недоторканність приватного життя, а також на рівне ставлення до жінок і чоловіків;
- закритий розгляд фактів звинувачення, які можуть свідчити про сексуальні переслідування або утиски за ознакою статі, незалежно від визначеного нормативними актами режиму розгляду дисциплінарних порушень;
- визначення осіб, відповідальних за надання допомоги тим особам, які подають скаргу або позов».

Дотримання принципу рівності в секторах безпеки

Війна загострила питання реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у правоохоронних органах, органах безпеки і оборони. Накази та інструкції Міністерства оборони, що забороняють участь жінок на певних посадах, призвели до того, що жінки, які беруть участь в АТО, часто формально перебувають на інших посадах, ніж насправді, що зумовлює проблеми оплати праці, кар'єрного зростання тощо.

«Стаття 66. Застосування норм щодо персоналу органів державного управління

Норми з питань рівності, запобігання гендерному насильству і поєднання особистого життя, сімейних обов'язків і трудової діяльності, які стосуються персоналу, що працює в органах державного управління, застосовуються до збройних сил з необхідними змінами та в порядку, визначеному спеціальним законом.

Працівники сил і органів державної безпеки

Стаття 67. Дотримання принципу рівності

Норми, що регламентують діяльність працівників сил і органів державної безпеки, повинні сприяти гендерній рівності, запобігаючи будь-яким випадкам професійної дискримінації, особливо у сферах доступу, навчання, кар'єрного зростання, служби і адміністративного статусу».

Забезпечення принципу рівності та поєднання сімейних обов'язків і трудової діяльності

Поєднання сімейних обов'язків і трудової діяльності на сьогодні є одним із провідних трендів у державах Європейського Союзу. Для забезпечення реальних можливостей для такого поєднання необхідно доповнити Закон відповідними положеннями.

«Стаття 44. Право на поєднання особистого життя, сімейних обов'язків і трудової діяльності

1. Визнається право на поєднання особистого життя, сімейних обов'язків і трудової діяльності працюючих чоловіків і жінок в тій мірі, в якій воно сприяє збалансованому прийняттю на себе сімейних обов'язків, уникаючи будь-яких проявів дискримінації, пов'язаних з їх виконанням.

2. Відпустка і допомога у зв'язку з вагітністю та пологами надається на умовах, передбачених законодавством про працю та соціальне забезпечення.

3. З метою сприяння більш збалансованому розподілу сімейних обов'язків батьки отримують право на відпустку та отримання допомоги при народженні дитини в порядку, передбаченому законодавством про працю та соціальне забезпечення».

Включення принципу рівності до державної політики у сфері освіти

Стаття 21 Закону передбачає 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».

Проте, як доводить практика, цього явно недостатньо для ефективної реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у цій сфері. Потрібна ширша деталізація завдань, наприклад:

«1. Органи управління системою освіти гарантують рівні права на освіту жінкам і чоловікам шляхом активного впровадження в освітні цілі на всіх рівнях освіти принципу рівного ставлення таким чином, щоб не допустити виникнення прояву нерівності через жінконенависницьку модель поведінки або пов'язані з нею соціальні стереотипи.

2. З цією метою органи управління системою освіти в межах своєї компетенції:

- приділяють особливу увагу принципу рівності жінок і чоловіків у навчальних програмах на всіх етапах освіти;*
- не допускають прояви жінконенависницької моделі поведінки і стереотипів, які призводять до дискримінації за ґендерною ознакою, приділяючи цьому особливу увагу в підручниках і навчальних матеріалах;*
- запроваджують вивчення і застосування принципу рівності жінок і чоловіків у курсах і програмах початкової та подальшої підготовки викладацького складу;*
- забезпечують збалансоване представництво жінок і чоловіків у контролюючих органах та керівництві навчальних закладів;*
- співпрацюють з іншими органами управління системою освіти для реалізації проектів і програм зі сприяння інформуванню і поширенню в освітньому співтоваристві принципів спільного навчання та фактичної рівності жінок і чоловіків;*
- здійснюють освітні заходи, спрямовані на визнання і пропагування ролі жінок в історії».*

Рівність у сфері створення і виробництва художньої та інтелектуальної продукції

Коли йдеться про різні сфери застосування принципів ґендерної рівності, часто можна почути, що у сфері виробництва художньої та інтелектуальної продукції нічого зробити неможливо і не варто. Проте закон Іспанії містить зразок регулювання саме для такої сфери, і з практики ми знаємо, що в багатьох країнах світу такі норми успішно працюють на практиці.

«1. Державні органи в межах своїх повноважень забезпечують впровадження принципу рівного ставлення і рівних можливостей жінок і чоловіків в усіх питаннях, пов'язаних із створенням і виробництвом художньої та інтелектуальної продукції та її розповсюдженням.

2. Організації, установи, органи та інші структури органів державного управління, які безпосередньо або опосередковано формують систему управління у сфері культури:

- висувають ініціативи, спрямовані на сприяння жінкам у сфері культури та на подолання структурної та/або прихованої дискримінації;*
- проводять активну політику на підтримку створення і виробництва художньої та інтелектуальної продукції, авторами якої є жінки, зокрема запроваджують економічні стимули з метою створення умов для справжньої рівності можливостей;*
- сприяють збалансованому представництву жінок і чоловіків у державних установах у сфері культури і мистецтв;*
- забезпечують дотримання і гарантування збалансованого представництва у складі консультативних, наукових і директивних органів у сфері культури і мистецтв;*
- вживають позитивних заходів для створення і виробництва художньої та інтелектуальної продукції, авторами якої є жінки, заохочуючи культурний, інтелектуальний і художній обмін на національному та міжнародному рівнях, стимулюють укладання угод з компетентними органами інших держав;*
- вживають позитивних заходів для виправлення ситуації нерівності у сфері створення і виробництва художньої, культурної та інтелектуальної продукції, авторами якої є жінки».*

Інші сфери забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Закон передбачає розділ повноважень щодо забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній, соціально-економічній сфері та у сфері освіти, але він визначає узагальнені або неповні завдання, що, безумовно, не сприяє ефективності процесів утвердження ґендерної рівності в цих сферах.

Важливість досвіду вивчення закону Іспанії полягає в тому, щоб скористатися конкретними рекомендаціями. Це, зокрема, стосується охорони здоров'я, спорту, інформаційного суспільства, розвитку сільських територій, містобудівної політики, стратегії управління земельними ресурсами та житлової політики. Без такої деталізації не варто сподіватися на прискорення змін та ефективні результати.

Забезпечення принципу рівності у приватних засобах масової інформації

«Слабким місцем» законодавства і правозастосовних практик (не лише щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків) є регулювання і вплив на структури недержавної форми власності. Часто відбувається підміна понять, коли вважають, що будь-яке втручання порушує свободу, зокрема підприємництва. Проте принцип зобов'язань держави, який є одним із засадничих у системі ООН для реалізації прав людини, стверджує, що держава бере зобов'язання з поваги, захисту та виконання щодо прав людини в цілому. Обов'язок із захисту

прав вимагає від держави запобігати порушенням з боку третіх осіб (недержавних суб'єктів). Формулювання законодавчої норми можна запозичити з тексту закону Іспанії:

«1. Усі засоби масової інформації дотримуються принципу рівності жінок і чоловіків, не допускаючи проявів будь-яких форм дискримінації.

2. Органи державного управління заохочують прийняття засобами масової інформації угод з саморегулювання, що сприяють дотриманню законодавства з питань гендерної рівності, у тому числі в торговельній та рекламній діяльності».

Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Ще однією перепорою для порушення судових справ щодо дискримінації є той факт, що тягар її доведення лежить на позивачах. Це створює комфортні умови тим, хто здійснює дискримінаційну політику. З української практики позовів щодо дискримінації за ознакою статі відомо, що відповідачі могли просто нехтувати ними, бо відповідальність за це реально відсутня.

Важливо відзначити, що скасування дії принципу невинуватості не стосується кримінальної відповідальності, а тому не порушує базові права людини.

«1. Відповідно до процесуального законодавства під час процесів, у яких доводи позивача засновані на дискримінаційних діях за ознакою статі, відповідач повинен довести відсутність дискримінації в застосованих заходах і їх доцільність.

На виконання положень попереднього абзацу судовий орган на прохання однієї із сторін може вимагати, якщо це буде визнано корисним або доцільним, звіт або висновок компетентних державних органів.

2. Положення пункту 1 не застосовуються до кримінального судочинства».

Наведені вище норми іспанського законодавства не охоплюють все, на що має звернути увагу законотворець при підготовці змін до Закону.

Залишилися поза увагою цього огляду зміни до статті 15 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі».

Потребують розвитку та узгодження з іншими законодавчими актами стаття 11 «Повноваження спеціального уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та стаття 12 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування», зокрема у зв'язку з децентралізацією та внесенням змін до Конституції.

Є й інші питання, які треба розглянути в процесі перегляду тексту Закону, щоб запропоновані зміни мали комплексний характер і відповідали потребам сучасного українського суспільства.

ДОДАТОК 5

Результати пілотної експертизи на відповідність законопроектів принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (з 19 вересня до 16 жовтня 2016 року)¹⁷

Методологія пілотної експертизи на відповідність законопроектів принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ґрунтується на вимогах законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Її підходи можна використовувати як антидискримінаційні і для інших груп захищених ознак.

Аналізується дотримання:

- 1) принципу рівних прав і свобод;
- 2) принципу рівних можливостей;
- 3) принципу рівності перед законом;
- 4) принципу поваги до гідності.

Ознаками дискримінації вважається:

- 1) наявність відмінності;
- 2) наявність захищеної ознаки (статі);
- 3) відсутність юридично обґрунтованої мети;
- 4) непропорційність методів досягнення мети. Виявляються випадки прямої та непрямої дискримінації.

Протягом чотирьох тижнів проекту з пілотної експертизи проектів законодавчих актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (за період з 19 вересня до 16 жовтня 2016 року) проаналізовано 1031 законопроект, у тому числі: 119 законопроектів, зареєстрованих за тиждень; 133 законопроекти, прийняті протягом поточної сесії; 779 законопроектів, що знаходяться на розгляді в семи комітетах Верховної Ради України.

Серед проаналізованих проектів нормативно-правових актів у 9 виявлено невідповідність принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Зокрема, виявлено:

- 2 порушення принципу рівних прав і свобод;
- 6 порушень принципу рівних можливостей;
- 3 порушення принципу поваги до гідності.

¹⁷ <http://radaprogram.org/radanews/oglyad-analizu-zakonoproektiv-na-vidpovidnist-pryncypu-rivnyh-prav-i-mozhlyvostey-zhinok-i>
<http://radaprogram.org/radanews/drugyy-tyzhnevyy-oglyad-analizu-zakonoproektiv-na-vidpovidnist-pryncypu-rivnyh-prav-i>
http://radaprogram.org/sites/default/files/files/summary_piloting_1_month_final_002.pdf

У декількох законопроектах порушено більше одного принципу рівних прав і можливостей. Серед 11 виявлених порушень 6 випадків – пряма дискримінація, 5 випадків – непряма дискримінація.

Крім того, виявлено 3 проекти, які відтворюють наявну невідповідність принципу рівних прав і можливостей у чинних нормативно-правових актах (не зазначені в таблиці).

Результати пілотної експертизи свідчать про потребу регулярного проведення антидискримінаційної експертизи.

	Кількість законопроектів		кількість порушень
	розглянуто проектів	проекти, у яких виявлено порушення	
Законопроекти, зареєстровані за тиждень	119		0
Законопроекти, прийняті протягом поточної сесії	133		0
Комітет з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування	154	№2489, №4185, №2417	5
Комітет з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи	68		0
Комітет з питань науки і освіти	133	№4539	1
Комітет з питань національної безпеки і оборони	80		0
Комітет з питань охорони здоров'я	40	№5134, №5134-1	2
Комітет з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин	144		0
Комітет з питань Регламенту та організації роботи Верховної Ради України	160	№3518, №2433a	3
	1031		11

1. Порушення принципу рівних прав і свобод

1.1. Принцип рівних прав і свобод порушено в **законопроекті №2489 про службу в органах місцевого самоврядування**, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування.

Абзац третій частини сьомої статті 40 законопроекту містить положення, що не відповідає принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків:

«Не допускається направлення у відрядження без їх згоди жінок, що мають дітей віком від трьох до 14 років або дітей-інвалідів».

Даний законопроект порушує принцип рівності прав і свобод чоловіків і жінок через наявність відмінності між статтями та відсутність юридично обґрунтованої мети такої відмінності. Згода потрібна лише від жінок, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, а чоловікам в аналогічній ситуації право відмовитися від відрядження не надається.

Має місце пряма дискримінація.

1.2. Принцип рівних прав і свобод порушено в **законопроекті №4185 про державну підтримку жінок, яким присвоєно почесне звання України «Мати-героїня»**, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування.

Стаття 1 законопроекту містить положення, що не відповідають принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків:

«1. Держава сприяє популяризації материнства та створює належні соціальні й економічні умови для народження та виховання дітей.

2. Держава заохочує та підтримує сім'ї з дітьми, популяризує сімейне благополуччя, порядність та гармонію.

3. Держава забезпечує жінкам, яким присвоєно почесне звання України «Мати-героїня», державну підтримку шляхом затвердження відповідних цільових державних програм щодо популяризації материнства і належної соціальної підтримки».

Ознаками дискримінації є наявність захищеної ознаки – статі та наявність відмінності – державна політика не передбачає популяризації батьківства (на відміну від материнства), надання чоловікам почесного звання України «Батько-герой» та соціальної підтримки (на відміну від жінок, яким присвоюється звання «Мати-героїня»). Відсутня юридично обґрунтована мета такої відмінності.

Має місце пряма дискримінація.

2. Порухення принципу рівних можливостей

2.1. Принцип рівних можливостей порушено в **законопроекті №2417 про внесення змін до Закону України «Про державні нагороди України» (щодо встановлення державних нагород України для відзначення громадян за особисті заслуги перед Україною)**, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування.

Пропонується внести до Закону України «Про державні нагороди України» такі зміни:

частини третю – п'яту статті 6 викласти в такій редакції:

«Герою України – громадянину України за здійснення надзвичайного героїського вчинку, пов'язаного із захистом прав і свобод громадян, незалежності та територіальної цілісності України вручається «Зірка князя Святослава».

Герою України – іноземцю чи особі без громадянства за здійснення надзвичайного героїського вчинку, пов'язаного із захистом прав і свобод громадян, незалежності та територіальної цілісності України вручається «Зірка Михайла Жизневського».

Герою України за виняткову особисту мужність і трудову самовідданість, які пов'язані із захистом прав і свобод громадян, незалежності та територіальної цілісності України вручається «Зірка Академіка Вернадського»;

абзац шостий частини першої статті 7 викласти в такій редакції:

«орден княгині Ольги I, II, III ступеня – для нагородження жінок – громадян України, іноземок, жінок – осіб без громадянства за визначні заслуги в державній, виробничій, громадській, науковій, освітянській, культурній,

благодійницькій та інших сферах суспільної діяльності, вихованні дітей, у справі зміцнення родинних цінностей, а також у разі загибелі (смерті від ран) єдиного сина (дочки) або всіх дітей у ході виконання свого громадянського обов'язку щодо захисту прав і свобод громадян, незалежності та територіальної цілісності України»;

частину першу статті 8 доповнити новим абзацом такого змісту:

«Олени Теліги – для нагородження членів родин (батьки, дружина) громадян України, які загинули або померли від ран (травм), виконуючи конституційний обов'язок захисту незалежності та територіальної цілісності України».

Запропоновані зміни не відповідають принципу рівних можливостей. Дискримінація полягає у відмінності в можливостях, ця відмінність стосується захищеної ознаки – статі. Законопроект передбачає можливість для чоловіків отримувати різні види державних нагород залежно від сфери досягнень, тоді як можливість жінок отримати державну нагороду обмежується орденом княгині Ольги (за досягнення в усіх сферах). Таким чином чоловік, який має досягнення в різних сферах, може отримати більше нагород, ніж жінка. Немає юридично обґрунтованої мети такої відмінності.

Має місце непряма дискримінація.

2.2. Крім того, в **законопроекті №2417** обмежується можливість чоловіка отримати медаль у разі загибелі дружини, що виконувала конституційний обов'язок захисту незалежності та територіальної цілісності України. Дискримінація полягає у відмінності в можливостях, ця відмінність стосується захищеної ознаки – статі. Отримати таку медаль (а саме медаль Олени Теліги) може лише дружина загиблого. Немає юридично обґрунтованої мети такої відмінності.

Має місце пряма дискримінація.

2.3. Принцип рівних можливостей порушено в **законопроекті №3518 про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення правопорядку під час роботи Верховної Ради України**, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань Регламенту та організації роботи Верховної Ради України.

Регламент Верховної Ради України пропонується доповнити статтею 88² «Порядок функціонування Служби парламентського пристава», частина третя якої містить положення, що не відповідає принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків:

«Служба комплектується працівниками з числа колишніх старших офіцерів Збройних Сил України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України чи Управління державної охорони України, зростом від 190 сантиметрів, спортивної статури, які мають чіткий сильний голос та за станом здоров'я допускаються до виконання покладених на них обов'язків».

Ознаками дискримінації є, по-перше, відмінність – не допускаються до роботи працівники зростом до 190 см. По-друге, відмінність стосується статі, оскільки переважним чином обмежує можливості жінок у доступі до посади (серед яких кількість кандидаток зростом від 190 см буде меншою, ніж серед чоловіків). По-третє, немає юридично обґрунтованої мети – виконання функцій парламентських приставів не пов'язано зі зростом.

Має місце непряма дискримінація.

2.4. Проект Постанови Верховної Ради України №2433а про утворення Тимчасової слідчої комісії Верховної Ради України з питань розслідування фактів розкрадання державних коштів посадовими особами державних підприємств, підпорядкованих Міністерству аграрної політики та продовольства України, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань Регламенту та організації роботи Верховної Ради України, містить положення, що не відповідає принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Пункти 4-6 проекту постанови передбачають:

«4. Визначити, що кількісний склад Тимчасової слідчої комісії становить 12 народних депутатів України, при цьому забезпечується представництво не менш як по одному народному депутату України від сорока народних депутатів України – членів кожної депутатської фракції (депутатської групи), але не менше ніж по одному народному депутату України від кожної депутатської фракції (групи).

5. Обрати головою Тимчасової слідчої комісії – народного депутата України Бакуменка Олександра Борисовича (фракція партії «Блок Петра Порошенка»), заступником голови Тимчасової слідчої комісії – народного депутата України Лунченка Валерія Валерійовича (фракція політичної партії «Народний фронт»).

6. Обрати до складу Тимчасової слідчої комісії таких народних депутатів України:

Іщейкіна Костянтина Євгеновича - фракція партії «Блок Петра Порошенка»;

Давиденка Валерія Миколайовича - фракція партії «Блок Петра Порошенка»;

Голуба Владислава Володимировича - фракція партії «Блок Петра Порошенка»;

Кучера Миколу Івановича - фракція партії «Блок Петра Порошенка»;

Бриченка Ігора Віталійовича - фракція політичної партії «Народний фронт»;

Сторожука Дмитра Анатолійовича - фракція політичної партії «Народний фронт»;

Костенка Павла Петровича - фракція політичної партії «Об'єднання «Самопоміч»;

Омельяновича Дениса Сергійовича - фракція політичної партії «Опозиційний блок»;

Лабазюка Сергія Петровича - група «Воля народу»;

Кулініча Олега Івановича - група «Відродження».

Порушено принцип рівних можливостей. Ознаками дискримінації є відмінність, що стосується статі. Серед 12 народних депутатів, запропонованих до складу тимчасової слідчої комісії, немає жодної жінки, що не відповідає пропорційному представництву депутатів у складі парламенту. Відсутня юридично обґрунтована мета – немає об'єктивних перешкод для участі жінки в такому розслідуванні.

Має місце непряма дискримінація.

2.5-2.6. Принцип рівних прав і свобод порушено в законопроектах №5134 та №5134-1 про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації системи центральних органів виконавчої влади у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, що знаходяться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань охорони здоров'я.

У статті 8 «Повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я» нової редакції Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» (у законопроекті №5134-1 – стаття 10) міститься положення, що не відповідає принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків:

«затверджує переліки ... критеріїв оцінки санітарно-гігієнічних умов праці жінок, неповнолітніх та осіб з обмеженою працездатністю (з обліком психофізіологічних, вікових та інших особливостей)».

Дані законопроекти порушують принцип рівності можливостей (щодо можливостей реалізувати право на належні умови праці через відсутність спеціальних умов). Наявна відмінність між статтями та відсутня юридично обґрунтована мета такої відмінності. Не передбачено розроблення критеріїв, а відтак і контроль за санітарно-гігієнічними умовами праці чоловіків.

Має місце пряма дискримінація.

3. Порушення принципу поваги до гідності

3.1. Принцип поваги до гідності порушено в **законопроекті №3518 про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення правопорядку під час роботи Верховної Ради України**, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань Регламенту та організації роботи Верховної Ради України.

Частина третя статті 88² «Порядок функціонування Служби парламентського пристава», якою пропонується доповнити Регламент Верховної Ради України, не відповідає принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків:

«Служба комплектується працівниками з числа колишніх старших офіцерів Збройних Сил України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України чи Управління державної охорони України, зростом від 190 сантиметрів, спортивної статури, які мають чіткий сильний голос та за станом здоров'я допускаються до виконання покладених на них обов'язків».

Законопроект також регламентує «застосування фізичної сили її працівниками до народних депутатів України та інших осіб».

Ознаками дискримінації є, по-перше, відмінність, по-друге – відмінність стосується статі. В умовах застосування приставами фізичної сили до народних депутатів України та інших осіб до чоловіків буде застосовувати силу працівник тієї самої статі, а до жінок – працівник іншої статі. По-третє, немає юридично обґрунтованої мети такої відмінності.

Має місце непряма дискримінація.

3.2. Принцип поваги до гідності порушено також у **законопроекті №2417 про внесення змін до Закону України «Про державні нагороди України» (щодо встановлення державних нагород України для відзначення громадян за особисті заслуги перед Україною)**, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування.

Частину першу статті 8 Закону України «Про державні нагороди України» пропонується доповнити новими медалями, яким присвоюються імена видатних історичних постатей Української держави.

Ознаками дискримінації є, по-перше, відмінність, по-друге – відмінність стосується статі. Серед видатних історичних постатей використано імена 3 жінок (княгиня Ольга, Олена Теліга та Надія Савченко) та 11 чоловіків. Місце жінки в історії Української держави, зокрема в сучасній історії, оцінено не на рівні з місцем чоловіка. По-третє, немає юридично обґрунтованої мети такої відмінності.

Має місце непряма дискримінація.

3.3. Принцип поваги до гідності порушено в **законопроекті №4539 про внесення зміни до статті 28 Закону України «Про загальну середню освіту» щодо обов’язків педагогічних працівників системи загальної середньої освіти**, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти.

Законопроектом пропонується нова редакція статті 28 Закону України «Про загальну середню освіту», частина друга якої містить положення, що не відповідає принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків:

«2. Педагогічні працівники системи загальної середньої освіти також зобов’язані:

виховувати повагу до державної символіки, принципів загальнолюдської моралі;

сприяти розвитку інтересів, нахилів та здібностей дітей, а також збереженню їхнього здоров’я;

виховувати в учнів шанобливе ставлення до батьків, жінок, старших за віком осіб; повагу до народних традицій та звичаїв, духовних і культурних надбань народу; дбайливе ставлення до природного середовища країни».

У законопроекті порушено принцип поваги до гідності, оскільки не передбачається виховання шанобливого ставлення до представників чоловічої статі. Немає юридично обґрунтованої мети такого розрізнення, оскільки принцип поваги до гідності не передбачає розрізнення за статевою ознакою.

Має місце пряма дискримінація.

4. Проекти, які відтворюють наявну невідповідність принципу рівних прав і можливостей у чинних нормативно-правових актах

4.1. **Законопроект №2523 про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення існуючих раніше прав і свобод**, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин.

Запропонована редакція частини п’ятої статті 48 Гірничого закону України містить положення, що не відповідає принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків:

«Після ліквідації або консервації гірничого підприємства забезпечення вугіллям на побутові потреби здійснюється в межах тарифної угоди правонаступником таким категоріям осіб:

...пенсіонерам, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вугледобувних підприємствах: на підземних роботах – не менше ніж 10 років для чоловіків і не менше ніж 7 років 6 місяців – для жінок; на роботах, пов’язаних з підземними умовами, – не менше ніж 15 років для чоловіків і не

менше ніж 12 років 6 місяців – для жінок; на роботах технологічної лінії на поверхні діючих шахт чи на шахтах, що будуються, розрізах, збагачувальних та брикетних фабриках – не менше ніж 20 років для чоловіків і не менше ніж 15 років – для жінок;

пенсіонерам, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вугледобувних підприємствах та мають загальний пільговий стаж на підземних роботах та/або роботах, пов'язаних з підземними умовами, та/або роботах технологічної лінії на поверхні діючих шахт чи на шахтах, що будуються, розрізах, збагачувальних та брикетних фабриках, – не менше ніж 20 років для чоловіків і не менше 15 років – для жінок...»

Даний законопроект відображає положення статті 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», відповідно, не підлягає антидискримінаційній експертизі як окремий проект нормативного акта.

Антидискримінаційній експертизі має підлягати чинний закон. Перевага, що надається жінкам при обчисленні стажу роботи, не спрямована на усунення дискримінації в минулому і не має ознак позитивної дії.

4.2. Законопроект №5130-1 про внесення змін до деяких законодавчих актів України, що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення.

Цей законопроект також пропонує нову редакцію частини п'ятої статті 48 Гірничого закону України, яка відображає положення статті 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», а відтак не підлягає антидискримінаційній експертизі як окремий проект нормативного акта.

Антидискримінаційній експертизі має підлягати чинний закон. Перевага, що надається жінкам при обчисленні стажу роботи, не спрямована на усунення дискримінації в минулому і не має ознак позитивної дії.

4.3. Законопроект №1164 про внесення змін до Закону України «Про екстрену медичну допомогу» (щодо забезпечення справедливої оплати праці працівників бригад екстреної медичної допомоги), що знаходиться на розгляді в Комітеті Верховної Ради України з питань охорони здоров'я.

Статтю 14 Закону України «Про екстрену медичну допомогу» пропонується доповнити частиною третьою такого змісту:

«Працівникам системи екстреної медичної допомоги, у тому числі працівникам бригад екстреної (швидкої) медичної допомоги (лікар, фельдшер, медична сестра, водій), виплачується надбавка за особливий характер праці...»

Даний законопроект відображає існуючі гендерні особливості визначення професій у класифікаторі професій, згідно з яким відсутня професія «медичний брат», і чоловіки, які працюють на відповідних посадах, офіційно вважаються «медичними сестрами».

Відповідно даний законопроект не підлягає антидискримінаційній експертизі як окремий проект нормативного акта. Антидискримінаційній експертизі має підлягати Класифікатор професій ДК 003:2010 загалом, оскільки відсутність гендерно-нейтральних визначень для професій або ж обох варіантів визначення професії посилює гендерну сегрегацію професій і може призводити до порушення принципу рівних можливостей та принципу поваги до гідності (оскільки особа може сприйматися як така, що займається професією, невластивою її статі).

ДОДАТОК 6

П Р И К Л А Д¹⁸

застосування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у розробленні програми розвитку сільських територій¹⁹

Проект

ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА
розвитку українського села на період до 2015 року

Удосконалення інженерної інфраструктури

Заходи	Наявність гендерних складової чи впливу	Відповідальний орган державної влади
Забезпечення постійного контролю за станом навколишнього природного середовища в сільських населених пунктах та місцях накопичення відходів, удосконалення нормативно-правової бази з питань утилізації відходів та залучення до альтернативних програм місцевого населення	Залучення жінок може створити додатковий потенціал розвитку	Міністерство екології та природних ресурсів України Комітет Верховної Ради України з питань екологічної політики, природокористування та ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи

Розвиток освіти

Заходи	Наявність гендерних складової чи впливу	Відповідальний орган державної влади
Створення належних умов для проживання працівників гуманітарної сфери на селі	Жінки складають основну частину тих, хто працює в цій сфері Вивільнення часу в жінок дасть можливість додаткових ресурсів на ринку праці та в підприємстві Жінки складають основну частину тих, хто працює в цій сфері та відповідає за безпеку дітей Урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків може розширити діапазон можливостей набуття фаху жінкам і чоловікам	Міністерство освіти і науки Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти
Функціонування мережі дошкільних, загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів у сільській місцевості		
Реорганізації та утворення в окремих населених пунктах комплексів типу “дошкільний навчальний заклад — загальноосвітній навчальний заклад”, створення умов для функціонування загальноосвітніх навчальних закладів з малою чисельністю учнів, формування освітніх округів		
Регулярне безоплатне підвезення до місця навчання і додому дітей шкільного віку та педагогічних працівників у сільській місцевості		
Виконання Програми “Шкільний автобус”		
Активізація профорієнтаційної роботи серед учнів старших класів з метою їх підготовки до усвідомленого вибору професії для подальшої роботи в аграрному секторі		

18 Рекомендації щодо можливого включення гендерної складової в Програму та висвітлення тих її частин, де може спостерігатися різний гендерний вплив.

19 <http://empedu.org.ua/content/rozshirennya-prav-ta-mozhливостей-silskih-zhinok-rozrobka-genderno-chutlivogo-zakonodavstva>

**Створення умов для заохочення молоді до роботи
і проживання у сільській місцевості**

Заходи	Наявність гендерних складової чи впливу	Відповідальний орган державної влади
Оптимізація мережі професійно-технічних навчальних закладів для підготовки працівників масових професій у сільському господарстві та інших сферах діяльності, відновлення роботи міжшкільних професійно-навчальних комбінатів	Додаткові місця для роботи жінок Матиме позитивний вплив для протидії насильству в сім'ї	Міністерство освіти і науки України Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти
Забезпечення проведення індивідуальної роботи із сім'ями, що потребують соціального захисту або перебувають у складних життєвих обставинах, зокрема у випадках насильства в сім'ї		

ДОДАТОК 7

МАТРИЦЯ²⁰

досягнення стратегічних цілей і виконання основних завдань оборонної реформи

Можливості гендерного інтегрування

Оперативні цілі та основні завдання оборонної реформи	Результативні (індикативні) показники	Можливості гендерного інтегрування
Завдання 1.2.2. Підвищення персональної відповідальності посадових осіб за виконання покладених на них повноважень	Розроблено статuti Збройних Сил України, бойові статuti і настанови Збройних Сил України, програми та плани бойової і оперативної підготовки відповідно до принципів, прийнятих у державах – членах НАТО	Базування на принципах рівності і недискримінації, нульової толерантності гендерному насильству
Завдання 1.4.8. Створення єдиної інформаційної системи управління оборонними ресурсами (Defense resources management information system – DRMIS)	Створено єдину інформаційну систему управління оборонними ресурсами (управління особовим складом, управління організаційною структурою, управління оборонним плануванням, матеріально-технічним, медичним та іншими видами забезпечення, управління закупівлями, управління майном, фінансами та бюджетом, адміністративно-господарською діяльністю і документообігом та ін.), яка відповідає стандартам, доктринам і рекомендаціям НАТО. Забезпечено сумісність та інтеграцію з системою командування, контролю, зв'язку, комп'ютерів, розвідки, спостереження, рекогносцировки (C4ISR)	Перевірка формату системи на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
Завдання 2.1.5. Створення постійно діючих колегіальних органів для підготовки пропозицій вищому керівництву держави щодо визначення головних напрямів розвитку сил оборони, управління державними програмами та індивідуальними проектами у сфері оборонного та військового будівництва	До складу Комітету реформ включені відповідні керівні посадові особи Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України, Збройних Сил України, керівні посадові особи Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, інших складових сил оборони України та іноземні експерти з питань оборонного та бюджетного планування, планування розвитку спроможностей та державних закупівель	Залучення гендерних експертів до складу Комітету реформ

Оперативні цілі та основні завдання оборонної реформи	Результативні (індикативні) показники	Можливості гендерного інтегрування
Завдання 2.1.6. Організація та підготовка особового складу і робочих груп для виконання основних елементів процесу оборонного планування	Визначені вимоги щодо посад, пов'язаних з оборонним плануванням (знання, навички та здібності)	Врахування гендерної компетентності
	Розроблено та узгоджено з євроатлантичними нормами та принципами освітні та тренувальні програми для підготовки відповідних фахівців з оборонного та бюджетного планування	Врахування гендерного компоненту
Завдання 2.2.2. Створення процесу систематичного моніторингу та оцінки впровадження Державних програм (планів) розвитку сил оборони	Створено робочий орган з функціями моніторингу та оцінювання виконання Державних програм (планів) розвитку сил оборони	Врахування гендерного компоненту
Завдання 2.3.5. Організація та підготовка особового складу та робочих груп для виконання основних елементів процесу розвитку спроможностей	Проведено підготовку ключового персоналу Міністерства оборони, Генерального штабу та видів (окремих родів військ) Збройних Сил України	Врахування гендерної компетентності
Оперативна ціль 2.5. Створення інтегрованої системи закупівель у Міністерстві оборони України	Запроваджено систему міжвідомчих інтегрованих проектних груп, які на чолі з уповноваженими особами будуть відповідати за закупівлю різних груп предметів постачання	Врахування потреб жінок і чоловіків
Завдання 2.5.1. Розроблення системи закупівель у відповідності з вимогами національної системи оборонного та безпекового планування, включаючи централізовані та децентралізовані підходи щодо закупівель товарів, робіт та послуг за державні кошти. Створення системи делегування повноважень	Запроваджено систему міжвідомчих інтегрованих проектних груп, що на чолі з уповноваженими особами будуть відповідати за закупівлю різних груп предметів постачання	Врахування потреб жінок і чоловіків
Завдання 3.1.4. Розвиток навчально-матеріальної бази підготовки військ (сил) з урахуванням потреб Збройних Сил України та інших складових сил оборони	Сформовано центр підготовки та вдосконалення (Center of Excellence) на базі МЦМБ (м. Яворів) з використанням підходів, прийнятих у НАТО, як модель для створення подібних центрів у кожному оперативному командуванні	Інтеграція принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях в усіх ланках

Оперативні цілі та основні завдання оборонної реформи	Результативні (індикативні) показники	Можливості гендерного інтегрування
Оперативна ціль 3.7. Реформування Військової служби правопорядку у Збройних Силах України у Військову поліцію	Законодавчо визначено питання реформування Військової служби правопорядку у Збройних Силах України у Військову поліцію, загальну структуру та її основні функції з наданням права здійснювати досудове розслідування злочинів, вчинених військовослужбовцями Збройних Сил України проти встановленого порядку несення військової служби, та права ведення оперативно-розшукової діяльності. Спроможності Військової поліції нарощені, а її організаційна структура оптимізована відповідно до нової структури Збройних Сил України	Інтегрування питань запобігання і протидії гендерному насильству
Завдання 3.7.2. Нарощення спроможностей Військової поліції та оптимізація її організаційної структури відповідно до нової структури Збройних Сил України	Уточнено організаційно-штатну структуру органів управління та військових частин Військової поліції відповідно до її функцій і завдань та нової структури Збройних Сил України	Урахування функцій протидії гендерному насильству
Завдання 3.7.3. Забезпечення підготовки (перепідготовки, допідготовки) особового складу для комплектування посад у підрозділах Військової поліції	Здійснено перехід до підготовки підрозділів військової поліції за стандартами НАТО, у тому числі за рахунок створення та функціонування Навчального центру Військової поліції	Інтеграція принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях в усіх ланках
Завдання 4.1.2. Реформування системи матеріально-технічного забезпечення Збройних Сил України в рамках єдиної системи логістики, оптимізація кількості військових частин забезпечення сил оборони, виходячи з поставлених завдань з відновлення озброєння та військової техніки, постачання та утримання запасів військово-технічного майна, матеріально-технічних засобів, ракет і боєприпасів	Внесено зміни до Положення про Міністерство оборони України та Генеральний штаб Збройних Сил України щодо розподілу повноважень стосовно логістичного забезпечення	Інтеграція принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях в усіх ланках
	Удосконалено процеси логістичного забезпечення сил оборони відповідно до стандартів НАТО	

Організаційний ґендерний аналіз²¹

Зобов'язання і політика

- Чи існує в організації ґендерна політика? Як здійснюється її моніторинг?
- Чи інтегрований ґендер у політику різних підрозділів та напрямів?
- Чи вище керівництво відкрито підтримує ґендерну політику і декларує зобов'язання в її реалізації?
- Яку роль відіграють жінки і чоловіки у формулюванні політики та ухваленні рішень?

Бюджети

- Яка частка (%) бюджетів програм та проектів виділяється для ґендерної інтеграції?
- На які цілі використовуються «ґендерні бюджети»?

Спроможність і компетентність

- Які специфічні навички та інструментарій необхідні окремим працівникам для виконання своєї роботи, базуючись на принципах ґендерної рівності?
- Що може їх мотивувати бути більш ґендерно компетентними?

Процедури та інструментарій

- Які методології та техніки використовуються в організації для інтеграції ґендеру (опитування, аналіз тощо)?
- Які принципи та напрями роботи можуть допомогти трансформувати наявні підходи і процедури чи створити нові?

Культура

- Як поширюється інформація в організації – формально чи неформально? Наскільки ці «потоки» охоплюють жінок і чоловіків?
- Які основні спільні цінності організації?
- Чи підтримують працівники особисто ідею ґендерної рівності? Чи чітко вони розуміють, що це таке?
- Яке ставлення до жінок і чоловіків у колективі?
- Чи практикується в роботі щось, що може виключати когось із певних ситуацій чи створювати їм незручності? Наприклад, подовжений робочий час чи проведення зустрічей у барах?
- Чи просять іноді жінок і чоловіків робити щось, що вони «повинні робити», наприклад, жінок – готувати чай під час зустрічей чи занотовувати тези, а чоловіків – переносити

важкі речі чи здійснювати дрібний ремонт? Як часто зустрічаються і як сприймаються сексистські вислови?

Сексуальні домагання

- Чи зрозуміле визначення сексуальних домагань для всього персоналу?
- Чи існують в організації канали звітування, прийнятні для тих, хто скаржиться?
- Чи існує якась чітка політика в офісі щодо сексуальних домагань? Чи сприймається вона серйозно?
- Чи ознайомлений із нею персонал?
- Чи проводяться програми підвищення обізнаності щодо цієї проблеми для жінок і чоловіків на всіх рівнях?

Прийом на роботу

Службові обов'язки

- Чи включені положення про гендерну обізнаність у службові обов'язки та вимоги до кандидатів?
- Чи включені такі положення у вимоги до деяких посад?

Добір кадрів

- Чи ставляться під час інтерв'ю запитання, які не стосуються роботи?
- Чи запитують у претендентів і претенденток про їхній сімейний статус?

Оплата праці

- Чи виплачується в офісі рівна плата за рівну роботу?
- Чи виплачується рівна плата за роботу рівної цінності? Наприклад, чоловіки-кур'єри часто отримують більше, ніж жінки-прибиральниці.
- Чи є якийсь поділ робіт як «жіночих» і «чоловічих»?
- Якщо даються завдання, що не стосуються певної програми, чи є переваги, кому їх надати – жінкам чи чоловікам? Якщо так, які критерії відбору?
- Чи є якісь запитання в оціночній формі, які можуть мати різні відповіді для жінок і чоловіків?
- Чи є якісь оціночні критерії, які по-різному впливають на жінок і чоловіків у зв'язку з їхніми різними сімейними ролями? Наприклад, можливість брати участь у заходах поза містом, залишатися після роботи для виконання додаткової роботи тощо.
- Чи є об'єктивні шляхи оцінки навичок, чи оцінка базується на таких поняттях, як репутація і час роботи в організації?
- Чи оцінюється рівень відповідальності за наявності підлеглих або людей, робота яких оцінюється? Наприклад, секретарки, як правило, нікого не оцінюють, хоча вони роблять багато роботи і спілкуються з різними людьми.

Просування по службі

- Чи вироблені чітко визначені критерії просування по службі?
- Чи враховується якимось чином диспропорційне завантаження жінок домашніми обов'язками? Якщо так, чи використовується це пояснення як вибачення за їхнє менше просування?

Підвищення кваліфікації

- Чи застосовуються «позитивні дії» до жінок на організаційному рівні там, де вони недостатньо представлені?
- Чи намагаються наймати жінок на посади, які вважаються чоловічими, наприклад, пов'язані з технікою?
- Чи запрошують весь персонал на тренінги з ґендерної обізнаності?
- Чи намагаються організувати час та інші аспекти тренінгу так, щоб він був зручним для жінок та осіб із сімейними обов'язками?

Практики, дружні до осіб із сімейними обов'язками

- Як враховуються сімейні обов'язки в роботі організації?
- Чи достатньо забезпечені жінкам і чоловікам можливості поєднувати сімейні і професійні обов'язки, наприклад, оплачувані відпустки для догляду за дитиною для жінок і чоловіків?
- Як називаються такі практики – «дружні до жінок» чи «дружні до сім'ї»?
- Чи карається якимось чином намагання поєднувати професійну і соціальну відповідальність, наприклад, непросування по службі жінок, діти яких часто хворіють?

Ґендерна рівність і зовнішня діяльність*Комунікації, моніторинг і оцінка*

- Чи існує базова інформація щодо ґендерних проблем, доступна для всіх?
- Чи подана ця інформація в доступному і прийнятному вигляді?
- Чи включається тренінг з ґендерної обізнаності в загальний тренінг з лідерства чи інших навичок менеджменту?
- Чи достатньо планується часу для навчання ґендеру?
- Чи призначені спеціальні особи для моніторингу? Який рівень управління вони представляють?
- Чи існує достатньо розроблений формат для збору і обробки даних?
- Чи існують якісні і кількісні індикатори оцінки дієвості?
- Чи залучаються основні зацікавлені сторони до моніторингу та оцінки, зокрема жінки?
- Чи залучаються зовнішні сторони до моніторингу та оцінки?
- Чи достатньо вони розуміють політику і цілі, яких прагне досягти організація?

ДОДАТОК 9

Гендерний індикатор діяльності Верховної Ради України²²

Новий ґендерний індикатор діяльності Верховної Ради України базується на Плані дій для ґендерно чутливих парламентів Міжпарламентської спілки <http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>. Він має 7 складових, які відповідають ключовим напрямкам дій:

- 1) збільшення кількості жінок у парламенті;
- 2) вдосконалення законодавства і політики ґендерної рівності;
- 3) наскрізне впровадження ґендерної рівності в усю діяльність парламенту;
- 4) підвищення ґендерної чутливості інфраструктури і парламентської культури;
- 5) розподіл відповідальності за ґендерну рівність між народними депутатами – жінками і чоловіками;
- 6) заохочення політичних партій до впровадження політики ґендерної рівності;
- 7) ґендерна чутливість і рівність персоналу парламенту.

Кожен із компонентів (виділено жирним шрифтом) має 5-9 показників (виділено курсивом), які разом нараховують 50 позицій, кожна з яких оцінюється від 0 до 2, де 0 – нічого не зроблено, 1 – зроблені первинні чи базові кроки, 2 – сталий розвиток впровадження компонента. Це дає можливість обчислити показник, що становить відсоток від повного показника 100 %. Деякі показники ще поєднуються підкомпонентом (звичайний шрифт).

Гендерна оцінка діяльності Верховної Ради України (2014)

Збільшення кількості жінок у парламенті	
<i>Спеціальні заходи, включно з виборчим законодавством, для забезпечення паритетного доступу жінок і чоловіків до парламенту</i>	
Паритетне представництво народних депутатів – жінок і чоловіків у позиціях і ролях (горизонталь і вертикаль)	
<i>Позитивні дії щодо призначення керівництва комітетів і парламенту</i>	
<i>Інструмент ротації лідерських позицій між жінками і чоловіками</i>	
<i>Інструмент запровадження формату співголів парламентських структур, де це можливо</i>	
<i>Інструмент заохочення рівномірного розподілу жінок в усіх комітетах</i>	
Посилення законодавства і політики ґендерної рівності	
Законодавство	
<i>Закони з механізмами їх впровадження і моніторингу</i>	
<i>Законодавчі положення, що вимагають перегляду і оцінки всіх політик і законодавства відповідно до міжнародних зобов'язань</i>	
Стратегічна політика і плани дій парламенту	
<i>Гендерний план дій парламенту</i>	
Поточна підтримка парламенту в розрізі ґендерної рівності	
<i>Медіа- і комунікаційний план з поширення інформації про ґендерну політику</i>	

Антидискримінаційна політика і політика проти сексуальних домагань	
<i>Кодекс етичної поведінки з урахуванням мовної і поведінкової чутливості</i>	
<i>Вимоги антидискримінаційної поведінки і заборона сексуальних домагань</i>	
<i>Політика гендерної чутливості мови в законотворенні</i>	
Наскрізне впровадження гендерної рівності в усю діяльність парламенту	
Зобов'язання з гендерного інтегрування	
<i>Затвердження чітких інструкцій з гендерної оцінки законодавства</i>	
<i>Достатня спроможність парламентських комітетів щодо здійснення гендерного аналізу законодавства</i>	
<i>Регулярні звіти структур, відповідальних за гендерне інтегрування</i>	
Інституційні механізми гендерного інтегрування	
<i>Регулярний моніторинг законодавства, державної політики, бюджетів з боку відповідального парламентського комітету</i>	
<i>Інтегрування гендерної складової в діяльність всіх парламентських комітетів за допомогою гендерно-правової експертизи</i>	
<i>Діяльність міжфракційної депутатської групи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у партнерстві з громадськими організаціями та незалежними експертами</i>	
<i>Консультативна гендерна рада при Голові Верховної Ради України</i>	
<i>Здійснення гендерно-правової експертизи Головним науково-експертним та Головним юридичним управліннями Апарату Верховної Ради України</i>	
Підвищення гендерної чутливості інфраструктури і парламентської культури	
Встановлення балансу професійних і сімейних обов'язків	
<i>Розробка порядку денного пленарних засідань парламенту з уникненням вечірніх засідань та з урахуванням розкладу занять у школах</i>	
<i>Виділення в парламенті приміщення для дитячих та сімейних кімнат</i>	
<i>Забезпечення можливості оформити відпустку для догляду за дитиною народним депутатам – жінкам і чоловікам</i>	
<i>Запровадження альтернативних схем догляду за дитиною у разі, якщо неможливо скористатися повною відпусткою</i>	
<i>Запровадження альтернативних можливостей для голосування жінкам – народним депутатам, які годують дитину</i>	
Посилення культури праці, вільної від дискримінації і сексуальних домагань	
<i>Гендерний аналіз внутрішніх процедур, правил, форми одягу тощо</i>	
<i>Тренінги з гендерної обізнаності для народних депутатів</i>	
Справедливе забезпечення ресурсами	
<i>Гендерний аналіз технічного забезпечення народних депутатів</i>	
<i>Забезпечення, за можливості, гендерного балансу парламентських делегацій</i>	
Розподіл відповідальності за гендерну рівність між народними депутатами – жінками і чоловіками	
<i>Спільні законодавчі ініціативи народних депутатів – жінок і чоловіків у сфері гендерної рівності</i>	
<i>Призначення співголів (жінки і чоловіка) парламентського комітету (підкомітету) з гендерної політики</i>	
<i>Увага питанням, що стосуються становища і потреб чоловіків</i>	
<i>Залучення чоловіків до участі в заходах з гендерної рівності</i>	
<i>Забезпечення гендерного балансу в навчальних поїздках та заходах з питань гендерної рівності</i>	
<i>Навчання з питань гендерної рівності для народних депутатів – чоловіків</i>	
Заохочення політичних партій до впровадження політики гендерної рівності	
Збільшення чисельності жінок у партіях	
<i>Запровадження спеціальних тимчасових заходів для просування жінок в парламент</i>	

<i>Забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до всіх лідерських позицій виконавчих органів партії</i>	
<i>Навчання і наставницькі схеми для жінок, зацікавлених у політичній кар'єрі</i>	
<i>Заснування мереж жінок-кандидаток</i>	
<i>Запровадження гендерно-чутливих процедур зустрічей і роботи</i>	
<i>Призначення зустрічей у час, прийнятний для осіб із сімейними обов'язками</i>	
<i>Визначення тривалості зустрічей з урахуванням сімейних обов'язків</i>	
<i>Розвиток гендерно-чутливих механізмів</i>	
<i>План стратегій гендерного інтегрування</i>	
<i>Використання політичними партіями гендерно-чутливої мови</i>	
<i>Прозорий метод призначення керівництва партійних структур</i>	
Гендерна чутливість і рівність персоналу парламенту	
<i>Забезпечення чіткої процедури протидії дискримінації і сексуальним домаганням для персоналу парламенту</i>	
<i>Оцінка кількісної і кар'єрної ситуації жінок, які працюють в апараті парламенту</i>	
<i>Заснування підрозділу, який розробляє та відповідає за впровадження позитивних дій серед персоналу парламенту</i>	
<i>Навчання з гендерної обізнаності для персоналу парламенту</i>	
<i>Підвищення спроможності персоналу щодо гендерного аналізу законодавства, бюджетів, політики</i>	
Загальна оцінка	

ВИЗНАЧЕННЯ, КОРИСНІ ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ

У цьому розділі наведено визначення термінів, які можуть бути корисними при впровадженні процесу ґендерного інтегрування для людей, обізнаних з проблематикою, а також для тих, хто тільки розпочинає її вивчення²³.

Ґендер (gender) – організована модель соціальних стосунків між жінками і чоловіками, яка не лише характеризує їх міжособистісне спілкування і взаємодію в сім'ї, а й визначає їхні соціальні відносини в основних інститутах суспільства (а також така, що визначається або конструюється ними).

Система норм поведінки, яка приписує виконання певних статевих ролей, відповідно виникає ряд уявлень про те, що таке «чоловіче» і «жіноче» в певному суспільстві.

Соціокультурна категорія і колективні уявлення, за допомогою яких біологічні відмінності статей перекладаються мовою соціальної і культурної диференціації.

Ґендер і розвиток (ҐІР) – зосереджується на відносних ролях і відповідальностях жінок і чоловіків. Хоча існує декілька підходів ҐІР, засадничим є висновок, що ґендерно-чутливий аналіз ролей жінок і чоловіків та їх доступу до ресурсів і прийняття рішень потрібен для вдосконалення політики і практики розвитку. Залежно від мети та пріоритетів різних організацій практичне впровадження підходів ҐІР змінюється.

Ґендерна ідентичність – усвідомлення себе пов'язаними з культурними визначеннями мужності і жіночності. Поняття діє в межах суб'єктивного досвіду і слугує психологічною інтеріоризацією чоловічих і жіночих рис, що виникають в результаті процесу взаємодії «я» та інших. Існування трансвеститської і транссексуальної ідентичності показує, що ґендер не залежить лише від статі, а є результатом побудови ґендерних ідентичностей.

Ґендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Ґендерна справедливість – процес справедливого існування жінок і чоловіків. Щоб забезпечити справедливість, заходи мають бути прийнятними для компенсування історичних та соціальних перешкод, що існували та існують перед жінками та чоловіками при досягненні ними бажаних позицій. *Справедливість веде до рівності.*

Ґендерна чутливість – один з критеріїв оцінки планування змін, проектів, методів дослідження і аналізу. Зміни, що плануються, та методи є ґендерно чутливими, якщо вони враховують наявне становище жінок і чоловіків, не погіршують становище жінок і чоловіків, сприяють встановленню ґендерного балансу.

Ґендерне інтегрування (*gender mainstreaming*) – процес впровадження ґендерного компонента в усі сфери життєдіяльності суспільства, що забезпечить реалізацію ґендерної демократії, рівності та справедливості, а також подолання дискримінації за ознакою статі.

Гендерний аналіз – збір якісної інформації, розуміння гендерних тенденцій у суспільстві, використання цих знань для визначення потенційних проблем і пошуку рішень у щоденній праці.

Гендерний аудит (gender audit) – інструмент управління та планування. У ході аудиту оцінюється гендерна чутливість культури організації і те, чи добре дана організація враховує гендерну перспективу у своїй діяльності. Рекомендації аудиту спрямовані на те, щоб допомогти організації стати більш гендерно чутливою.

Гендерний баланс – фактичний, або такий, що планується, стан справ, за якому вирівнюється соціальне, економічне, політичне становище жінок і чоловіків. Встановлення гендерного балансу спирається на сукупність ключових показників, серед яких найбільше значення мають рівномірний розподіл доходів, представництво на управлінських і політичних посадах, рівень завантаженості у домашньому господарстві та суспільних справах, здобутий рівень освіти, рівень захворюваності, тривалість життя.

Гендерний розподіл праці – форма розподілу праці відповідно до уявлень про «чоловічу» і «жіночу» роботу на базі гендерних відмінностей, які створюються соціумом, проте їх часом вважають наслідком «природних» рис і здібностей статей.

Гендерні лінзи (gender lens) – інструмент, що дає можливість розглядати участь, потреби та реальності жінок разом з участю, потребами та реальностями чоловіків. Гендерні лінзи можуть бути переліком контрольних запитань, обстеженням, програмою вирішення проблеми чи набувати інших форм. Термін походить від порівняння із зором людини. Так само, як людині потрібні два здорові ока для чіткого та повного зору, нам потрібно бачити індивідуальні реальності чоловіків і жінок, хлопців і дівчат, щоб отримати повну картину, необхідну для сталого розвитку.

Дані, диференційовані за статтю (sex-disaggregated data) – кількісна статистична інформація про відмінності та нерівність між жінками і чоловіками.

Практичні потреби – невідкладні предмети першої необхідності (вода, притулок, харчування, дохід, охорона здоров'я) у специфічному контексті, зокрема, щоденних реальних ролей жінок і чоловіків у реальному суспільстві.

Сексизм – система установок, що виправдовує соціальну нерівність жінки її «природною неповноцінністю».

Сексуальні домагання – принизлива (образлива) поведінка сексуального плану (словесна чи фізична) стосовно особи, з якою кривдник має трудові, бізнесові чи інші відносини.

Стратегічні інтереси – інтереси, що відповідають відносному статусу жінок і чоловіків у суспільстві. Вони змінюються залежно від контексту і відповідають ролям і очікуванням, а також гендерному розподілу праці, ресурсів і влади. Стратегічні інтереси можуть включати набуті права, однакову оплату праці, захист від домашнього насильства, розширення участі в ухваленні рішень, контроль жінки над своїм тілом.

**Аналіз державної політики та нормативно-правових
актів на відповідність принципу рівних прав
та можливостей жінок і чоловіків**

Авторка:
Олена Суслowa

Редактор:
Жанна Маркус

Підписано до друку 15.05.2017 р. Формат 64×90 1/8.
Папір офсетний 80 г/м². Друк офсетний.
Обл.-вид. арк. 11,5. Наклад. 1000. Зам. 1252.

Видавець та друк: ФОП Москаленко О.М.
E-mail: print.ukr@gmail.com

Свідоцтво про внесення до державного реєстру видавців:
Серія ДК №3304 видано Держкомтелерадіо України 28.10.2008 р.

