

ПОЗИТИВНІ ДІЇ
в механізмі забезпечення
РІВНИХ прав
та **МОЖЛИВОСТЕЙ**
жінок і чоловіків: міжнародний
досвід та українські перспективи



**Гендерний інформаційно-аналітичний
центр «КРОНА»**

**Позитивні дії
в механізмі забезпечення
рівних прав та можливостей
жінок і чоловіків:
міжнародний досвід
та українські перспективи**

**Харків
2010**

ББК 67.99(2)4
УДК 340
Х93

Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. – Харків: Райдер, 2010. – 200 с.

Рецензент:

Дашковська О. Р., доктор юридичних наук, доцент Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого.

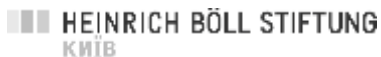
Авторський колектив:

Христова Г. О. – кандидат юридичних наук, доцент Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, головна наукова співробітниця Національної академії правових наук України, експертка Гендерної експертної платформи (Розділ 1 у співавторстві з Кочемировською О. О., Розділ 3, Розділ 4, Висновки та методичні рекомендації щодо застосування позитивних дій, Додаток 7, Додаток 8 у співавторстві з Гусляковою Л. І., Плахотник О. В.).

Кочемировська О. О. – кандидат психологічних наук, доцент НАУ ХАІ імені М. Є. Жуковського, президент Асоціації молодих професіоналів «Клас» (Розділ 1 у співавторстві з Христовою Г. О., Розділ 2, Додатки 1-6).

Видання присвячено актуальній на сьогодні проблемі запровадження в Україні позитивних дій як ефективного інструменту протидії дискримінації за ознакою статі. В роботі досліджуються проблеми методологічного обґрунтування позитивних дій та їх антидискримінаційного потенціалу; міжнародні стандарти, а також кращі практики іноземних держав щодо їх застосування; законодавчі засади запровадження позитивних дій в Україні. В посібнику визначаються нормативні вимоги до застосування позитивних дій, наводяться рекомендації з підготовки державних доповідей стосовно виконання державою зобов'язань за Конвенцією ООН із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок у частині реалізації тимчасових спеціальних заходів.

Видання розраховано на міжнародних експертів / експерток, представників / представниць органів державної влади та місцевого самоврядування України, правознавців / правознавок, студентів / студенток та аспірантів / аспіранток, а також широке коло громадських організацій, активістів правозахисного руху.



Посібник видано за сприяння та фінансової підтримки Фонду імені Гайнріха Бьоля (Німеччина, представництво в Україні)

Гендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА»

Тел.: +38 057 76 425 75 (76), тел./факс +38 057 714 35 94
press.krona@gmail.com, guslyakova.krona@gmail.com
ICQ: 441 555 492, Skype: press-center

ISBN 978-966-8246-98-2

© Христова Г. О., Кочемировська О. О., 2010
© Гендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА», 2010

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1	
Позитивні дії (тимчасові спеціальні заходи) як ефективний інструмент подолання дискримінації за ознакою статі та досягнення рівності можливостей жінок і чоловіків	7
РОЗДІЛ 2	
Позитивні дії щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільно-політичного життя: стандарти Європейського Союзу та кращі світові практики	19
РОЗДІЛ 3	
Стандарти ООН у галузі застосування позитивних дій та позиція України	70
РОЗДІЛ 4	
Законодавчі засади застосування позитивних дій з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: сучасний стан та перспективи	87
ВИСНОВКИ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ПОЗИТИВНИХ ДІЙ	97
ДОДАТКИ	
Додаток 1. Жіночий рух: на шляху до рівності прав та можливостей	106
Додаток 2. Етапи становлення стандартів Європейського Союзу щодо гендерної рівності	113
Додаток 3. Тягар доведення у справах щодо прямої та непрямої дискримінації	126
Додаток 4. Зміст окремих директив Європейського Союзу стосовно забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок	129
Додаток 5. Типи політики рівної зайнятості	133
Додаток 6. Політичне представництво жінок у різних країнах світу	142
Додаток 7. Концепція позитивних дій у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	148
Додаток 8. Теоретико-методологічний аналіз Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року та рекомендації щодо розробки комплексної програми забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві на наступний період (до 2016 р.)	162

ВСТУП

Протягом останніх десяти років своєї діяльності Харківська жіноча організація «КРОНА», а нині – Гендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА», поряд з проведенням ґрунтовних тренінгів, семінарів, конференцій та «круглих столів» із гендерної проблематики, а також захисту прав жінок і дітей, послідовно здійснює гендерний аналіз законодавства України в світлі міжнародних стандартів протидії дискримінації за ознакою статі.¹ Серед визнаних на світовому рівні найбільш ефективних інструментів забезпечення гендерної рівності центральне місце посідають так звані **«тимчасові спеціальні заходи»** або **«позитивні дії»**, як вони названі в законодавстві України. Проблема застосування в Україні позитивних дій, за всієї своєї важливості та актуальності, залишається практично недослідженою за виключенням питання політичних квот для жінок, а самі такі дії не реалізуються на практиці.

Отже, ми вирішили зосередитись на проблемах методологічного обґрунтування позитивних дій та їх антидискримінаційного потенціалу; визначенні оонівських та європейських стандартів, а також кращих практик іноземних держав щодо їх застосування; дослідженні національного законодавчого підґрунтя запровадження позитивних дій та розробці відповідних методичних рекомендацій із метою прискорення практичної реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні.

У даному посібнику автоки ставлять за мету не обмежитись лише дослідженнями політичних квот як засобу забезпечення політичного представництва жінок, що і так досить широко представлені в Україні, а розглянути можливі форми позитивних дій у різних сферах суспільного життя та визначити

¹Див.: Христова Г. О. Основи гендерно-правового аналізу законодавства України. – Харків: Райдер, 2008. – 108 с.; Христова Г. О., Уварова О. О. Законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та національні особливості. – Харків: Райдер, 2006. – 72 с.

засадничі вимоги до їх застосування на державному рівні, а також на рівні підприємств, установ, організацій, як це передбачено Законом України «Про рівні права та можливості жінок і чоловіків».

При цьому цей посібник не спрямований безпосередньо на вивчення широкого історичного досвіду застосування квот у різних країнах світу, зокрема СРСР, який активно провадив політику квотування, проте такі заходи не відповідали цілям та вимогам, які висуваються до позитивних дій, тому не можуть ними вважатися. До того ж, цей посібник не містить соціологічної складової – даних соціологічних опитувань щодо ставлення українського суспільства до запровадження позитивних дій у різних сферах суспільного життя. Історичний та соціологічний аналізи проблеми запровадження позитивних дій виступають можливими перспективними напрямками дослідницьких проєктів ГІАЦ «КРОНА», що можуть бути реалізовані у майбутньому.

Слід підкреслити, що проблема запровадження в Україні позитивних дій була окреслена у Заключних коментарях Комітету ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок (січень, 2010 р.) за результатами розгляду об'єднаної шостої та сьомої державної доповіді України як одне з найбільш проблемних питань, яким Україна має приділити підвищену увагу в наступний період. Комітет висловив занепокоєність тим, що в державній доповіді України була відсутня відповідна інформація про застосування в Україні тимчасових спеціальних заходів. Ці рекомендації міжнародної спільноти сприймаються Україною як поштовх до дій та виступають орієнтирами при розробці Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності до 2016 р.».

Отже, в цьому посібнику вказуються практичні рекомендації зо підготовки державних доповідей стосовно виконання державою зобов'язань за Конвенцією ООН із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, які мають включати систематизовану інформацію про застосування тимчасових спеціальних заходів у різних сферах життєдіяльності. В посібнику надається аналіз проєкту державної програми України щодо

впровадження гендерної рівності на наступний період до 2016 року з точки зору врахування концепції позитивних дій. Також наведено пропозиції щодо включення до нової державної програми системи тимчасових спеціальних заходів та інші пропозиції, які були розроблені експертками ГІАЦ «КРОНА» та обговорені на заснованій ним Гендерній експертній платформі, що викладені у Додатку 8 до цього Посібника «Теоретико-методологічний аналіз Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року та рекомендації щодо розробки комплексної програми забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві на наступний період (до 2016 р.)».

В інших додатках до Посібника викладено історію жіночого руху; етапи становлення стандартів Європейського Союзу щодо гендерної рівності; проблеми «тягара доведення» у справах щодо прямої та непрямой дискримінації; наведено відповідні таблиці та витяг із Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», які дозволять краще зрозуміти проблему застосування позитивних дій, усвідомити їх роль та значущість у загальному контексті забезпечення принципу гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі.

Сподіваємося, що цей посібник сприятиме активізації широкої громадської дискусії щодо запровадження в Україні виваженої, доцільної та збалансованої системи позитивних дій як ефективного засобу реалізації принципу рівних прав жінок і чоловіків та можливостей їх реалізації.

ГІАЦ «КРОНА» та авторський колектив буде вдячний читачам / читачкам за корисні поради та зауваження щодо Посібника, а також пропозиції щодо співпраці від активістів / активісток правозахисного та гендерного руху України, які слід надсилати за адресою press.krona@gmail.com.

**Людмила Гуслякова,
Директорка ГІАЦ «КРОНА»,
координаторка Гендерної експертної платформи**

РОЗДІЛ 1.

Позитивні дії (тимчасові спеціальні заходи) як ефективний інструмент подолання дискримінації за ознакою статі та досягнення рівності можливостей жінок і чоловіків

Удосконалення правового становища жінок, утвердження гендерної рівноваги та формування фактичного гендерного балансу є важливим аспектом суспільного розвитку. В демократичних спільнотах проблематика узгодження сімейного і професійного життя жінки і чоловіка, надання їм можливості здійснення їх рівних прав проголошується сьогодні як одна із базових складових у розв'язанні суспільних проблем. Як зазначив екс-голова Комітету Верховної Ради України з питань прав людини національних меншин і міжнаціональних відносин Г. Удовенко,² досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин, – це та фундаментальна цінність, яка зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах, і є потужним резервом для прогресу будь-якої держави.

Україна неодноразово підтвердила, що поділяє гендерні принципи і напрями діяльності з утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проголошені в міжнародних документах: Загальній декларації прав людини (1948 р.), Європейській конвенції прав людини та основоположних свобод (1950 р.), Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Пекінській декларації й Платформі дій (1995 р.), документах Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.), Декларації Тисячоліття (2000 р.) та ін.³

Якщо в XX столітті спостерігався процес утвердження принципу рівних прав чоловіків та жінок в окремих державах, то

² Удовенко Г. Виступ на круглому столі «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи» Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.pdp.org.ua>

³ Кондратюк Т. – Там же.

сьогодні відбувається формування єдиної глобальної гендерної політики. Її принципові засади та підходи визначенні ще у ст. 2 Загальної декларації ООН з прав людини, яка проголосила рівноправ'я жінок та чоловіків у суспільстві. Але навіть у 1993 р. (Віденська декларація та Платформа дій) залишалася необхідність окремо підкреслити, що «права жінок та дівчат є невід'ємною та неподільною складовою частиною загальних прав людини».

Загалом, друга половина XX сторіччя стала етапним періодом формування й утвердження нової гендерної парадигми, яка розглядала соціальні відмінності статей як наслідок культурної політики, що проваджувалася у патріархальному азійському та європейському суспільстві. Фактично, в сучасному світі категорія статі часто виступає тотожною категорії статусу особи, тобто має політичний підтекст. Влада накладає відбиток на міжособистісні стосунки членів усталених груп (рас, каст, класів тощо). Аналіз відносин між статями демонструє, що вони будуються за принципом *herrschaft* (панування та підкорення), тобто більша цінність, перевага, значущість «чоловічого» залишається базовою ідеологемою нашої культури та втілює найглибші та найфундаментальніші уявлення про сутність влади.⁴

В суспільстві ж, яке прагне егалітарного типу соціальної організації, не можна протиставляти «чоловіче» та «жіноче», порізно оцінювати вартість тих чи інших інтересів, приватної та публічної сфер самореалізації та зайнятості тощо. Відбувається відмова від ідеї вроджених статевих здібностей у тій чи іншій області діяльності та формується розуміння того, що схильності, як правило, диктуються та виховуються суспільством, тобто мають гендерне забарвлення. Таким чином, важливим стає визнання впливу соціокультурного контексту на гендерні відносини в різних сферах суспільного життя та їх поступова трансформація.

Процес утвердження гендерного балансу означає, зокрема, перерозподіл зон впливу, владних повноважень та доступу до ресурсів, і не може протікати безболісно – чоловічій корпоративізм

⁴ Политика гендерная // Феминология. Словарь / Сост. Е. Левченко, О. Пищулина и Е. Юркевич. – Харьков; 2001. – 105 с.

постійно проявляє себе в усіх областях публічного та приватного життя. Нова гендерна парадигма передбачає змінення світогляду та ролей не лише жінки, а й чоловіка; в іншому випадку або неминуче виникають конфлікти корпоративного характеру, або жінки зберігають другорядний статус⁵. Отже, усталення гендерного рівноправ'я вимагає сьогодні додаткової уваги саме до підтримки і просування жіноцтва, в тому числі шляхом застосування **позитивних дій – тимчасових спеціальних заходів**, які йдуть далі формальної заборони дискримінації та спрямовані на створення ефективного механізму протидії дискримінаційному становищу.⁶

Коли йдеться про заборону гендерної дискримінації, слід розуміти, що під нею розуміється заборона як **прямої, так і непрямой дискримінації за ознакою статі**. Виступаючи основою гендерної теорії, ці поняття визначаються й на нормативному рівні, зокрема, в Директиві Європейського парламенту 2002/73/ЕС від 2002 р.⁷ та тлумачаться наступним чином:

Пряма (безпосередня) дискримінація полягає в упередженому ставленні до особи однієї статі порівняно зі ставленням до особи іншої статі у тій самій ситуації, причому підставою для упередженості є саме стать особи. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН у загальному коментарі № 16 «Рівне право чоловіків та жінок на користування всіма економічними, соціальними та культурними правами» зазначає, що пряма дискримінація має місце, коли різниця у ставленні ґрунтується прямо та явно на різниці, пов'язаній винятково із статтю та характеристиками чоловіків і жінок, які не можуть бути об'єктивно виправдані.⁸

⁵ Там же. – С. 98

⁶ Про послідовний розвиток жіночого руху на шляху до рівності прав та можливостей див.: **Додаток 1 до посібника**

⁷ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.

⁸ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, May 2005 Електронний ресурс. – Режим доступу: www.unhchr.ch

Дефініція прямої дискримінації була закріплена у 2000 р. у Директиві 2000/43/ЄС щодо рівності трактування незважаючи на расове або етнічне походження. Пункт (а) ч. 2 ст. 2 цієї Директиви передбачає, що «потрібно ствердити прояв безпосередньої дискримінації тоді, коли до когось, із огляду на його/її расове або етнічне походження, ставляться менш прихильно, ніж ставляться, ставились або могли б ставитись до когось іншого у порівняльній ситуації». Подібна дефініція безпосередньої дискримінації також невдовзі була застосована у «рамковій» Директиві 2000/78/ЄС щодо рівності ставлення при працевлаштуванні та професійному житті, при посиленні на критерії релігії або вірувань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації.

Непряма (опосередкована) дискримінація відбувається, коли явно нейтральна норма/положення, критерії чи практика ставить осіб однієї статі у не вигідне становище порівняно з особами іншої статі, крім випадків, коли і норма/положення, критерії чи практики об'єктивно обґрунтовані законною метою, а засоби досягнення цієї мети є гідними й необхідними. У цій дефініції варто звернути увагу на критерій кількісного співвідношення осіб, які зазнали цієї форми дискримінації. Непряма дискримінація відбувається, коли закон, державна політика чи програма не є дискримінаційними за своєю сутністю, але їх застосування призводить до дискримінаційних наслідків. Фактично, застосування ґендерно нейтрального закону може залишити існуючу нерівність без змін або навіть загострити її. Поняття опосередкованої дискримінації було згадане у Директиві 76/207/ЕЕС, його визначення було вперше надане у Директиві 97/80/ЄС щодо тягаря доведення у справах про дискримінацію з огляду на стать та розвинуте багатоманітною судовою практикою.

Отже, пряма дискримінація має місце у випадку, коли відбувається виключно на основі різниці у статі осіб. При непрямій дискримінації безпосередніми чинниками дискримінації є інші фактори, але вони тісно пов'язані зі статевою належністю. Найпоширеніший випадок непрямой дискримінації – це різниця в оплаті праці працівників із повним і неповним робочим днем, бо працівники, які мають неповний робочий день, отримують меншу

платню за одну годину рівноцінної роботи. Тому жінки скаржилися на порушення своїх прав у таких ситуаціях, оскільки фактично майже всі працівники з неповним робочим днем (або ж переважна їх більшість) є жінками, в той час як серед працівників із повним робочим днем переважають чоловіки.

*Пряма (безпосередня) та непряма (опосередкована) дискримінація за ознакою статі є порушенням фундаментального принципу права – принципу рівності, проявом якого є **принцип рівності жінок та чоловіків**.*

Концепція рівності прав осіб різних статей та рівних можливостей їх реалізації належить до фундаментальних проблем гендерної теорії та практики. Від її правильного розуміння та втілення у життя безпосередньо залежить ефективність гендерної політики та досягнення очікуваного соціального результату. Справа в тому, що термін «рівність» для жінок, згідно з поширеним розумінням, традиційно означав «право бути рівною з чоловіками». Підстава для такого розуміння виникла внаслідок того, що жінки, стикаючись із нерівністю щодо можливостей працевлаштування, заробітної плати, доступу до охорони здоров'я, сімейних прав, прав, пов'язаних із громадянством та ін., прагнули бути рівними з чоловіками, тобто мати рівні з ними права. Такий підхід затуляє собою той факт, що жінки відрізняються від чоловіків. В умовах, коли до жінки і чоловіка, що знаходяться в однакових умовах, висуваються однакові вимоги до поведінки, надаються однакові можливості для реалізації своїх прав, жінка опиняється в невідповідному становищі через відмінності між нею і чоловіком.

Отже, концепція гендерної рівності виходить із того, що жінкам необхідно забезпечувати рівні з чоловіками стартові можливості та розширювати їх права шляхом створення сприятливих умов для досягнення рівних результатів при їх реалізації. *Недостатньо гарантувати жінкам поводження, ідентичне поводженню з чоловіками, натомість слід брати до уваги біологічні та соціальні відмінності між представникам обох статей.* За деяких умов для усунення таких відмінностей необхідно забезпечувати *неідентичне поводження з жінками і чоловіками.* Така позиція обумовлена одним із проявів принципу рівності, що

полягає в *недопущенні однакового поводження з особами, що знаходяться в різному становищі*. Зазначені відмінності можуть мати як тимчасовий, так і постійний характер. Відповідно їх подолання може вимагати вживання спеціальних заходів, що носять тимчасовий або постійний характер.

Сучасні міжнародні стандарти гендерної рівності, а також законодавство демократичних країн світу ґрунтуються на концепції трьох моделей рівності жінок та чоловіків та підходів до неї, а саме:

- ∑ *формальна модель рівності чоловіка і жінки;*
- ∑ *протекціоністська модель рівності чоловіка і жінки;*
- ∑ *субстантивна модель рівності чоловіка і жінки.*⁹

Відповідно до *формальної моделі рівності* чоловіки і жінки *однакові*, тому з жінками слід поводитися як з чоловіками. Прихильники такої моделі наводять доводи на користь забезпечення для жінок рівних із чоловіками можливостей, але надалі чекають, що жінки, діставши однакові з чоловікам права, діятимуть відповідно до тих самих правил і норм, що й чоловіки. Усе, що не відповідає такому підходу, на їхню думку, призводить до того, що жінки вважаються нижчими від чоловіків, а значить – стають жертвами дискримінації.

Прибічники підходу формальної рівності виходять із того, що на законодавчому рівні має бути формалізована рівність прав кожної особи незалежно від будь-яких дискримінаційних критеріїв, зокрема, як це зазначається у ст. 2 Загальної декларації прав людини, кожна особа має всі права та свободи, що проголошені в цій Декларації, без будь-якої відмінності, як-то стосовно раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та релігійних переконань, національного та соціального походження, майнового, станового чи іншого становища. На їх думку, таке законодавче закріплення формальної рівності всіх осіб є достатнім для того, щоб подолати ту фактично існуючу в суспільстві нерівність, яка складалася століттями та є логічним наслідком розвитку людської цивілізації. Такий підхід у контексті гендерної теорії, тобто як засіб

⁹ Христова Г. О., Уварова О. О. Законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та національні особливості. – Харків: Райдер, 2006. – С. 36-37.

подолання дискримінації стосовно жінок, має назву *гендерно нейтральний*.

Однак, як відомо, суспільна свідомість є найбільш статичним елементом суспільного життя. Вона довгий час залишається незмінною та лише певною мірою залежить від законодавчого врегулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин. Закріплення рівності прав чоловіків та жінок у юридичних документах певного рівня є, звичайно, важливим кроком на шляху досягнення реальної рівності осіб незалежно від ознаки статі, але це не означає миттєву ліквідацію фактичної нерівності. Значною мірою такому становищу сприяє відомий зі стародавніх часів розподіл суспільного життя на «публічну» та «приватну» сфери. Оскільки «публічна» сфера знаходиться в полі зору взаємодії державних органів та громадян, порушення цих відносин опиняються в фокусі захисту прав людини. Однак права більшості жінок і дівчат порушуються партнерами-чоловіками та/або членами сім'ї, і уряди часто не беруть це до уваги, навіть якщо подібні дії виходять за межі закону, що зумовлено базовим правовим принципом невтручання у приватне життя осіб та невід'ємним правом на тайну особистого та сімейного життя.

Таким чином, багато порушень прав жінок, що вчиняються під егідою сім'ї, релігії та культурних традицій, залишаються прихованими святістю, так званої особистої сфери, та виявляються безкарними. Великою мірою ситуації фактичної нерівності при формалізованій на законодавчому рівні рівності сприяють також усталені гендерні стереотипи, традиційні ролі жінок та чоловіків у суспільстві, які сформувалися історично та сприймаються як норма.

Формальна модель рівності не враховує біологічних відмінностей між жінками і чоловіками, і тому призводить до того, що жінки мають рівні з чоловіками можливості, проте їм набагато складніше їх реалізувати. Так, наприклад, відповідно до формальної моделі рівності жінки і чоловіки мають рівні права на працю. При цьому прихильники даної моделі заперечують необхідність існування додаткових гарантій для реалізації жінками своїх трудових прав, пов'язаних зокрема з репродуктивною функцією жінок. При формалізації рівності на законодавчому рівні

складається ситуація, яка в західній літературі характеризується як «всі рівні, але деякі більш рівні». Таким чином права людини, які відповідно до положень міжнародних документів та національного права, є рівними для всіх, виявляються в дійсності правами *«здорового фізично, добре освіченого, фінансово забезпеченого, білого молодого чоловіка, який мешкає у великому місті»*.

Протекціоністський підхід вимагає, щоб жінки були усунені від участі в деяких сферах діяльності заради їх власного інтересу. Даний підхід проводить відмінності між жінками і чоловіками, але розцінює ці відмінності як слабкість жінок, чим виправдовує їх підлегле становище. Протекціоністський підхід обмежує права жінок, спричиняє їх дискримінацію. Наприклад, згідно з протекціоністським підходом, жінкам може бути категорично заборонено працювати в нічний час у зв'язку з тим, що вони повинні реалізовувати свою репродуктивну функцію.

В основу міжнародних стандартів захисту прав жінок, зокрема Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, покладено *«субстантивну» модель рівності*. Цей підхід базується на визнанні соціальних та біологічних розбіжностей між чоловіками та жінками, які не можуть бути скасовані лише шляхом закріплення формальної рівності на законодавчому рівні. Він враховує результати такого правового регулювання, яке фактично призводить до нерівності.

У межах цього підходу підкреслюється важливість створення і забезпечення *рівних можливостей* для жінок і чоловіків щодо реалізації своїх прав. Рівність можливостей повинна забезпечуватися ухваленням відповідних законодавчих і правозастосовних заходів, створенням механізму для їх запровадження. Прихильники даного підходу до рівності визнають, що оскільки жінки і чоловіки різні, із ними слід поводитися по-різному для того, щоб вони одержували однакові вигоди. Це може виявлятися у вигляді надання додаткових гарантій для жінок або чоловіків у межах підходу субстантивної рівності.

Таким чином, визнається, що для подолання фактичної нерівності мають буди застосовані спеціальні юридичні заходи, які виконуватимуть функцію правової компенсації особам певної статі

з метою найскорішої ліквідації наслідків соціальної нерівності. Такі заходи отримали назву «*позитивна дискримінація*», хоча за своєю суттю вони не є дискримінаційними, оскільки спрямовані на забезпечення фактичної, а не формальної рівності можливостей осіб.

Ілюструючи цю модель рівності на прикладі, що розглядався, робота жінок у нічний час не повинна заборонятися у зв'язку з тим, що жінка виконує репродуктивну функцію. Забезпечення прав жінок не повинне здійснюватися у формі встановлення обмежень і заборон на реалізацію ними їх прав. У такому разі ми маємо класичний варіант дискримінації – права жінки обмежуються за ознакою статі. Відповідно до субстантивної моделі рівності жінка, за її згодою, може бути прийнята на роботу в нічний час, проте, враховуючи, що вона виконує репродуктивну функцію та функцію материнства, для неї повинні існувати додаткові гарантії, спрямовані на охорону здоров'я – додаткові дні відпустки, вихідні тощо.

Ще більш показовим у цьому аспекті є підхід щодо заборони використання праці жінок на роботах із шкідливими та небезпечними умовами виробництва. Така заборона є ілюстрацією протекціоністської моделі рівності, проте субстантивна модель рівності наголошує на тому, що життя та здоров'я жінки, у тому числі її репродуктивні функції, є не менш значущими, ніж життя та здоров'я чоловіків, у тому числі – репродуктивне. Виконання міжнародних зобов'язань у сфері ґендерної рівності вимагає не накладання заборони жінкам працювати на вказаних виробництвах, а ліквідацію таких виробництв у цілому, або ж, за відсутності такої можливості, максимальне зниження шкідливих та небезпечних показників таких виробництв із метою всебічного захисту життя та здоров'я як жінки, так і чоловіка. Напевно, за умови такого підходу, значно знизився б рівень смертності чоловіків-шаhtarів під час виконання трудових обов'язків.¹⁰

Сучасні світові уявлення про субстантивну модель рівності

¹⁰ Христова Г. О. Основи ґендерно-правового аналізу законодавства України. - Харків: Райдер, 2008. – С. 53-57.

були покладені в основу законодавчого визначення **гендерної рівності**, яке виходить із рівності не лише прав жінок та чоловіків, а й рівних можливостей їх реалізації. Досягненню гендерної рівності мають сприяти **тимчасові спеціальні заходи**, які повинні компенсувати відмінності, нерівність або невідгідне становище осіб певної статі у відповідних сферах громадського життя.

На позначення таких заходів у нормативних актах, а також на доктринальному рівні використовують низку термінів із синонімічним значенням: **«тимчасові спеціальні заходи»**; **«позитивні дії»**; **«позитивні заходи»**; **«зворотна дискримінація»** та **«позитивна дискримінація»**, **нареши́ті**, **«установлення квот»** (англ. – *«temporary special measures»*, *«positive actions»*, *«affirmative measures»*). В межах цього посібника віддаватиметься перевага терміну **«позитивні дії»** як такому, що вживається в національному законодавстві України та визначається як **спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України**, про що піде пізніше (Див.: Додаток 7).

Позитивні дії йдуть далі формальної заборони дискримінації і спрямовані на встановлення субстантивної рівності жінок та чоловіків. Такі заходи, згідно з міжнародним законодавством, не вважаються дискримінаційними, якщо вони обґрунтовані та об'єктивні, а також спрямовані на досягнення пропорційних антидискримінаційних цілей. На перший погляд, ці заходи можуть справити враження дискримінаційних – адже вони обмежують певну частину суспільства, в більшості випадків – чоловіків. Але таке уявлення є невірним, адже позитивні спеціальні заходи беруть до уваги особливі незручності, від яких потерпає особа чи група людей внаслідок дискримінації, що склалася в минулому. Отже, вони спрямовані на компенсацію «другорядного», «обмеженого» статусу особи та, як правило, є тимчасовими, обмеженими в часі та обсягах досягненням поставленої перед ними мети.

Отже, позитивні дії складають теоретичну основу трактування «недискримінації». Це поняття, що широко

застосовується західними політиками та правниками, виникло для виправдання існування цілої низки норм права, які за формальними ознаками можуть бути кваліфіковані як такі, що дискримінують або обмежують чоловіків (наприклад, закріплена в деяких європейських країнах норма щодо надання жінці переваги при працевлаштуванні, коли вона має однаковий із чоловіком рівень кваліфікації та претендує на ту ж саму посаду, що й він).

У деяких випадках реалізація цих інструментів знаходиться під безпосереднім наглядом прем'єр-міністра (як, наприклад, у Японії) або президента країни. Показовим є досвід Нової Зеландії, де у 1997 році жінка, яка стала прем'єр-міністром, зберегла за собою посаду міністра у справах жінок та продовжила приділяти велику увагу питанню забезпечення ґендерної рівності.

Принцип запровадження позитивних дій як ефективного інструменту досягнення ґендерної рівності спирається на міцну міжнародно-правову базу, яку складають основні стандарти в галузі прав людини, а також стандарти в галузі забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Основними засадами міжнародного та європейського права, спрямованого на ліквідацію дискримінації за ознакою статі та утвердження принципу рівного ставлення є:

- ∑ заборона безпосередньої (прямої) та опосередкованої (непрямої) дискримінації за ознакою статі;
- ∑ заборона віктимізації, переслідувань та сексуальних домагань як дискримінаційних дій;
- ∑ запровадження особливих заходів (позитивних дій), які сприяють фактичному досягненню рівності між жінками та чоловіками та спрямовані на заборону прямої і непрямої дискримінації;
- ∑ прийняття спеціальних законодавчих актів з питань ґендерної рівності;
- ∑ призначення компенсації та санкцій за порушення права на недискримінацію;

¹¹ Див.: Христова Г. О. Основи ґендерно-правового аналізу законодавства України. — Харків: Райдер, 2008. — С. 15-39.

- Σ запровадження відповідних інститутів захисту порушених прав – уповноважених з прав людини та інших органів, на яких покладається здійснення контролю за виконанням норм, що забороняють дискримінацію, та розгляд справ про порушені права дискримінованої особи.
- Σ покладення тягаря (обов'язку) доведення у справах про дискримінацію на особу, яку звинувачують у дискримінаційних діях або ставленні (наприклад, працедавця) (див.: Додаток 3).

Викладені у міжнародно-правових документах вимоги до застосування позитивних дій визначають формат їх перспективного застосування в Україні. Цим вимогам присвячено Розділ III Посібника.

РОЗДІЛ 2

Позитивні дії щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільно-політичного життя: стандарти ЄС та кращі світові практики

Різні країни в залежності від загального рівня розвитку демократичних традицій характеризуються різними підходами до розробки та впровадження інституційних механізмів забезпечення реальної рівності чоловіків та жінок. Так, деяким країнам притаманна наявність сталих демократичних традицій як базової суспільної цінності, що дозволяє ефективно утверджувати гендерну рівність, зокрема в політичній сфері (скандинавські країни, Шотландія, Канада). У таких країнах зазначені вище механізми мають високу легітимність та підтримуються суспільством як такі, що відповідають принципам демократії.

Ця група країн характеризується такими рисами:

1. створення підґрунтя для гармонійного розвитку чоловіків та жінок, забезпечення рівних можливостей для самореалізації кожної людини незалежно від статі та приділення особливої уваги жінкам у межах *концепції позитивних дій*;
2. створення спеціальних урядових структур, діяльність яких спрямована на забезпечення гендерної рівності, а саме консультативно-дорадчих органів та комітетів (як, наприклад, в *Австрії, Бельгії, Італії, Нідерландах, Великій Британії, Швеції*) або навіть самостійних міністерствах (як у *Данії та Португалії*);
3. впровадження гендерних аспектів у законодавчі та інші нормативні акти, їхнє обов'язкове урахування при створенні державних програм та програм політичних партій;
4. наявність розвинутого громадянського суспільства, в межах якого реалізується постійна співпраця урядових структур та НУО, які відстоюють інтереси жінок (соціальне партнерство, залучення НУО до виконання наглядових функцій, використання НУО як консультативні осередки з питань становища жінок тощо).

Але світове суспільство складається не лише з країн із усталеними принципами демократичних перетворень у сфері забезпечення гендерної рівності: переважна більшість держав має значно коротшу історію впровадження політики рівноправного представництва жінок та чоловіків. До них, у першу чергу, відносяться країни перехідного типу (країни Східної Європи, СНД, Балтії тощо).

Цій групі держав притаманні такі риси:

1. Проблеми політичного представництва жінок та, взагалі, питання забезпечення гендерної рівності не вважаються значущими для суспільства й не виносяться на перший план при формуванні державної політики. Натомість інституційні механізми покращення становища жінок розглядаються, передусім, як інструменти вирішення соціальних проблем жіноцтва (з точки зору реалізації репродуктивної функції). Ці інструменти через недостатню увагу чоловіків-урядовців та малу кількість жінок-політиків є недієвими. Водночас, структури, відповідальні за їх реалізацію, виявляються слабкими, залежать від політичної кон'юнктури та фінансуються за остатковим принципом;
2. Наявність формальної рівності, яка сприймається масовою свідомістю та, зокрема, політиками як достатня з точки зору можливостей самореалізації чоловіків та жінок у суспільстві. В той же час можна констатувати повну або майже повну відсутність фактичної рівності (перш за все у політичній сфері), подолання якої не входить до пріоритетів політичних партій та блоків. Політична активність жінок оцінюється, скоріше, як виключення, а створювані ними партії викликають зневажливе ставлення з боку як чоловіків, так і жінок;
3. Жінки не мають реальної можливості проходження до вищих політичних структур, що зумовлено відсутністю доступу до економічних ресурсів.

Просування гендерної рівності (gender mainstreaming) – невід'ємна складова політики демократичних держав Європи з початку 1980-х рр., а стандарти рівного ставлення до жінок і

чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства Європейського Союзу (ЄС). Цікаво, що сам термін «гендерний підхід» вперше з'явився у законодавстві ЄС лише в Третій програмі дій щодо рівних можливостей для різних статей (1991-1995 рр.), а Комісія ЄС офіційно зобов'язалася проводити політику, засновану на гендерному підході в лютому 1996 р. Стандарти гендерної рівності закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у Директивах ЄС, і держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві.

В рамках ЄС періодично затверджуються Програми дій щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків, створено Дорадчий комітет з питань рівних можливостей. Головні цілі цих заходів та інституцій – сприяти ефективній імплементації чинного законодавства ЄС задля повної інтеграції жінок до ринку праці та покращення їх соціального статусу.

У вересні 2010 р. Європейська Комісія ухвалила нову стратегію гендерної рівності в Європі. Стратегія, розрахована на наступні п'ять років, має на меті забезпечити більш повне використання потенціалу жінок, підвищення рівня їх залучення до процесів досягнення економічних та соціальних цілей Євросоюзу. Ухвалена Стратегія щодо гендерної рівності передбачає конкретні заходи у п'яти ключових сферах: в економіці та на ринку праці, в питаннях рівної оплати праці, рівного представництва на керівних посадах, подолання гендерного насильства та розвитку гендерної рівності в масштабах усього Євросоюзу.

Заходи, передбачені Стратегією, стосуються всіх сфер життя – від надання жінкам більшої кількості місць у керівних органах комерційних компаній до подолання насильства, яке здійснюється на гендерній основі. Згідно до даних опитування, проведеного Євробарометром, 87% європейців підтримують консолідовані дії ЄС, спрямовані проти домашнього насильства. Кожен четвертий

¹² Більш докладно про етапи становлення стандартів Європейського Союзу щодо гендерної рівності див. Додаток 2 до Посібника.

європесць стикався з ним.

Для того, щоб повною мірою реалізувати потенціал зростання, Європа має повніше використовувати жіночі таланти. «У минулому я не була прихильницею **введення квот для жінок на провідних бізнесових посадах**, але з огляду на відсутність поступу в цій сфері, ми можемо у майбутньому зіштовхнутися з необхідністю оцінити доцільність такої ініціативи на загальноєвропейському рівні», – зауважила віце-президент Європейської Комісії з питань права, фундаментальних прав та громадянства Вівіан Редінг. Вона висловила намір протягом наступного року провести консультації з представниками промислових кіл, щоб у 2012 році вже у практичному сенсі обговорити доречність такої ініціативи.

Досвід країн розвинутої паритетної демократії дозволяє виділити найбільш поширені види спеціальних позитивних заходів, які ефективно використовуються в межах їх національної юрисдикції та відповідають сформованим стандартам ЄС, а саме:

- *навчання та подальше розширення можливостей;*
- *надання преференцій («preferential treatment»);*
- *квотування в політичній сфері;*
- *застосування позитивних дій у сфері виконавчої влади;*
- *спеціальні заходи у сфері праці та соціального забезпечення.*

Навчання та розширення можливостей як вид позитивних дій

Деякі національні нормативні акти з прав людини визначають навчання та підтримку як один із методів подолання проблеми нерівності. Навчання створює умови для рівності можливостей, але не вирішує проблеми дискримінації, що виникає на останній стадії відбору кандидатів чи просування по службовій драбині. Члени різних груп, наприклад чоловіки та жінки, можуть мати однакову кваліфікацію та навички, але існуючі упередження чи стереотипи завадять досягненню рівності можливостей у отриманні певної посади. Наприклад, у Великобританії законом (UK Sex Discrimination Act, 1975) передбачено, що за певних

обставин, зокрема надто низького представництва однієї з груп, працедавці можуть забезпечувати навчання для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до виконання нової роботи чи подання своїх кандидатур на інші посади. Однак працедавцям не дозволено дискримінувати на користь представників однієї статі під час прийняття на посаду, крім випадків, коли це визначається особливостями роботи.¹³

Надання преференцій

Практика надання преференцій членам груп, які перебувають у не вигідному становищі чи потерпають від дискримінації, є формою позитивних заходів, яка інколи заборонена міжнародними нормами. Автоматичне надання переваги чи спеціальна увага, що ґрунтується на певних особистих характеристиках, через яку особи або групи відібрані для роботи, навчання чи підвищення кваліфікації, є забороненою в деяких країнах через дискримінаційний вплив на інших осіб. Це можливо навіть у випадках, коли особисті характеристики (наприклад, стать), розглядаються лише як так званий «плюс-фактор» для вибору одного з двох однаково кваліфікованих кандидатів. Альтернативна форма преференційного ставлення містить врахування належності особи до групи осіб, які перебувають у не вигідному становищі чи потерпають від дискримінації, разом із іншими факторами, які впливають на рішення про прийняття на роботу.¹⁴

Європейський Суд Справедливості розглядав питання автоматичного надання переваги у справах гендерної дискримінації на робочому місці. Законодавство Європейського Союзу дозволяє таку пріоритетність, але тільки у випадках, коли кандидати мають однакові якості та кваліфікацію. У таких випадках за однакової кваліфікації двох претендентів на робоче місце перевага може

¹³ Цит. за: Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. // Персонал. – 2007. – № 4. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua>

¹⁴ Там же.

віддаватися представникові групи осіб, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації.

Довгий час Європейський Суд Справедливості уникав прямої відповіді на питання про правомірність заходів позитивної дискримінації на користь жінок у національному законодавстві (наприклад, при встановленні зниженого віку в порівнянні з чоловіками для отримання певного блага, скажімо, соціальної допомоги). В рішенні у справі *Kalanke*, що було постановлене в жовтні 1995 р., Суд визнав, що національне законодавство, яке гарантує жінкам «абсолютну та безумовну» перевагу при прийомі на роботу та при просуванні по службі, порушує законодавство ЄС. Незважаючи на негативний результат, у рішенні мова не йшла про незаконність позитивної дискримінації взагалі, а лише про її незаконність за конкретних умов. Це дало підстави вважати, що Суд у цілому дозволяє запроваджувати національне законодавство, що надає переваги жінкам.¹⁵ Щоб не створювати невизначеності щодо законності позитивних дій Комісія 27 березня 1996 року прийняла Повідомлення щодо тлумачення рішення Європейського Суду в справі *Kalanke*, в якому висловила намір змінити законодавство ЄС таким чином, щоб Директива 76/207/ЕЕС однозначно дозволяла позитивні дії за умови невстановлення конкретних квот на користь жінок.

Проте Суд сам запропонував аналогічне рішення у справі *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, яка була вирішена в листопаді 1997 р. В ній розглядалося питання про відповідність праву ЄС норми законодавства однієї з земель ФРН, згідно з якою коли в певному секторі жінок менше, ніж чоловіків, то жінкам-кандидаткам надається пріоритет при прийомі на роботу у випадку рівної придатності, компетентності або професійних навичок, якщо тільки чоловік-кандидат на цю роботу не має

¹⁵ Зазначимо, що вже склалася традиція створення Судом прецедентного права у найбільш суперечливих питаннях саме в такий спосіб. Суд дає негативну відповідь на один чи декілька позовів, але при цьому стверджує новий принцип. Як правило, це викликано небажанням Суду конфліктувати з державами членами ЄС (для яких такі рішення означають додаткові фінансові витрати) з приводу різкої зміни своєї позиції щодо конкретного юридичного питання.

специфічних якостей, що нададуть йому перевагу. Суд визнав, що в цілому ця норма не суперечить законодавству ЄС. Суд вважає, що коли постає питання стосовно просування по службі, існує тенденція надання переваги чоловікам, а не жінкам, якщо вони мають однакову кваліфікацію. Таке становище викликане глибоко вкоріненим упередженим ставленням та стереотипами щодо ролі та можливостей жінок. Саме тому рівна кваліфікація кандидатів – жінок та чоловіків ще не означає, що вони мають однакові шанси. А тому такі положення, як зазначена норма німецького законодавства, допомагають не допустити фактичних випадків нерівності шляхом запровадження додаткового критерію (статус жінки), якщо при цьому жінці не надається автоматична перевага.

Квотування як тимчасова позитивна дія в політичній сфері. Забезпечення рівної політичної участі жінок та чоловіків

Забезпечення рівності прав жінок і чоловіків неможливо без удосконалення принципів демократії, одним із яких є принцип *паритетної демократії*. Реалізація цього принципу представляє складне і масштабне завдання на шляху формування демократичної правової держави, удосконалення принципів організації влади та управління, які б відповідали міжнародно-правовим стандартам.

Із виникненням теми ґендеру в 1970-х рр., до сфери інтересів суспільних наук увійшло питання про політичну поведінку жінок та виникла необхідність у поступовому узгодженні ґендерної та політичної теорій, уточнення та введення цілої низки нових проблем, серед яких:

- ∑ нове визначення політики та політичного простору, яке б враховувало «жіночу складову»;
- ∑ розуміння характеру конструювання жіночого політичного досвіду;
- ∑ дослідження впливу сімейної ситуації та соціальних стосунків жінок (в тому числі професійних) на їхню соціальну активність;
- ∑ аналіз співвідношення між політичною теорією та реальною участю жінок у політиці.

Фактично, у 1970 рр. почалося розширення політичної території за рахунок внесення до неї приватного простору життя. Звідси основна політична формула жіночого руху – «все особисте є політичним». Жінки значно розширили політичну сферу, коли внесли до неї тематику, що вважалася раніше суто приватною (проблеми абортів, репродуктивних прав, насильства щодо жінок та сексуального переслідування, захист дитинства та материнства тощо). Ці нібито особисті питання почали посідати пріоритетні місця в політичному полі сучасних демократій, а визнання того, що особисте має бути політичним, скасовувало штучний поділ соціального простору на публічну й приватну сфери та зруйнувало ідеологічне обмеження політичної діяльності вузьким колом питань виборів, кандидатів та їх лобістів.

У 1970-і рр. для аналізу стосунків жінок зі світом великої політики американськими авторками були створені дві теорії: концепція інтеграції (В. Шапіро) та концепція маргінальності (В. Клейн).

В. Шапіро у книзі «Політична інтеграція жінок» нагадує, що включення жінок (або інших соціальних груп) до політичного життя складається з двох базових елементів: ролі, яку самі жінки грають у політиці та ролі, яку політика грає в їх житті. Дослідниця вважає, що доки уряди регулюватимуть питання народжуваності, сексуальності, розподілу праці та власності в шлюбних стосунках тощо, жінки не зможуть отримати реальну владу навіть у приватному житті, якщо вони не матимуть можливості приймати політичні рішення.

Концепція інтеграції ставить питання щодо рівня загальності демократичних принципів у суспільстві, обґрунтовує необхідність рівного представництва чоловіків та жінок у політичній сфері, пропонує відійти від розподілу суспільного простору на «політичні» та «жіночі» (або будь-які інші – «національні», «медичні» тощо) проблеми. Інтеграція жінок у політику надасть змоги відійти від штучного розподілу суспільних проблем на першочергові та малозначущі, дозволить репрезентувати інтереси всіх верств населення та підтвердить працездатність демократії як політичного режиму.

Теорія В. Клейн визначає маргінальність як конфліктний стан людини, яка водночас живе у двох різних світах, двох культурних системах, одна з яких (згідно зі суспільними нормами) оцінюється як вища за іншу. У цьому контексті вимоги до жінок-політиків є такими ж як до жінок-професіоналок у будь-якій сфері: їх оцінюють за двома суперечливими шкалами фемінності та професійності (компетентності), причому шкала професійності вважається ціннішою за шкалу фемінності. Високий рівень жіночності викликає недовіру до компетенції жінки (намагання відповідати вимогам професійності часто призводить до вилучення фемінінних моделей із поведінкового репертуару). Як наслідок, жінки-професіоналки (зокрема, політики) опиняються в ситуації «знищення лідера», коли вони стають об'єктом вбивчої критики (причиною, як правило, є стать, а не реальні ділові якості) та надмірних очікувань щодо їх здібностей і навичок. Водночас, чоловіча за своїм складом професійна (зокрема політична) група найчастіше не сприймає жінку як рівну і прагне поставити в підпорядкований стан. Крім того, переважна більшість жінок скептично ставиться до жінок-лідерок, причому таке немотивоване відторгнення часто є наслідком прихильності до традиційного ієрархічного розподілу статевих ролей.

Згодом, маргінальність стала розглядатися як контекст існування, в якому знаходяться не лише жінки, а й взагалі всі, хто страждає від нерівності: національні та релігійні меншини, неповносправні особи тощо. Великі прошарки населення, незалежно від їх чисельності, опиняються поза інтересами суспільства через відсутність можливості транслювати свою точку зору, а в політичному аспекті розглядаються, у кращому випадку, як «дискримінована меншість». Люди стають маргіналами не лише внаслідок суспільної нерівності та несправедливого розподілу матеріальних ресурсів, але й через саму організацію соціальної структури.

З 1980-х рр. головною для визначення політики стала концепція «усвідомлення сили» («empowerment»). Сутність цього підходу полягає у принципово різному розумінні влади чоловіками та жінками: якщо чоловіки бачать її як «владу над кимось» (power

over), тобто як можливість впливати або домінувати, то жінки оцінюють її як «наявність силу для досягнення мети» («empowerment to»), тобто як певний енергетичний ресурс, що надає можливості здобувати потрібні результати. Цей підхід змінює традиційне розуміння влади і визначає її, скоріше, як «повноваження» або «компетенцію», і є одним із аргументів для обґрунтування необхідності збільшення кількості жінок на елітних політичних позиціях.

1980–1990 рр. XX століття у світі характеризуються переосмисленням способів розв'язання проблеми рівності статей. В європейських міжнародних актах відобразилося сформоване на практиці нове розуміння «права на однакові можливості та однакове ставлення». Воно характеризується передусім ліквідацією гарантій для жінок у разі використання їх праці на важких і шкідливих роботах та відходом від принципу охорони праці за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками.

Отже, до 1990-х рр. у світі поступово зростало розуміння необхідності переоцінки існуючої системи цінностей і винесення запитів нецікавих для *«більшості»* соціуму груп (жінок, дітей, людей похилого віку, неповносправних осіб, ВІЛ-інфікованих тощо) до центрального русла суспільної політики. Адже хто складає цю фантомну більшість, байдужу до потреб меншин? Прості підрахунки показують, що «цілком нормальні» особи складають меншість у суспільстві, в той час як групи зі спеціальними потребами абсолютно домінують, причому протягом життя кожна людина (й жінка, й чоловік) стають членом однієї з таких груп – для цього достатньо, наприклад, важко захворіти.

Внаслідок цього наразі став перегляд політики стосовно широкого комплексу проблем, які традиційно відносилися до розряду вторинних, і, перш за все, «жіночого» питання. А підвищення політичної активності пасивних і непомітних колись груп, у тому числі жінок, продемонструвало реальність їх впливу на процеси прийняття рішень. Чи не найкращою ілюстрацією можуть служити країни Північної Європи (Швеція, Норвегія, Фінляндія,

Данія), які наприкінці 1990-х рр. стали «найфемінізованішими» з точки зору присутності жінок у національних урядах і парламентах, і де відбулася їх інтеграція до світу політики та вихід із маргінального становища.

Загалом, сфери політичної діяльності, що довіряються жінкам, оцінюються суспільством як другорядні; тобто жінкам-політикам пропонується відтворення традиційно жіночої ролі соціального захисту. Питання сім'ї, материнства і дитинства є основними предметами політичної діяльності жінок, таким чином, їх традиційне «призначення» відтворюється й на політичному рівні. Отже, навіть на рівні великої політики та найвищих державних посад спостерігається той самий розподіл на публічну та приватну сфери, і жінки залучаються, переважно, до останньої.

Виникнення питання щодо рівного представництва чоловіків та жінок як умови існування дійсно демократичної держави пояснюється наявністю вираженої суперечності між підвищенням питомої ваги жіночого вкладу до розвитку світової економіки й економіки окремих держав та неадекватно низьким рівнем доступу жінок до фінансових ресурсів і найвищих щаблів влади, де відбувається прийняття політичних рішень. Зберігається значна диспропорція представництва чоловіків та жінок у сферах публічної влади, обмеження вільного просування жінок до владних структур (т. з. «скляна стеля»), яка заважає повною мірою делегувати та представляти інтереси всіх верств населення тієї або іншої держави. Як наслідок, ґендерна дискримінація продовжує існувати і, загалом, до неї ставляться терпимо, вважаючи питання рівних можливостей для жінок штучним.

Однією з головних ознак демократії є її ліберальний характер, який гарантує захист прав та свобод людини, забезпечує основу для розвитку громадянського суспільства, утверджує рівність людей незалежно від їх походження, національності, релігійних переконань, статі тощо, і ґендерні аспекти відіграють важливу роль у формуванні та здійсненні державної політики. Зі зміною статусу й ролі жінки в суспільстві змінюється й загальний світогляд, чоловікам теж доводиться займатися пошуком свого

соціокультурного призначення. У сучасному світі активно відбувається пошук нової гендерної самоідентифікації як жінок, так і чоловіків, і ця проблема стає дедалі актуальнішою.

Україна серед 190 інших країн приєдналася до програми «Цілі розвитку тисячоліття» на Саміті Тисячоліття, який відбувся у вересні 2000 року, визначивши для себе мету забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та один із пріоритетів державної політики, і взяла зобов'язання до 2015 року забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше від 30/70 тієї чи іншої статі у представницьких органах влади, на вищих щаблях виконавчої влади.

За даними Міжпарламентського союзу, за рівнем представництва жінок у вищих представницьких органах влади у світі виокремлюються кілька груп країн:

- країни-лідери політичного представництва жінок-парламентарів 30–45% (їх не більше 10);
- гендерно-перспективні країни, де 15–30% жінок-парламентарів (близько 40);
- країни з високою гендерною диспропорцією, де 10–14,9% жінок-парламентарів (близько 40);
- країни з безумовним домінуванням чоловіків, де жінок-парламентарів до 5% (близько 50);
- країни з винятково низьким представництвом жінок, до 5% (близько 30);
- країни з «чоловічим» парламентом, де жінок немає взагалі (близько 10).

Країни з найширшим представництвом жінок у національних парламентах (топ-10):

1. Руанда, палата депутатів – 48,75%;
2. Швеція, риксдаг – 45,27%;
3. Багамські Острови, сенат – 43,75%;
4. Аргентина, сенат – 43,66%;
5. Гренада, сенат – 38,46%;
6. Бельгія, сенат – 38,03%;
7. Норвегія, стортинг – 37,87%;
8. Фінляндія, риксдаг – 37,5%;
9. Канада, сенат – 37,08%;
10. Данія, фолькетинг – 36,87%.

В цілому ж, представництво жінок у парламентах країн світу і сьогодні дорівнює в середньому 16%. Таким чином, навіть у країнах розвинутої демократії інтереси жінок на вищому політичному рівні залишаються недопредставленими; отже нерівноправність, здебільшого, спирається на суспільні традиції та стереотипи,¹⁶ що існують у світових культурах, оскільки з правової точки зору рівні права чоловіка та жінки законодавчо закріплені. Аналіз світового досвіду дозволяє виділити три типи опанування жінками вершин політичної піраміди:

1. Азійський. Жінка стає головою держави або уряду як вдова або дочка лідера, який загинув (найчастіше, був страчений опозицією). Вільне призначення кандидатом та подальша перемога на виборах, здебільшого, визначається повагою нації до цих жінок як членів сімей загиблих лідерів. Серед них можна назвати: Сірінаво Бандаранайке (Шрі Ланка), Індіра Ганді (Індія), Корасон Акіно (Філіппини), Віолета Баріос де Чаморро (Нікарагуа), Беназір Бхутто (Пакистан);

2. Кризовий. Труднощі, які виникають у партії або в державі, підіймають проблему зміни лідера та породжують нестандартне рішення – призначення жінки. Прикладами можуть бути: Голда Меїр – прем'єр-міністр Ізраїлю (1965 р.); Маргарет Тетчер – лідерка консервативної партії та прем'єр-міністр Великої Британії (1975 р.); Такако Дої – лідерка соціалістичної партії Японії (1982 р.); Жанна Сухоцька – прем'єр-міністр Польщі (1992 р.); Ганса Чиллер – прем'єр-міністр Туреччини (1993 р.); Ніно Бурджаладзе – спікер парламенту Грузії (2001 р.).

3. Скандинавський або соціал-демократичний. Висування жінок до політичних, парламентських або державних структур здійснюється на підставі системи квот. В цьому випадку жінки не лише отримують реальну змогу стати Президентом або прем'єр-міністром (Мері Робінсон в Ірландії, Гру Харлем Брундтланд у Норвегії або Вігдіс Фіннбогадоттир в Ісландії) чи міністром, а й – і це головне – починають реально впливати на

¹⁶ Azza Karam «Women in parliament: beyond numbers», IDEA, 1998

прийняття політичних рішень у напрямку покращання життя людей. Система квот, на відміну від перших двох варіантів, майже повністю виключає елемент випадковості при висуненні жінок, які, у свою чергу, можуть змінити сам напрямок політики.

Одним із прикладів впровадження *позитивних дій* є квота або квотування, під яким розуміють тимчасові спеціальні заходи, які використовуються для усунення фактичної нерівності в політичній сфері та можуть бути ліквідовані після досягнення ґендерного паритету. Загалом, демократичний рух на Заході, особливо його жіноча складова, відстоює сьогодні паритетне – 50 на 50 – ґендерне представництво в органах влади. Взагалі ж варіанти квот у чисельному вираженні є різноманітними – тут немає єдиного підходу. Так, найбільш поширеним для скандинавських країн є співвідношення 40/60, що означає представництво в кожному інституті на кожному рівні влади не менше сорока, але не більше шестидесяти відсотків представників однієї статі. Водночас, соціологи і суспільствознавці дійшли висновку, що наявність 30% жінок в управлінні будь-якого суспільства призводить до якісних змін щодо прийнятих суспільно вагомих рішень. Тобто, 30% – це та «критична маса», що дозволяє не просто задекларувати, а реально відчувати присутність жінок у політиці, істотно впливати на її формування.

Квоти є особливою, окремою формою надання преференцій; вони застосовуються, як правило, в політичному житті демократичної держави, в галузі освіти, органах державної влади та у сфері зайнятості.¹⁷ Квоти за своєю сутністю є тимчасовими і обмеженими заходами. Прямих директив щодо представництва жінок і чоловіків в органах влади в європейському законодавстві немає, але Амстердамська угода та інші документи заохочують

¹⁷ Хоча квоти мають законну мету забезпечення доступу до можливостей та участі для групи осіб, які перебувають у невідгданому становищі чи потерпають від дискримінації, їх невиважене та необережне застосування може призвести до дискримінації осіб, які змагаються за ті самі можливості. Наприклад, положення про квоти для неповносправних працівників може нашоувувати на думку, що такі працівники не можуть претендувати на роботу на відкритому ринку праці, створювати уявлення про те, що вони менш варті економічно та менш продуктивними

держави-учасниці робити відповідні кроки. Кожна країна вирішує це по-своєму, в тому числі на законодавчому рівні.

Визначають два типи квотування:

1. **Квоти, запроваджені політичними партіями**, тобто це встановлення розподілу місць між чоловіками та жінками у списках самої партії.

2. **Квоти, що запроваджується законом**, які мають на меті справити вплив на результат виборів, причому вони є обов'язковими для всіх політичних партій, що забезпечує процес обрання до парламенту жінок різної політичної орієнтації. Фактично, законодавчо введена квота визначає відсоток місць, які мають посісти жінки в парламенті.

Існує чотири основні механізми запровадження квотування:

1. **Конституційні положення** – застосування принципу рівних можливостей для визначення парламентського представництва (резервування місць у парламенті) може формулюватися у Конституції з зазначенням пропорцій;

2. **Виборче законодавство** – регламентація застосування принципу рівних можливостей суб'єктами виборчого процесу, визначення ґендерної норми і встановлення санкцій за порушення цього принципу у виборчих законах або законах про партії. Законодавчо закріплені квоти існують, наприклад, в таких державах, як Аргентина, Бельгія, Народна Демократична Республіка Корея, Непал та Філіппінська республіка, де законом визначено, що в національному парламенті має бути певний представлений відсоток жінок. Слід, однак, зазначити, в жодній із цих країн квота не відповідає пропорції жінок у складі населення. У Бельгії в 1994 р. було запроваджено закон, який забезпечує поступове збільшення місць для жінок у парламенті. В 1996 р. партійні списки могли мати не більше, ніж три чверті кандидатів однієї статі, а з 1999 р. – дві третини. На виборах 2002 р. застосування квотування було розширене. Тобто верхні три позиції не можуть обіймати особи однієї статі. На наступних виборах такий

принцип стосуватиметься до перших двох позицій. Завдяки такому законодавчому регулюванню більше 30% місць у бельгійському Парламенті належить жінкам.

3. Окремий закон про рівноправність (рівний статус чоловіків та жінок). Крім того, принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства.

4. Статuti політичних партій. Близько 200 партій у 61-й країні в такий спосіб регламентують досягнення ґендерної рівності. У Чехії, Угорщині, Литві і Польщі встановлені партійні квоти, які забезпечують не менше 20% представництва жінок у партійних списках провідних партій. Наприклад, три польські партії – «Союз лівиці демократичної», «Унія праці» і «Унія вольності» – мають 30% квоти. Це трансформується у приблизно двадцятивідсоткове представництво жінок у Сеймі. У чеському парламенті – 17% жінок, у Литві – 22%. В одній країні в різних партіях можуть встановлюватися різні квоти; крім того, одні партії вводять квоти для партійних списків, а інші – для представництва в усіх партійних структурах.

У різних країнах може застосовуватися або один із цих різновидів, або відразу кілька в різних комбінаціях. Партійні квоти застосовуються – в 61-й державі, електоральні – в 33-х, а резервування місць у парламенті – в 12-ти країнах. Український Парламент відмовився від запровадження квот як у Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», так і в запропонованих змінах до Закону «Про вибори народних депутатів України» та «Про політичні партії».

З точки зору ефективності механізмів квотування необхідно відзначити, що не в усіх країнах введення квот забезпечило однакове збільшення представництва жінок. Головним чинником, що обумовлює успішність застосування законодавчо закріплених положень про квотування, є детально розроблені і зведені в ранг обов'язкових для виконання норми, а також встановлення санкцій до суб'єктів, які ухиляються від дотримання цих норм (в Аргентині партії, що не дотримались квот у виборчому списку, знімають із перегонів; у Франції держава фінансово заохочує введення квот у політичних партіях).

Експерти зазначають, що пропорційна виборча система є більш сприятливою для запровадження квот. Це підтверджується і на практиці: серед 64-х парламентів світу у 36-ти застосовуються квоти, а ще 4 країни обговорюють можливість їх запровадження.

Міжпарламентський союз поділяє країни світу на шість груп за парламентським представництвом жінок. Шоста група – це країни з винятково чоловічим парламентом, де жінок немає зовсім (таких країн близько десяти). П'ята група – це група країн із винятково низьким відсотком представництва жінок – до 5%. Їх менше тридцяти. Четверта група – країни з безумовним домінуванням чоловіків у парламенті, де жінки складають 5-9,9% депутатів. Отже, Україна балансує на межі четвертої і п'ятої груп.

Що стосується органів місцевого самоврядування, то чим вищого рівня рада, тим менше в ній представлені жінки. Так, близько 90% жінок працюють у сільських радах, тобто там, де роботи більше, а відповідальність вища.¹⁸

Крім квот, існують й інші механізми забезпечення рівного представництва чоловіків та жінок у парламентських структурах. Один із них – **резервування місць**, який (як і квота), спрямований на надання жінкам можливості пройти до Парламенту шляхом демократичних виборів. Другий – **призначення в Парламент** (ця мета може бути досягнута поза системою квот).

Механізм резервування місць для жінок працює подібно до системи квот, і різниця між ними частіше за все розмита. Пояснити це нескладно: партії, представлені в парламенті, зацікавлені отримати якомога більше місць, у тому числі й зарезервованих для жінок, а тому змушені добиватись перемоги своїх кандидаток. З цієї точки зору квоти виявляються корисними, оскільки вони, перш за все, підштовхують суспільство до фактичної реалізації принципів паритетної демократії.

Система квот та резервування місць мають певні негативні риси, однією з яких є зверхне ставлення членів парламенту, які минули всі стадії виборчого марафону і отримали незаперечну

¹⁸ Бондаренко О. Виступ на круглому столі «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи» Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.pdf.org.ua>

перемогу, до парламентарів-жінок, що посіли резервні місця і прийшли «на готове».

В цілому ж, паритетна демократія та її принципи не можуть бути зведені до механізму квотування та його практичного застосування; він є лише одним із можливих шляхів подолання фактично нерівного розподілу влади і відповідальності в усіх сферах суспільного життя, в тому числі сфері публічної влади. Тим більше вона не може бути ототожнена з законодавчим закріпленням квотування.

Паритетна демократія – це форма соціальних відносин у політико-правовій сфері, згідно якої жінкам гарантується рівний із чоловіками статус на основі фактичного представництва на всіх рівнях і в усіх владних структурах. Як і будь-яка форма демократії, паритетна демократія будується на прикладі принципів рівності та справедливості, але її головна відмінність полягає у вдосконаленні самого поняття рівності.

Прихильники паритетної демократії виходять із визнання фактичної нерівності між чоловіками та жінками в суспільному житті, яке найбільш яскраво виявляється в політичній сфері, особливо на вищих щаблях законодавчої та виконавчої влади. Подолання такої нерівності можливо шляхом поєднання практики застосування позитивних дій (закріплення спеціальних прав та повноважень жінок, в т. ч. у вигляді квотування), а також через активне залучення жіноцтва до соціального і політичного життя через запровадження на національному або регіональному рівні відповідних програм та просвітницьких акцій.

Отже, привабливою стороною законодавчого закріплення квотування є виникнення можливості подолання нерівноправного представництва у сфері публічної влади в достатньо короткі терміни. Але квотування й до сьогодні є дискусійним питанням для будь-якої країни чи політичної партії, яка намагається його запровадити.

Поширеними аргументами проти є:

- Σ введення квот веде до прихованого конфлікту жінок із чоловіками;
- Σ квоти для жінок створюють нерівні можливості для чоловіків, а значить суперечать принципам демократії;
- Σ квотування ставить під сумнів кваліфікацію кандидата тим, що пропонує систему надання переваги за статевою ознакою;
- Σ багато жінок не хочуть бути обраними до органів влади за квотою.

Між тим, існують серйозні аргументи й за квотування, а саме:

- Σ квотування не можна визначити як дискримінаційне щодо чоловіків, оскільки воно є спеціальним компенсаційним заходом, який має виключно тимчасовий характер;
- Σ квотування, яке спрямоване на підвищення політичного представництва жінок, тісно пов'язане з вирішенням питання соціальної рівності жінок та чоловіків, та подолання фактично існуючого в суспільстві нерівноправ'я;
- Σ підвищення ролі жінок у владних структурах призведе до більш ефективного використання «жіночого досвіду», який у XX столітті завдяки науковим досягненням, перш за все теоретиків фемінізму, кваліфікується як вагома цінність;
- Σ квотування трактується як демократичний чинник впливу населення на політику партій, тому що в ряді країн населення не має змоги впливати на формування партіями списку кандидатів, голосуючи в цілому за партію як носія певної ідеології (саме це, наприклад, відбулося в Україні під час виборів 1998 року згідно закону України «Про вибори народних депутатів», який базується на принципах змішаної системи).

Отже, насправді, справа полягає в тому, наскільки самі законодавці та, до речі, самі активістки жіночого руху готові до сприйняття ідеї квотування.

Для досягнення фактичної гендерної рівності держава або політичні партії можуть взяти на себе створення загальних засад

збалансованого представництва жінок та чоловіків на всіх рівнях влади, а не лише умов для просування окремих жінок-лідерок. Отже, інституційні механізми реалізації засад рівного представництва є перш за все інструментами, які застосовує уряд або політична партія для забезпечення просування жінок у політичні структури.

Серед найважливіших інституційних механізмів фактичного закріплення рівності між чоловіками та жінками слід визначити використання політики позитивних дій, яка включає систему реальних та перспективних квот; розробку програм підготовки жінок-лідерів; вживання заходів, спрямованих на те, щоб допомогти жінкам поєднати сімейну та професійну сфери (Див. також: Додаток 6).

Практика застосування позитивних дій у сфері виконавчої влади

У світі поширеною є практика застосування позитивних дій у виконавчих органах влади; відповідні стратегії застосовуються для підготовки потенційних кандидатів на посаду, відбору кандидатів та їх призначення, просування по службі. Для підготовки потенційних кандидатів на посаду можна застосовувати такі спеціальні позитивні заходи:

- Σ організація спеціального навчання для представників (представниць) статі, яка недостатньо представлена у певних галузях, із метою вирівнювання стартових можливостей;
- Σ обов'язкова вимога до списків у резерв кадрів від галузових міністерств і відомств забезпечити щонайменше 30-відсоткове представництво осіб однієї статі;
- Σ формування ґендерно збалансованого резерву кадрів, включаючи навчання для просування на керівні посади;
- Σ оголошення про вакансії не повинні формувати враження про дискримінацію однієї зі статей.

Спеціальні заходи для відбору кандидатів та їх призначення на посаду передбачають:

- Σ вимоги до кандидатів не мають передбачати переваг для осіб однієї статі;
- Σ конкурсні списки кандидатів на посаду обов'язково складаються з прізвищ осіб обох статей;
- Σ у випадку однакової професійної підготовки має застосовуватися преференційний підхід, коли перевага віддається кандидатові тієї статі, яка недостатньо представлена в певній галузі.

Спеціальні заходи щодо просування по службі передбачають:

- Σ забезпечення умов праці, які дають змогу батькам поєднувати виконання батьківських і професійних обов'язків (гнучкий графік, обладнані кімнати матері і дитини та ін.);
- Σ кандидатури на просування по службі мають бути альтернативними і представляти осіб обох статей;
- Σ у випадку однакових професійних якостей має застосовуватися преференційний підхід;
- Σ мають бути забезпечені рівні можливості підвищення кваліфікації для жінок і чоловіків.

Позитивні дії в трудових стосунках та сфері соціального забезпечення: антидискримінаційний підхід чи досягнення рівності

Професійна діяльність для жінок – це не епізод їх життя, а істотна необхідність. Сьогодні значна частина жінок дієздатного віку працює в різних сферах виробничого і суспільного життя своїх країн. В багатьох країнах світу спостерігається зростання економічної активності жінок основного дітородного віку і матерів, які мають малолітніх дітей. Дані останніх років демонструють, що наявність малолітніх дітей не є перешкодою для трудової діяльності жінок при відповідному розвитку соціально-побутової сфери і належному державному регулюванні захисту материнства.

Соціологічні дослідження, проведені в країнах ЄС, засвідчили, що чоловіки переоцінюють позитивне ставлення жінок до домашньої роботи і недооцінюють їх бажання займатися оплачуваною працею. Прагнення жінок виконувати роботу, що приносить їм прибуток, сильніше, ніж готовність чоловіків виконувати домашні обов'язки. Внаслідок зменшення рівних із чоловіками можливостей влаштування на роботу за наймом, багато жінок намагаються відкрити свою справу. Такий вигляд зайнятості цілком влаштовує жінку, дозволяючи їй гнучко поєднувати роботу на своєму підприємстві з роботою з ведення домашнього господарства.

Статистикою підтверджений той факт, що чоловікові простіше, ніж жінці, поєднувати родину і кар'єру. Справді, багато жінок відмовляються від заміжжя та можливості мати дітей заради того, щоб цілковито присвятити себе кар'єрі. Так, у Великобританії серед менеджерів-чоловіків 88% одружених, а серед їх колег-жінок, які перебували у шлюбі, 69%. Дітей віком до 16 років мали 21% менеджерів-жінок і 43% чоловіків. Ще більш невтішна картина у Німеччині, де серед менеджерів 43% неодружених жінок і 4% – чоловіків, не мали дітей 74% жінок і 57% чоловіків.¹⁹

Прояви гендерної нерівності на ринку робочої сили є частиною широкого соціально-економічного контексту, в якому культурно-політичні переконання та існуюча практика закріплюють цю нерівність в усіх її аспектах.

Зросла фемінізація сфери послуг, охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти; збільшилася і кількість країн, в яких жінки складають половину працездатного населення. Найвищі коефіцієнти представництва жінок спостерігалися в таких професіях, як: секретарі та інший конторський молодший і середній медичний персонал; домашня та інша прислуга; діяльність, пов'язана з прибиранням і пранням; професії продавця, вчителя, офіціанта. В той же час жінки недостатньо представлені в

¹⁹ Гендерні підходи до державної політики та управління. На допомогу слухачам системи підвищення кваліфікації державних службовців / Укладач Гонюкова Л. – К.: КМДА, Київський міський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій, 2009. – С. 23-38.

адміністративній сфері, в більшості академічних і керівних професій. Такий розподіл є наслідком обмежених можливостей просування по роботі, меншим доступом до підвищення кваліфікації або складнощами в професійній підготовці без відриву від виробництва – а отже є проявом дискримінації за ознакою статі.

Дискримінація жінок щодо керівних посад становить значну проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Тому можна казати, що в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають різну зарплатню. За даними Держкомстату України, заробітна плата жінок не перевищує 70% зарплати чоловіків.

Нерідко жінки зустрічаються і зі стійкими забобонами в масовій свідомості громадян, які недооцінюють реальні прагнення жінок і обмежують їх можливості самореалізації. В окремих країнах все ще зберігаються правові перешкоди для отримання жінками кредитів; особливо жорстка конкуренція спостерігається в сфері великого бізнесу, який традиційно контролюється чоловіками.

Європейське співтовариство має за мету скасувати нерівність між чоловіками і жінками. Воно має підтримувати та доповнювати діяльність держав-членів у багатьох галузях, зокрема забезпечувати рівність між чоловіками і жінками стосовно можливостей на ринку праці та ставлення на роботі. Європейський Союз впродовж значного часу проводив політику надання рівних можливостей для жінок і чоловіків, яка спочатку ґрунтувалася на статті 119 (нині ст. 141). Договору про ЄС і практиці Європейського Суду Справедливості, а потім – на низці Директив щодо рівного ставлення до чоловіків та жінок.

Довгий час інтеграційні процеси в Західній Європі відбувалися переважно лише в одній галузі – економічній. В діяльності трьох європейських спільнот (Європейського співтовариства вугілля та сталі, Європейського співтовариства з атомної енергії та Європейського економічного співтовариства) можна було чітко прослідкувати тенденцію жодним чином не зачіпати політичні аспекти відносин держав-членів. Невдалий досвід створення Європейського оборонного співтовариства та

Європейського політичного союзу в 1952–1954 роках показав, що намагання форсувати політичну інтеграцію може становити серйозну загрозу інтеграції економічній.²⁰

Здійснення ефективної економічної інтеграції вимагає особливого правового механізму, не притаманного традиційній практиці врегулювання міжнародних відносин. Основою цього механізму стали принципи верховенства та прямої дії права співтовариств у національних правопорядках держав-членів, що стало можливим завдяки добровільному обмеженню цими державами свого суверенітету на користь європейських співтовариств.²¹ Зрозуміло, що в 50-ті роки XX століття, коли були створені спільноти, такий крок виглядав революційним, а тому західноєвропейські держави змогли відважитися на обмеження своїх суверенних повноважень лише в економічній сфері.

Римський договір²² забороняв, наприклад, дискримінацію осіб за ознакою національності та вимагав рівної оплати праці чоловіків та жінок. Основні положення про необхідність забезпечення рівності оплати за рівноцінну працю жінок і чоловіків містяться в ст. 141 (колишня ст. 119²³) Договору про ЄС, яка зараз має таку редакцію:

«1. Кожна держава-член повинна забезпечити, щоб застосовувався принцип рівної оплати праці робітників-чоловіків і робітників-жінок за рівну роботу або роботу однієї і тієї ж вартості.

2. Для цілей цієї статті «оплата» означає звичайну основну

²⁰ Арах М. Европейский Союз: видение политического объединения /Пер. со словенского. — М.: Экономика, Arah Consulting, Rosinvest, 1998. — С. 58–61.

²¹ Справа 26/62 *Van Gend en Loos*//European Court Reports. — 1963. — Р. 3.

²² Мається на увазі Договір про утворення Європейського економічного співтовариства, який був укладений в Римі 1957 р.

До травня 1999 р., коли набула чинності Амстердамська угода, діяла така редакція ст. 119 Договору про ЄС.

або мінімальну платню чи заробітну плату і будь-яка інша винагорода, у грошовій або натуральній формі, які отримує робітник, прямо або опосередковано, за свою роботу від свого роботодавця.

Рівна оплата без дискримінації, що ґрунтується на статі, означає:

а) що оплата за рівну відрядну працю розраховується на основі однієї й тієї ж одиниці виміру;

б) що при почасовій оплаті праці встановлюється та ж сама винагорода за ту ж саму роботу».

3. Рада, що діє відповідно до процедури, згаданої в статті 251, і після проведення консультацій з Економічним і соціальним комітетом, повинна вжити заходів, щоб забезпечити застосування принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професії, включаючи принцип рівної оплати праці за рівну роботу або роботу однієї і тієї ж вартості.

4. З метою забезпечення на практиці повної рівності між чоловіками і жінками в трудовому житті, принцип рівного ставлення не повинен заважати жодній державі-членові підтримувати або вживати заходи, що передбачають певні переваги, для того щоб полегшувати для недостатньо репрезентованої статі, здійснювати професійну діяльність або запобігати незручностям в професійних кар'єрах чи компенсовувати їх».

Чи могла ця стаття бути додатковим засобом захисту прав жінок від дискримінації²⁴? Навіть неглибокий аналіз показує, що навряд чи.

По-перше, обмежений характер цієї статті очевидний: вона дозволяє захищатися жінкам навіть не у всіх випадках порушення їх трудових прав, а лише тих, що стосуються одного з аспектів оплати праці.

По-друге, держави-члени співтовариств використовували

²⁴ Коли мова йде про захист прав людини на рівні Європейського Союзу, це означає, що суб'єкти (публічні та приватні) національних правопорядків держав-членів ЄС мають право в національних судах цих держав посилаючись безпосередньо на право європейських співтовариств як на підставу захисту свого порушеного права (оскільки право європейських співтовариств має пряму дію).

стандарти відповідних конвенцій Міжнародної організації праці²⁵, а тому мали відповідне законодавство, на яке і спиралися національні суди.

По-третє, запровадження цієї статті (як і низки інших щодо соціальних гарантій працівників) було викликане міркуваннями зовсім не гуманітарного плану, бо перш за все воно мало на меті забезпечувати рівні конкурентні умови для виробників товарів та послуг у державах-членах Співтовариства.

Як зазначає А. Татам, «це положення відбиває скоріше економічні, ніж соціальні міркування. Франція, у національному законодавстві якої закріплений принцип однакової платні, мала намір забезпечити рівні зобов'язання для всіх країн ЄС, тобто залежність вартості робочої сили в усіх країнах-членах від однакових чинників»²⁶. Тому в одній з перших справ щодо застосування цієї статті²⁷, Суд європейських співтовариств охарактеризував цей принцип як одну із засад Співтовариства, покликаний досягти подвійної мети. З одного боку, Співтовариство зобов'язане досягти поставлених перед ним соціальних цілей, оскільки є не просто економічним союзом, але й має забезпечити соціальний прогрес і намагатися постійно поліпшувати умови життя та праці робітників. З іншого боку, при застосуванні ст. 119 Договору потрібно брати до уваги економічні наслідки запровадження принципу рівності, щоб не допустити ситуації, коли підприємці країни-члена Співтовариства, в якій діє принцип, перебувають у гіршому конкурентному становищі у порівнянні з підприємцями тих держав-членів, що не запровадили цей принцип.

²⁵ Наприклад, Конвенції № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності, 1952 р.

²⁶ Татам А. Право Європейського Союзу: Підручник для студентів вищих навчальних закладів/Пер. з англ. К.: Абрис, 1998. — С. 287. У зв'язку з цим відмітимо, що Міжнародна організація праці (МОП) була створена з аналогічних мотивів: дотримання трудових прав підвищує собівартість товарів, що робить їх неконкурентоздатними у порівнянні товарами, які походять із країн, де трудових прав працівників не дотримуються.

²⁷ Справа 43/75 *Defrenne v SABENA* // European Court Reports. 1976.— P. 455.

Не дивно, що довгий час стаття 119 була «мертвою», тобто не використовувалася жінками для захисту своїх прав. Перший позов було подано в 1970 р., а порушення ст. 119 було встановлено Судом ЄС тільки в 1976 р. Цікавим є той факт, що початок застосуванню ст. 119 поклала одна жінка – Габріель Дефрен – яка працювала стюардесою у бельгійській авіакомпанії САБЕНА. Вона подала протягом 7-х років три позови щодо порушення цієї статті, хоча лише один з них був задоволений Судом.

Але не менш дивним виявилось, що, незважаючи на всі недоліки, зазначена стаття, стала популярним засобом боротьби західноєвропейських жінок проти статевої дискримінації. Вирішальна роль у цьому процесі належала тлумаченню статті Судом європейських співтовариств. Суд зайняв досить виважену позицію. З одного боку, він не поширював дію статті на сфери життя, що виходять за рамки економічних відносин. З іншого – намагався надати найповніший захист від дискримінації в галузі трудових відносин, при цьому часто намагаючись забезпечити для жінок реальну рівність, залишаючи без уваги формальні аргументи.

Так, стосовно тлумачення терміну «заробітна плата» Суд дотримується принципу, що будь-які матеріальні блага, які враховуються при визначенні кінцевої заробітної плати робітника або безпосередньо визначають розрахунок інших винагород, пов'язаних із платнею, вважаються заробітною платою. Тому зарплатою визнавалися, наприклад, грошові премії та плата у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю²⁸, платежі у зв'язку із звільненням, допомога по безробіттю, допомога багатодітним сім'ям, отримання позики на підприємстві та ін. Більше того, вважається платою також сама можливість отримання працівником від роботодавця певного блага. У справі C-57/93 *Vroege v NCIV* було вирішено, що надання працівнику можливості розпочати на підприємстві професійну пенсійну програму є оплатою праці.

При цьому не має значення правове обґрунтування зв'язку між оплатою і працею за наймом, важливим є фактичний зв'язок:

²⁸ Справа 171/88 *Rinner-Kuhn v FWW Spezial-Gebaudereinigung* // European Court Reports. – 1989. – P. 2743.

оплата праці має місце тоді, коли певні блага надаються у зв'язку з працею по найму. Також не має значення, здійснює роботодавець ці виплати в силу законодавства, трудового договору або ж добровільно²⁹. Так, у справі 12/81 *Garland v British Rail Engineering Ltd* Суд визнав платнею надання колишнім працівникам залізниці після виходу на пенсію пільг на проїзд залізницею, незважаючи на те, що пільга надавалася вже після закінчення найму, а в трудовому договорі вона не була передбачена.

Навіть у питанні про визнання платнею різноманітних видів соціальної допомоги працівнику (перш за все це стосується пенсій) Суд зайняв сприятливу для жінок-працівниць позицію, однозначно визнавши зарплатою пенсійні платежі, які мають приватне походження (тобто виплачуються роботодавцем, а не державою). Коли в організації пенсійних програм або виплаті пенсій бере участь держава (що має місце в переважній більшості випадків), то соціальна допомога в принципі не є оплатою праці у значенні ст. 141 Договору, лише коли вона: а) прямо встановлена законодавством; б) встановлена без консультацій із підприємством; в) стосується загалом всіх працівників (справа 80/70 *Defrenne v Belgian State*).

Так, в справі 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz* жінка-працівниця універмагу оскаржувала те, що її доступ до професійної пенсійної програми, яка фінансується виключно роботодавцем, був ускладнений додатковими вимогами у порівнянні з працівниками-чоловіками. Суд постановив, що оскільки пенсійна програма фінансувалася за рахунок приватних коштів, регулювалася положеннями колективної угоди та трудового договору, то згадані пенсійні платежі були платою.

В справі 171/88 *Rinner-Kuhn v FWW Spezial-Gebaudereinigung* німецьке законодавство вимагало від роботодавця платити шеститижневу допомогу у випадку хвороби працівника. Суд також визнав, що в цьому випадку платежі відбуваються в силу трудових відносин. Нарешті, у справі C-262/88 *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* розглядалася

²⁹ Справа C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v Botel*//European Court Reports. – 1992. – P. I-3589.

ситуація, коли робітник, пан Барбер, вважав, що його права є меншими у порівнянні з правами жінок-працівниць. На підприємстві, де він працював, на підставі трудового договору було вирішено використати право, надане пенсійним законодавством, замінити державну пенсію більш вигідною для працівника пенсією, яку виплачував роботодавець. Суд визнав, що пенсії, які сплачувалися працівникам роботодавцями, є платою за роботу, а тому розглянув вимоги позивача на підставі ст. 119 Договору.

Така позиція Суду була вкрай негативно сприйнята державами – членами ЄС, оскільки вимагала суттєвих додаткових фінансових витрат. Тому Суд вимушений був відмовитися від ретроактивного застосування ст. 119 до соціальних виплат. Але зроблено це було дуже неоднозначно і вимагало додаткового тлумачення. Тому держави-члени додали до Маастрихтського договору протокол № 2 щодо ст. 119 Договору про утворення Європейського співтовариства, який встановив конкретну дату, з якої почав застосовуватися принцип, проголошений Судом у справі *Barber*.

При тлумаченні терміну «однакова робота» Суд ЄС встановив принцип, що основним методом, за допомогою якого встановлюється аналогічна чи рівноцінна робота, є порівняння: потрібно провести паралелі при оцінці роботи, яку фактично виконували працівники різних статей (справа 129/79 *Macarthy Ltd v Smith*). Причому це не обов'язково має бути робота в межах однієї установи або підприємства: коли роботодавець один, то не заважає ставити питання про статеву дискримінацію те, що зарплата працівників визначається різними колективними угодами.³⁰ Також не обов'язково мають порівнюватися робота жінок і чоловіків, що виконуються одночасно (жінка – менеджер оптового магазину вимагала порівняти свою зарплату з платнею свого попередника, який виконував аналогічну роботу), або щоб робота виконувалась в одній і тій же країні (справа 129/79 *Macarthy Ltd v Smith*). Також

³⁰Справа 127/92 *Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* // European Court Reports. – 1993. – Р. I-5535. Умови колективних угод на різних підприємствах були різні, хоча кожна з них взята окремо не була дискримінаційною.

зазначимо, що ніколи не виникало питання у зв'язку з визначенням терміну «аналогічна робота»: воно не потрібне, оскільки в будь-якому разі охоплюється поняттям «рівноцінна робота».³¹

Але не тільки Суд зайняв активну позицію щодо сприяння жінкам у боротьбі із статевою дискримінацією. Зважаючи на небажання держав-членів повною мірою проводити імплементацію ст. 119 у національне законодавство, Комісія європейських співтовариств ініціювала прийняття, починаючи з 1975 р., низки директив,³² спрямованих на уніфікацію внутрішньодержавного законодавства держав-членів ЄС. Директива 75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. щодо зближення законів держав-членів стосовно застосування принципу рівної плати для чоловіків та жінок внесла низку нових норм, що дозволяли більш ефективно застосовувати принцип рівної оплати праці. Зокрема, держав-членів ЄС зобов'язали розробляти національні класифікатори видів робіт на основі одних і тих же критеріїв як для чоловіків, так і для жінок.

Важливо зазначити що Комісія не зупинилася на запровадженні принципу рівної оплати праці, а запропонувала поширити принцип недискримінації за статтю на інші сфери трудових відносин. У 70–80-х роках були затверджені такі нормативні акти:

1) Директива 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок стосовно доступу до зайнятості, професійного навчання і просування по службі та умов праці;

³¹ Див.: Steiner J. Textbook on EC Law. — London: Blackstone Press Limited, 1995. — P. 284.

³² Директива — це один з видів нормативних актів європейських співтовариств, яка зобов'язує держав-членів до настання конкретної дати досягнути певного результату, але залишає за ними вибір форм і методів. Спочатку передбачалося, що в разі невиконання директиви держава притягається до відповідальності тільки на *міждержавному* рівні. Але з часом Суд ЄС змінив такий підхід, надавши право і *приватним* особам подавати позови проти держави в національні суди на підставі норм директиви після настання дати, коли вона мала бути виконана державою. Рада міністрів може затверджувати, за допомогою директив, мінімальні вимоги для поступової імплементації, беручи до уваги умови і технічні правила, що існують у кожній з держав-членів. Так, було затверджено низку директив з метою усунення фактичної нерівності між частково зайнятими і тимчасовими робітниками та робітниками з повним робочим днем і постійними робітниками (очевидно, що це стосується перш за все захисту прав жінок).

2) Директива 79/7/ЕЕС від 19 грудня 1978 р. про поступову імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях соціального забезпечення. Цей нормативний акт стосується програм соціального забезпечення, за якими надається допомога в разі хвороби, інвалідності, старості, нещасних випадків на роботі, професійних хвороб і безробіття;

3) Директива 86/378/ЕЕС від 24 липня 1986 р. про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у програмах професійного соціального забезпечення;

4) Директива 86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 р. про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, зайняти в економічній діяльності, включаючи сільське господарство, в приватному підприємстві, а також про захист жінок – приватних підприємців під час вагітності та материнства. Зокрема, вимагається встановити умови для створення підприємства між чоловіком і дружиною не гірші за умови для створення підприємства між неодруженими особами;

5) Директива 92/85/ЕЕС від 18 жовтня 1992 р. про запровадження заходів заохочення поліпшення умов безпеки та здоров'я на робочому місці для вагітних працівниць, а також працівниць, які нещодавно мали пологи або годують груддю;

6) Директива 96/34/ЕС від 3 червня 1996 р. про рамкову угоду щодо відпусток для догляду за дитиною. Директива затверджена з метою сприяння узгодженню професійних та сімейних обов'язків чоловіка та жінки.

Всі вищезазначені директиви містили норми, що:

- ∑ зобов'язували держави-члени: 1) внести відповідні зміни до національного законодавства і підзаконних актів, а також практики їх застосування; 2) надати необхідні правові засоби для можливості визнання недійсними тих положень колективних та індивідуальних трудових договорів, внутрішніх правил підприємств, що суперечать запровадженням змінам;
- ∑ надавали особам, які зазнали шкоди від недотримання принципу недискримінації за ознакою статі, право звертатися з відповідними позовами до національних судів;

Σ вимагали від держав-членів надавати захист працівнику від звільнення, яке здійснювалося працедавцем як реакція на скаргу в рамках підприємства, або на судовий процес, метою яких було примусити працедавця виконувати зазначений принцип.

Важливим є те, що положення зазначених директив після закінчення терміну, встановленого для держав – членів ЄС щодо їх імплементації, ставали *нормами прямої дії*, тобто на їх підставі працівники отримували право подавати позови до національних судів. Європейський Суд Справедливості неодноразово підтверджував це при вирішенні відповідних справ.

Зрозуміло, що правовою підставою для затвердження цих директив не могла бути ст. 119, оскільки нові заходи щодо забезпечення рівноправності жінок явно виходили за межі принципу недискримінації при оплаті праці. Тому новим підґрунтям для нового законодавства стала ст. 235 (за новою нумерацією – ст. 308) Договору про створення Європейського співтовариства. Вона передбачає, що у випадку, коли Співтовариству для забезпечення функціонування спільного ринку необхідно досягнути однієї з цілей Співтовариства, але Договір про створення цього Співтовариства не надає йому необхідних повноважень, то Рада ЄС має право вжити відповідних заходів. Тобто, Співтовариство має право діяти на основі «повноважень, що маються на увазі» (англ. *implied powers*).

Затвердження зазначених директив викликало значну кількість позовів працівників до національних судів, які, у свою чергу, вимагали правильного тлумачення цих нормативних актів від Суду європейських співтовариств. Останній підтримав пропозиції Комісії і активно намагався сприяти практичному використанню жінками принципу рівноправності. Показовими є приклади намагання Суду забезпечити *реальний* захист від дискримінації, яка, з першого погляду, відсутня формально. До них належать захист жінок-працівниць від непрямої дискримінації та дозвіл застосовувати на користь жінок заходи позитивної дискримінації.

Принцип заборони дискримінації у трудових відносинах впливає також із Європейської соціальної хартії, яка має на меті

«забезпечити, щоб принцип недискримінації щодо чоловіків та жінок не лише був відображений у чинному законодавстві кожної із Договірних Сторін, але і застосовувався б на практиці». Європейська соціальна хартія також вимагає від Сторін подбати про те, щоб дискримінаційні положення колективних договорів не мали сили, і щоб у випадку дискримінації застосовувались «ефективні санкції та заходи правового захисту». Також Сторони ставлять за мету своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких може ефективно здійснюватися, зокрема, такий принцип: «усі працівники мають право на однакові можливості та однакове ставлення до них у разі вирішення питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі».

Відповідно до ст. 2 Директиви ЄС про рівне ставлення³³ принцип однакового ставлення означає, що не повинно бути жодної прямої чи непрямої дискримінації за ознакою статі, пов'язаної, зокрема, із сімейним станом. Загальне розуміння принципу рівності розкривається через тезу: працівники, які перебувають в однаковому становищі, повинні набувати однакового обсягу прав та обов'язків, причому не лише у сфері трудового законодавства, а й у сфері соціального забезпечення.

Отже, як видно, майже все законодавство ЄС в галузі соціального захисту пов'язано зі створенням спільного ринку, а тому пов'язане з питаннями зайнятості. Це істотно відрізняє соціальну політику ЄС від розгалуженої соціальної політики будь-якої держави. Причина цього – обмеженість повноважень Співтовариства, а також дія принципу субсидіарності. Тому будь-які спроби Співтовариства врегулювати питання, що прямо не стосуються лібералізації факторів виробництва, наштовхуються на запеклий спротив держав-членів – так, значний опір чинила Великобританія, а тому цими питаннями займався Суд ЄС, і досить успішно.

³³ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions

Потрібно мати на увазі також, що принцип рівності не є абсолютним. За умови «об'єктивної виправданості», можливе різне ставлення до чоловіків і жінок. Так, в справі 237/85 *Rummler v Dato-Druck* Суд встановив вимоги, яким повинна відповідати класифікаційна система, за допомогою якої визначається рівноцінність роботи, здійснюваної чоловіком та жінкою:

(а) система в цілому не повинна допускати дискримінацію з мотивів статевої належності працівників,

(б) критерії, що використовуються, повинні бути об'єктивно виправданими, тобто:

(в) повинні відповідати завданням, що виконуються при здійсненні конкретної роботи,

(г) повинні відповідати справжній потребі підприємства.

Суд розглянув більш детально це питання у справі 109/88 *Handels-og Kontorfunktionernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejts giverforening, acting on behalf of Danfos*, в якій жінки оскаржували, що незважаючи на рівність плати для кожного класу робіт в класифікаційній системі робіт, середня платня в кожному класі була нижча для жінок у порівнянні з чоловіками (непряма дискримінація). Суд постановив, що використання нейтрального критерій якості роботи (або ж коли точно визначити критерію неможливо), яке призводить до систематичної дискримінації жінок, є порушенням Директиви 75/117.

В ст. 1 Директиви 75/117, зокрема, пропонується ситуація, коли рівноцінна робота визначається на підставі класифікаційної системи робіт. В такому випадку ця система має ґрунтуватися на одних і тих самих критеріях для працівників обох статей. Право ЄС вимагає, щоб правомірність цих критеріїв проводилася спеціальним компетентним органом.

Пряма дискримінація має місце у випадку, коли дискримінація відбувається виключно на основі різниці в статі працівників. При непрямій дискримінації безпосередніми чинниками дискримінації є інші фактори, але вони тісно пов'язані з статевою приналежністю працівників. Від визначення виду дискримінації залежить, чи можливі «об'єктивно виправдані» винятки з принципу рівної оплати рівної праці. Найпоширеніший

випадок непрямой дискримінації – це різниця в оплаті праці робітників з повним і неповним робочим днем. Працівники, що мають неповний робочий день, отримують меншу платню за одну годину роботи. Суд ЄС розглядав низку справ, в яких жінки оскаржували такі ситуації, оскільки де-факто практично всі працівники (або переважна їх більшість) з неповним робочим днем – це жінки, в той час як серед працівників з повним робочим днем переважають чоловіки.

Суд дотримується принципу (справи 96/80 *Jenkins v Kingsgate*, 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz*), що за загальним правилом різниця в оплаті праці між робітниками різної статі можлива, якщо вона «об'єктивно виправдана» і не викликана статевою відмінністю працівників. Дискримінація матиме місце лише тоді, коли роботодавець створює труднощі для жінок в отриманні роботи з повним робочим днем або встановлює різні ставки оплати праці, і це може бути пояснено *тільки* дискримінаційними мотивами. Тому вирішення питання про наявність непрямой дискримінації залежить від конкретних фактів. Таким чином, із рішень Суду в справах *Jenkins* та *Bilka-Kaufhaus* випливає, що навіть якщо група працівників, що дискримінується, охоплює працівників обох статей, то позов про дискримінацію все одно можливий, якщо в цій групі істотно переважає одна зі статей.

Критерії «об'єктивно виправданої» дискримінації Суд вперше встановив у вже згаданій справі 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz*. Суд постановив, що для того, щоб статева дискримінація вважалася законною, роботодавець має довести, що вжиті ним заходи, які призводять до дискримінації:

(а) відповідають «справжнім потребам підприємства»;³⁴

(б) можуть бути використані для досягнення цілей цього підприємства, та

(в) є необхідними для їх досягнення (принцип пропорційності).

³⁴ Справжні потреби являють собою переважно економічні чинники – «ринкові сили» (наприклад, необхідність вищої платні більш кваліфікованому персоналу, вища оплата роботи у вечірню зміну чи суботу), були також випадки апелювання до потреб соціальної політики.

Директива 76/207 стверджує принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок. Рівне ставлення – досить широке поняття, яке визначається в ст. 2 Директиви як ситуація, коли «відсутня дискримінація на підставі будь-яких мотивів, викликаних статеву відмінністю, прямо чи непрямо, зокрема, шляхом посилення на шлюбний або сімейний статус». Цей принцип вимагає рівності, зокрема щодо прийому на роботу, просування по службі чи умов звільнення з роботи. Порушенням цього принципу також буде непряма дискримінація (наприклад, звільнення переважно робітників із неповним робочим днем, якщо цю категорію складають в основному жінки).

Винятки з принципу рівного ставлення передбачені в ст. 2 Директиви для робіт, для яких:

- в силу їх природи або контексту, в якому вони виконуються, стать працівника є визначальним фактором, або
- допускається різниця через необхідність спеціального захисту жінок, зокрема стосовно вагітності і материнства.

Зберігають своє значення і раніше прийняті документи МОП, зокрема Конвенція МОП № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівну працю». Дана Конвенція зобов'язує національні влади вжити всі заходи для забезпечення принципу рівної винагороди за рівну працю, однак не містить вимоги про включення цього принципу в національне законодавство. Конвенції МОП за номерами 41, 45, 89, 103, 156 стосуються регламентації окремих спеціальних прав жінок. Вони містять заборону використовувати працю жінок на нічних та підземних роботах, передбачають спеціальні заходи щодо захисту прав жінок, пов'язаних з материнством і виконанням сімейних обов'язків. Більшість держав прийняли закони, що забороняють жінкам працювати в певних галузях, або умови, що встановлюються особливі праці для жінок з урахуванням їх репродуктивних функцій.

Прийнята МОП у 90-х роках широка програма діяльності в ім'я фундаментальних прав працівників завершилася прийняттям у 1998 р. «Декларації МОП з фундаментальних принципів і прав у світі праці», яка перераховує серед цих принципів та прав ліквідацію дискримінації у сфері праці.

Таким чином, за загальним правилом, гарантії недискримінації у трудових відносинах полягають, з одного боку, у закріпленні заборони дискримінації (як прямої, так і непрямої), зокрема за ознакою статі, з іншого – в розробці і правовій регламентації заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності у трудових стосунках. Як уже зазначалося, законодавча заборона дискримінації є загальною для правових систем країн ЄС. Винятком є такі види діяльності, специфіка яких допускає вимогу про їх здійснення особою певної статі (спеціальні вимоги до виконуваної роботи).

Крім організацій та органів, відповідальних за забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок в інститутах Європейського Союзу, кожна держава-учасниця Європейського Союзу створила власні механізми, зокрема спеціальні органи, наприклад, Велика Британія – Комісію щодо забезпечення рівних можливостей, Польща – Уповноваженого уряду з питань рівного статусу жінок та чоловіків. У США таким органом є Комісія з рівних можливостей у сфері зайнятості.

Останні десятиріччя свідчать про значне зростання неповної зайнятості працюючих жінок. МОП визначає неповну зайнятість як роботу на регулярній і добровільній основі значно меншою тривалістю (протягом дня або місяця), ніж звичайно встановлену законом або правилами внутрішнього трудового розпорядку. В такому режимі працюють, передусім жінки, поєднуючи роботу з навчанням, материнством, доглядом за хворими членами сім'ї і тощо. Для працедавця неповна зайнятість також обходиться дешевше за своїми витратами. Однак у даній формі праці є і свої недоліки – це імовірність роботи в вихідні і святкові дні, у вечірній час, обмежені можливості для професійної підготовки і просування по службі, низькі гарантії зайнятості, іноді відсутність права на пенсійне забезпечення. *Однак колективні договори і контрактна форма трудових відносин мають всі можливості для гнучкого регулювання даних питань.*

Загалом, у багатьох країнах змінюються соціально-культурні підходи у напрямку підтримки працюючих жінок і матерів, оскільки економіка держави стає все більш залежною від

праці жінок. У промислово розвинутих країнах існує яскрава тенденція щодо підсилення підтримки батьківських відпусток для догляду за дітьми, більшої доступності дитячих дошкільних закладів та визнання необхідності ролі держави у цьому процесі.

Г. Еспінг-Андерсон пропонує класифікацію форм соціальної держави, визначивши три типи соціальної політики (консервативну, ліберальну та соціал-демократичну) та стверджуючи, що кожна з них невідривно пов'язана з «системою ринку праці країни» (Див.: Додаток 5).

Законодавчі положення, що регулюють застосування антидискримінаційних заходів та рівну оплату для чоловіків і жінок, вперше були прийняті у ліберальних демократичних країнах. У Великобританії закон про рівну оплату був прийнятий 1970 р., навіть раніше, ніж у скандинавських країнах. Канадський закон «Про рівну оплату» був прийнятий ще у 1956 р. Однак раннє прийняття законодавчих актів не означало їх ефективності. Програми позитивних дій реалізуються у США протягом 30 років, але жінки та представники меншин ще й досі стикаються з суттєвими перешкодами кар'єрного зростання на вищих управлінських рівнях.³⁵

У країнах з ліберальним типом рівної зайнятості живе переконання, «що рівні можливості – це відсутність окремих бар'єрів та... підтримка рівності можливостей на індивідуальній основі». Законодавство щодо гендерної рівності тут не впроваджується через колективні угоди. Споры, що стосуються рівної зайнятості, як правило, вирішуються у судах на індивідуальній основі.

Загалом, ліберальний тип рівної зайнятості лише у мінімальному обсязі надає підтримку інтеграції матерів до лав робочої сили і має слабку соціальну політику. Наприклад, у Сполучених Штатах законодавчо гарантується право на гендерну рівність, але держава практично не надає підтримки для догляду за дитиною. Схожа, хоча й дещо краща, ситуація у Великій Британії.

³⁵ O'Conner, Julia. Employment Equality Strategies in Liberal Welfare States. In Gender and Welfare State Regimes, ed. Diane Sainsbury. – Oxford: Oxford University Press, 1990. – P. 57.

Передача регулювання питання догляду за дітьми виключно ринку означає, що гендерна рівність «є радше привілеєм, який використовують заможні жінки». У Великобританії, наприклад, з'явилась тенденція, коли «жінки з вищим рівнем освіти оплачують догляд за дитиною та продовжують працювати, тоді як жінки з нижчим рівнем повертаються після догляду за дитиною до нижче оплачуваної неповної зайнятості та несуть іще більші втрати».³⁶ У Великій Британії не застосовується підхід розширення можливостей. Проте на політику країни у цій сфері впливає гендерне законодавство Європейського Союзу, тож ситуація в цій сфері більш «сприятлива для жінок», ніж у Сполучених Штатах Америки.

Соціал-демократична модель, яку іноді називають моделлю двох годувальників, в основному притаманна північноєвропейським країнам. Ці країни вже давно вважаються міжнародними лідерами прогресивної гендерної політики. Політика рівної зайнятості впроваджується через централізоване колективне лобювання та соціальну політику. Менша увага приділяється тут конституційним гарантіям, і, наприклад, ні у Швеції, ні в Данії немає конституційних положень, що гарантують рівну оплату та рівність у ставленні до жінок.

Скандинавські країни, загалом, є менш активними у впровадженні законодавства про рівну оплату і рівні можливості, але вони провели велику практичну роботу у цій царині. Ці країни зосередилися на колективному, а не індивідуальному аспекті, і таким чином, на думку А. фон Валь, не дивно, що «політики тіла»,³⁷ такі як протидія сексуальним домаганням, почали застосовуватись у цих державах пізніше, ніж у країнах із ліберальною формою рівної зайнятості».³⁸

³⁶ Pascall and Lewis, 2004. – P. 384.

³⁷ «Політики тіла» – це поняття, яке стосується применшення ролі жінки до рівня її тіла, якому в патріархатному суспільстві відводиться роль своєрідної машини для дітонародження й об'єкту сексуальних домагань.

³⁸ Von Wahl, Angelika. Liberal, Conservative, Social Democratic, or ... European? // The European Union as Equal Employment Regime. – Oxford: Oxford University Press, 2005. – P. 81.

З 1994 р. Швеція змістила фокус політики досягнення гендерної рівності з часткових заходів спеціального призначення на ширше коло практик, що впливають на щоденну політичну та адміністративну діяльність. У країні було прийнято 3-рівневу стратегію з інтеграції гендерної політики, яка складається з таких елементів: 1) виділення категорії гендеру в усій офіційній статистиці; 2) проведення навчальних програм з гендерної рівності для міністрів, прес-секретарів, політичних радників, керівних державних службовців; 3) включення гендерного виміру в роботу усіх урядових слідчих комісій.³⁹

Наявність субсидованих державою закладів з догляду за дітьми та літніми людьми та вдосконалена транспортна система стали рушіями порівняно високого рівня зайнятості жінок у Швеції. Однак це також посилює жорстку гендерну сегрегацію на ринку праці.

Закон Норвегії «Про гендерну рівність» є унікальним у тому значенні, що він не тільки стосується трудової діяльності, а охоплює всі сектори, включно з освітою, політичним та сімейним життям. Закон поширюється також на сферу приватного життя, але тут він не передбачає механізмів примусового застосування. Законодавче регулювання сфери сімейного та приватного пояснюється завданням «змінити ставлення до гендерної дискримінації у приватному житті та заявити про позицію держави з цього питання».⁴⁰ Цей приклад демонструє значення змін у суспільних поглядах для будь-якої комплексної гендерної політики. Більше того, Закон Норвегії «Про гендерну рівність» містить положення щодо позитивних дій на користь жінок, а також, що дуже важливо, на користь чоловіків у видах зайнятості, пов'язаних із навчанням дітей та догляду за ними. Як Швеція, так і Норвегія впроваджують активну політику розширення можливостей, всебічно підтримують надання відпусток для догляду за дитиною, заохочуючи, таким чином, більш рівний розподіл праці.

В країнах із консервативним типом політики рівної

³⁹ Електронний ресурс. – Режим доступу: www.sweden.se

⁴⁰ Завдання Закону «Про гендерну рівність» Електронний ресурс. Режим доступу: <http://odin.dep.no>

зайнятості в жінок та чоловіків чітко визначені соціальні ролі, які надійно захищаються профспілками і роботодавцями. Цей тип може також характеризуватися баченням ролі чоловіка як годувальника, яке поступово розвивається завдяки все більшій участі жінок на ринку праці, політичною трансформацією стосунків у сфері соціального забезпечення і зайнятості, а також новими відносинами у сім'ї.

Німеччина хоча й є однією з країн-засновниць ЄС, спочатку дуже повільно впроваджувала директиви ЄС щодо рівноправної оплати праці та однакового ставлення. Тільки через п'ять років після появи цих директив у країні були прийняті заходи на їх виконання. Однак прийняті закони впроваджували приписи директив ЄС тільки частково. У конституціях Німеччини, Австрії, Франції та Італії є згадка про однакове ставлення або рівнозначну оплату праці, але на практиці проблеми у цих сферах вирішуються неефективно. Щоправда, Німеччина та Австрія досягли значного прогресу останнім часом, розширивши застосування заходів, «сприятливих для жінок» відповідно до останніх директив ЄС.

Гендерне законодавство у країнах консервативного типу політики рівної зайнятості традиційно спрямоване на захист особливого статусу матерів. У багатьох з цих країн, наприклад, не допускалося, щоб жінки працювали в нічну зміну або їздили у службові відрядження, якщо вони вагітні або мають маленьких дітей.

У Німеччині й Нідерландах не надаються послуги догляду за дітьми ясельного віку, тому жінки змушені залишатися вдома. З 1986 р. у Німеччині введено оплачувану відпустку для догляду за дитиною, що заохочує матерів залишатися вдома та дбати про немовлят. Пронаталізм однаково сильний у Франції і Бельгії, крім того обидві ці країни мають добре розвинені системи догляду за дітьми для малюків 1-3 та 3-5 років.

Системи соціального страхування тільки починають визнавати догляд за дітьми діяльністю, що дорівнює оплачуваній зайнятості і, таким чином, такою, що заслуговує пенсії. Швейцарія запровадила радикальний підхід до розподілу пенсійних витрат,

відповідно до якого пенсія щорічно розподіляється порівну між членами подружжя. Іншими словами, «половина з «горщика» чоловіка щороку переливається у «горщик» дружини, і, у свою чергу, половина «горщика» дружини щороку переливається у «горщик» чоловіка».⁴¹

Гендерна ситуація в державах Центральної і Східної Європи наближена до моделі скандинавських країн, коли залучення жінок на ринок праці сягає 80% (Чехія, Естонія, Латвія, Литва) та 70% (Польща під час перехідного періоду). Різниця в оплаті праці між статями складала 11% в Угорщині та 13% у Польщі.⁴² Незважаючи на досягнення в громадському житті, приватне життя залишилося таким, як і раніше, і «традиційне сприйняття чоловіка і жінки залишилося, в основному, незмінним».⁴³ Паскаль і Л'юїс стверджують, що зміни, які відбулися після 1989 р., фактично привели до виникнення «нового традиціоналізму» та повороту до моделі чоловіка як годувальника, принаймні у Польщі, де Католицька церква дуже авторитетна.

За даними Європейського фонду, 12 нових членів і кандидатів в члени ЄС мають більш рівний розподіл у сфері догляду за дітьми, ніж решта країн ЄС, зокрема, серед осіб молодшого віку .

У звіті «Рівні можливості для жінок і чоловіків: моніторинг законодавства і практики у нових державах-членах та країнах, що планують приєднатися до Європейського Союзу», підготовленому Інститутом відкритого суспільства (Угорщина), говориться, що загальна низька поінформованість чоловіків і жінок регіону про гендерну нерівність впливає на їхнє повсякденне життя. У цих країнах бракує політичної волі для примусового застосування існуючих засобів політики гендерної рівності на національному рівні та на рівні ЄС. Автори звіту переконують, що урядам Болгарії,

⁴¹ Barr. N. The Welfare State as a Piggy Bank. – Oxford: Oxford University Press, 2001. – P. 150.

⁴² A Decade of Transition. Regional Monitoring Report No 8. – Florence: UNICEF International Child Development Center, 2001.

⁴³ Ferge, Z. Women and Social Transformation in Central and Eastern Europe: the «old left» and the «new right». Social Policy Review, 10. – Newcastle: Social Policy Association, 1998. – P.221.

⁴⁴ Дослідження виявило, що 31% чоловіків у країнах-кандидатах на вступ до ЄС та нових членах ЄС беруть участь у вихованні дітей, порівняно із 24% у «старих» членах ЄС.

Угорщині та Польщі необхідно схвалити офіційну стратегію гендерної рівності та закликають усі держави регіону розпочати збір статистичних даних у сфері гендерної рівності.

Спираючись на наведену вище класифікацію, Анжеліка фон Валь⁴⁵ зазначає, що для класифікації держав, які впроваджують політику рівних можливостей у працевлаштуванні, може бути введено поняття системи рівної зайнятості, спрямованої на досягнення гендерної рівності. Авторка визначає систему рівної зайнятості як «комбіновані взаємозалежні методи, якими рівні можливості та рівна зайнятість досягаються та розподіляються у країні, на ринку або в сім'ї».

Класифікаційна модель, запропонована фон Валь, враховує проблеми, що стосуються життєдіяльності жінок у суспільстві (соціальна залежність, небезпечні життєві ситуації та ускладнений доступ до ринку праці) та виходять за межі традиційної форми соціальної держави. Модель фон Валь складає основу для наступного кроку порівняльного дослідження. Розглядаючи низку законів із забезпечення рівних можливостей, було встановлено підходи до гендерної рівності, які можуть поєднуватися і використовуватися державою для подолання нерівності на ринку праці⁴⁶.

1. Заборона дискримінації. Антидискримінаційний підхід припускає, що гендерна нерівність є наслідком «індивідуальної дискримінації», яка може бути ліквідована за допомогою спеціального закону. Цей підхід є більш поширеним у ліберальних державах через їхній акцент на індивідуальні можливості та невтручання держави.

⁴⁵ Von Wahl A. Liberal, Conservative, Social Democratic, or... European? // The European Union as Equal Employment Regime. Journal. – Oxford: Oxford University Press, 2005. – P. 98-110.

⁴⁶ Цит за: Гендерне законодавство: порівняльний аналіз та коментарі. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.pdp.org.ua>. Всього таких показників сім: 1. Антидискримінаційна модель; 2. Позитивні дії; 3. Розширення можливостей; 4. Співмірна цінність / рівність в оплаті; 5. Заходи проти сексуальних домагань; 6. Політика, спрямована проти гетеросексизму; 7. Залучення чоловіків до досягнення рівної зайнятості через сприяння змін у розподілі домашньої праці. Для цілей пропонованого видання було обрано п'ять, які безпосередньо стосуються політики запровадження тимчасових спеціальних заходів.

2. Запровадження позитивних дій. У цьому підході втілена ідея, що неподільна структура ринку праці містить окремі соціальні групи, такі як жінки та неповнолітні. Система нерівноправної оплати праці та стратифікація, яка виникає внаслідок цього, розглядаються швидше як утиск, а не як дискримінація. Крім прийняття законодавчих змін, модель позитивних дій вимагає зміни системи найму на роботу та просування по службі. Оскільки впровадження цих заходів зазвичай забезпечується членами комісій або спеціальними урядовими чиновниками, між ними та представниками профспілок, які вважають себе законними представниками робітничого класу, може виникнути напруга та підозрілість. Підхід позитивних дій застосовується державами, де «нові інтереси та соціальні рухи формувалися з меншою конкуренцією», тобто в ліберальних державах.

3. Політика розширення можливостей. Підхід розширених можливостей спрямований на покращення становища жінок за межами ринку праці, а також покращення їхнього доступу до ринку праці.⁴⁷ Ця модель основною причиною гендерної нерівності визначає нижчий або менш відповідальний рівень освіти / підготовки жінок, часті перерви в їхній кар'єрі, а також обов'язки з ведення домашнього господарства. Для виправлення ситуації вимагається широке державне втручання у такі сфери, як післядипломна освіта, професійна підготовка, надання послуг із догляду за дітьми тощо. Програми у цих сферах найбільш сумісні із соціально-демократичною формою соціальної держави. Навіть у державах, в яких дозволені тривалі й високооплачувані відпустки для догляду за дітьми, ці відпустки в основному беруть жінки. Це продовжує підривати їхнє становище на ринку праці, сприяє їхньому виходу із ринку праці, підсилює їхню роль в догляді за дітьми та виключає батька з цього процесу. Підхід розширення можливостей передбачає також розширення вибору. Жінки повинні мати свободу вибору між роботою та доглядом за своїми дітьми, і цей вибір має прийматися з повагою.

⁴⁷ Останнім часом в публікаціях та документах ЄС підхід «розширених можливостей» також називають «політикою з узгодження», яка направлена на узгодження сімейного життя з трудовим.

4. Домірна цінність / рівність в оплаті. Цей спрямований на часткове розв'язання проблеми ґендерної виробничої сегрегації, тобто зосередження жінок в окремих секторах ринку праці – наприклад, медицині, освіті, діловодстві). Робота в цих секторах характеризується, як правило, низькою платнею, відсутністю можливостей для кар'єрного росту та низькими пенсіями. Підхід домірної цінності заохочує грошову компенсацію за роботу у секторах, де зайняті переважно жінки, оскільки оплата праці в сегрегованих галузях нижча за інші.

Концепція домірної цінності вимагає рівноправної оплати праці, тобто усунення будь-якої дискримінації на підставі статі в усіх аспектах і умовах винагороди за рівнозначну працю або за роботу, яка має однакову цінність. У випадках, коли для визначення оплати праці застосовується система класифікації роботи, вона повинна визначатися за допомогою ґендерно-нейтральних об'єктивних інструментів». Метод домірної цінності можна використовувати у порівнянні роботи установ інших груп працівників та робочих місць, які не обов'язково мають однакову цінність.⁴⁸

5. Залучення чоловіків до досягнення рівної зайнятості через сприяння змінам у розподілі домашньої праці. Цей, найновіший підхід до законодавства про рівні можливості виник у 1995 р. і стосується зміни поведінки чоловіків та їх заохочення до активнішої участі у вихованні дітей та веденні домашнього господарства. Цей підхід зазвичай втілюється у регулюванні відпусток для догляду за дитиною. Він вважається суто «ґендерним» підходом, який використовується переважно у соціал-демократичних формах соціальної держави. Оскільки він містить зміну ролей чоловіків та жінок, а також спирається на значну державну підтримку, такий підхід рідше застосовується у консервативних і ліберальних країнах.

Співвідношення напрямів державної політики з системою рівної зайнятості та формою соціальної держави представлено в Таблиці 1.

⁴⁸ Gunderson, Morely. Comparable Worth and Gender Discrimination: an international perspective. – Geneva: International Labor Office, 1994. P. 23.

Таблица 1⁴⁹

Стратегії запровадження рівної зайнятості у країнах з різним типом соціальної держави

Форма соціальної держави	Характеристики	Переваги	Недоліки	Підходи державної політики
Соціал-демократична (Скандинавські країни)	- гендерна політика, орієнтована на рівність - підтримка зайнятості через розвиток державних соціальних послуг (догляд за дітьми) - громадянське суспільство, в т.ч., жіночий рух відіграють незначну роль	- політика спрямована на рівну оплату й рівні можливості - впроваджуються через колективні переговори; - солідарність у оплаті праці та гендерно-нейтральна державна політика	- проблеми спеціальних інтересів, пов'язаних із статтю (квоти тощо) вирішуються із запізненням	- розширення можливостей - домірна цінність - протидія гетеросексизму⁵⁰ - перерозподіл хатньої роботи
Ліберальна (Великобританія, США, Канада, Австралія)	- розподіл робочих місць залежить від ринку; - держава відіграє мінімальну роль у розширенні можливостей на ринку праці; - догляд за дітьми розглядається як приватна справа, що має вирішуватися ринковою пропозицією - слабкі профспілки та ліві партії; - сильні ліберальні жіночі рухи.	- формальна правова рівність між чоловіками й жінками - підтримуються окремі види анти дискримінаційної політики та політики стимулювання рівних можливостей.	- переобнає гендерну тотожність⁵¹ - слабка система розширення можливостей - проблематичність незалежності одиноких матерів та їх здатність до самопідтримки	- антидискримінаційна модель - позитивні дії - політика, спрямовані проти гетеросексизму, домірна цінність.
Консервативна (Німеччина, Італія, Франція)	- жінки і чоловіки заліяні у різних сферах (чоловіки займаються оплачуваною роботою, жінки – домашнім господарством і сім'єю); - часто відчувається вплив релігійних соціальних норм і консервативної державної моделі - надання мінімальних послуг із догляду за дітьми	- підтримуються відпустки для догляду за дитиною (роль жінки як матері надійно захищена)	- неефективність забезпечення рівної оплати праці, рівних можливостей, позитивних дій та заходів проти дискримінації; - неефективні заходи із обов'язкового забезпечення рівних можливостей; високий рівень бідності серед одиноких матерів (низький рівень соціального забезпечення)	- комбіновані підходи

⁴⁹ Теодеріс законодавство: порівняльний аналіз та коментарі... [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rdr.org.ua/index.php/rphr/2009-02-09-14-31-i-13/i-1/i-101/i-26>.-----2005.

⁵⁰ Терезасексім - це ствердження, що сексуальні стосунки між жінками й чоловіками є таким природним і моральним видом сексуальної поведінки людини.

⁵¹ Окутський, що жінки відповідалимуть традиційним чоловічим стандартам доступності до різних праць, гнучкості та відданості протягом життя.

Забезпечення ґендерної рівності в галузі освіти

С. Сидорів⁵² зазначає, що питаннями зв'язку ґендеру персоналу і соціалізації школярів займалися О. А. Марущенко (аспекти соціалізації), О. О. Куліш (ґендерні особливості педагогічної культури та вплив «безстатевого» навчання і виховання на розвиток особистості), Л. П. Пуховська (вплив фемінізації педагогічного процесу на його результати), О. М. Кікінеджі (питання ґендерної психології), С. Т. Вихор (дія прихованого навчального плану), О. В. Плахотнік (консюмеристський вимір освіти), К.Скелтон (роль ґендеру вчителя в початковій школі), Ф.Мігнуоло (фактор суспільного обов'язку в дотриманні ґендерної рівності) та інші. Натомість питанням ґендерної політики держави чи адміністрації закладу в межах проблеми підготовки педагогічних кадрів і забезпечення ними початкової ланки освіти в науковій літературі приділено мало уваги.

У системі освіти України, зокрема в дошкільних навчальних закладах та початковій школі, більшість педагогів – жіночої статі. Професія виховательки та вчительки початкових класів традиційно вважається суто «жіночим» заняттям. У Світовій доповіді ЮНЕСКО від 1998 року вказується, що частка вчителів-жінок у початковій школі України є на рівні 98%⁵³. За даними першого Всеукраїнського перепису населення, викладачки становлять майже 42% жінок-професіоналок, дві третини жінок-викладачок працюють у середніх навчальних закладах, більше 15% із них складають учительки початкової школи і працівниці дошкільних навчальних закладів. Згідно зі Статистичним бюлетенем, станом на 1 жовтня 1993 р. в Івано-Франківській області жінки-вчительки 1-4 класів (без сумісництва) складала 96,3% від загальної кількості педагогів.

⁵² Сидорів С. М. Вплив професійної сегрегації дошкільної і початкової освіти на соціалізацію школярів: ґендерний аспект // Матеріали конференції «Детство в современном мире: первые семь лет и вся жизнь» (22-26 червня 2009). – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrdeti.com>

⁵³ World Education Report. Teachers and Teaching in a Changing World. – Paris : UNESCO Publishing, 1998. – P. 174

Проблема кількісної переваги жінок-педагогів у початковій школі характерна не тільки для України. У світі також існує тенденція до зменшення кількості чоловіків-учителів початкової школи. За даними Відділу освіти Великобританії та Національної Асамблеї Уельсу, «між 1985 і 1998 кількість кваліфікованих учительок початкових класів в Англії та Уельсі збільшилась на 13%, зі 134 тисяч до 151 тисячі, у той час кількість педагогів-чоловіків зменшилась на 21% (30 тисяч). У 1998 році жінки репрезентували 83% усіх штатних учителів початкової школи. Для порівняння в 1985 році їхня кількість становила 78%» [7].⁵⁴ У США з 2 958 тисяч учителів початкової і середньої школи станом на 2008 рік 81,2% складали жінки.

С. Сидорів⁵⁵ вважає, що ґендерна асиметрія в освіті є результатом кадрової політики, а точніше відсутності її ґендерної складової, яка опосередковано втілюється в «прихованому навчальному плані» (англ. hidden curriculum) – системі організації навчального закладу, ґендерних стосунків на роботі, ґендерної стратифікації учительської професії, стилю викладання та поведінки. На підсвідомому рівні прихований навчальний план спричиняє стереотипізовану соціалізацію школярів. Він відображає ґендерні стереотипи, підсилюючи їх, і створює низку проблем, серед яких найбільше виражені такі:

∑ низький відсоток чоловіків серед педагогічного складу сприяє формуванню і підтримці ґендерних міфів (про чоловічу грубість, про жіночу логіку). А наявність стереотипів знову спричиняє ґендерний дисбаланс у педагогічній спільноті;⁵⁶

∑ засвоєння навчального матеріалу може відбуватися

⁵⁴ Full-time primary and secondary school teachers: by gender, 1985-1998: Social Trends 30. Office for National Statistics Electronic Resource. – Режим доступу: <http://www.statistics.gov.uk>

⁵⁵ Сидорів С.М. Там само. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrdeti.com>

⁵⁶ Див.: Неприцький О.А. Формування ґендерного паритету та сучасна українська школа // Формування ґендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 5-7 грудня 2002 р. / упоряд. А. Толсторова. – К.: Б. В. 2002. – 222 с.

однобічно, незбалансовано через брак чоловічого підходу;

∑ відсутність рольової моделі чоловіка-вчителя може призводити до однобічного формування особистості школяра;

∑ хлопчики й дівчатка можуть відчувати неадекватну емоційну прив'язаність до жінок і відчуження до чоловіків чи, при зворотній реакції, ворожість до жінок і надмірну довіру до чоловіків;

∑ будучи вилученими з процесу піклування і навчання, «у професійних ролях чоловіків і в професійній зайнятості загалом залишається все менше місця для емоцій і виявів виключної прихильності»;⁵⁷

∑ культивування фемінності дискримінує інтереси хлопців, не зацікавлює їх у навчанні, а також перешкоджає формуванню дівачої самооцінки і стереотипізує їхню поведінку;⁵⁸

∑ сучасна початкова школа є джерелом фемінного впливу, «вчительки тиснуть на хлопчиків своїм авторитетом, змушуючи відчувати свою розумову неповноцінність... тиск призводить до того, що хлопчики змушені будувати свою гендерну ідентичність переважно на негативних основах: бути не подібним на дівчаток, не брати участі в «жіночих» видах діяльності»;⁵⁹

∑ викладання чи догляд відносять до жіночої сфери діяльності, «а так звана жіноча робота, з погляду рівня професійних вимог та отримуваної винагороди, дуже часто розглядається як менш вартісна»;⁶⁰ відповідно оплата вчительської праці є низькою;

∑ у початковій освіті не використовується людський ресурс обох статей;

∑ має місце дискримінація вчительської професії:

⁵⁷ Див.: Василевська Т. Е. Маскулінність під тиском сучасних реалій. – Там само.

⁵⁸ Див.: Гайденко В. Українські підручники початкової школи: прихований навчальний план і гендерні стереотипи // Гендерна педагогіка [Текст]: хрестоматія : навч. посібник / за ред. В. Гайденко. – Суми : Університетська книга, 2006. – 313 с.

⁵⁹ Див.: Кравець В. Гендерна педагогіка : навч. посібник / В. Кравець. – Т. : Джура, 2003. – 416 с.

⁶⁰ Див.: Верз Л. Гендерна нерівність на ринку праці та у суспільстві / Л. Верз // Гендер і державна політика : навч. посібник / упоряд. П. Ренкін ; пер. з англ. – К. : Вид-во «Основи», 2004. – 394 с.

поява хибної думки, що якщо чоловіки не працюють учителями, себто цураються її, значить професія неprestижна;

Σ відбувається дискримінація жінок (можлива поява хибного уявлення, що жінка не здатна виконувати роботу, яку роблять чоловіки в «нормальному житті», тож їй залишається іти працювати до школи).

Не ставлячи під сумнів професійні та особистісні здібності педагогів-жінок, шануючи їх внесок в освіту й виховання і погоджуючись, що в більшості сфер суспільного життя саме жінка є прямою жертвою дискримінації (зокрема в системі вищої освіти, спеціальної освіти, адміністрування освіти), ми вважаємо, що відбувається дискримінація обох статей, від якої страждає все суспільство. Формально ніщо не забороняє чоловікові працювати вчителем молодших класів, проте існує надто великий тиск ґендерних стереотипів.

Брак чоловіків на рівнях дошкільної освіти і початкової школи означає брак чоловічих рольових моделей для дітей. Це може зміцнювати стереотипи, що тільки жінки можуть бути відповідальними за піклування і навчання дітей у ранньому віці.

У країнах Заходу освітні функціонери та експерти намагаються знайти шляхи до вирішення проблеми. У Великобританії діє стратегія рекрутменту вчителів під гаслом «хороших учителів не забувають», в яку закладено намагання зробити систему освіти такою, що відповідає потребам суспільства, залучаючи до роботи в них більше представників етнічних меншин, чоловіків та людей із вадами здоров'я. У Швеції освітня політика передбачає досягнення ґендерного балансу на всіх рівнях системи освіти. Існує кілька програм, спрямованих на підвищення статусу професії для того, щоби збільшити кількість чоловіків в освіті. Одна з таких програм передбачає збільшення кількості чоловіків у школах і дошкільних закладах для того, щоб діти мали можливість спостерігати рольові моделі (жінок і чоловіків) у повсякденному житті, а також введення «м'якої квоти» для чоловіків.

У законі «Про ґендерну рівність», прийнятому Норвегією в 1979 р. містяться положення щодо позитивних дій на користь жінок, а також на користь чоловіків у видах може і має зайнятості,

пов'язаних із навчанням дітей та догляду за ними.

Досвід країн із соціально-демократичним типом управління (Швеція, Норвегія) має враховуватися при впровадженні «позитивної дискримінації», «м'яких квот» на місцях із професійною сегрегацією. Слід упроваджувати соціальну рекламу важливості вчительської професії та позитивного іміджу жінок і чоловіків – педагогів і вихователів. Отже, враховуючи демографічні і соціальні тенденції, зокрема старіння населення, збільшення попиту на професіоналів у галузях піклування і виховання, розширення участі жінок у всіх галузях професійної діяльності, необхідно стимулювати участь чоловіків у догляді, охороні дитинства, дошкільній та початковій освіті. Широке представництво чоловіків у цих професіях могло б вплинути на збільшення заробітної плати, що позитивно вплине на якість освіти і благополуччя суспільства.

РОЗДІЛ 3

Стандарти ООН у галузі застосування позитивних дій та позиція України

Проблема застосування позитивних дій із метою забезпечення принципу рівних можливостей жінок та чоловіків виступає наскрізною темою визнаних Україною міжнародно-правових документів ООН у галузі прав людини. Міжнародні стандарти ООН у галузі прав людини та протидії дискримінації за ознакою статі послідовно відстоюють позицію, згідно з якою запровадження тимчасових спеціальних засобів або позитивних дій виступає одним з найбільш ефективних заходів протидії дискримінації за ознакою статі та інших видів дискримінації.

Так, Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав, визнає потребу у спеціальних позитивних заходах, вказавши, що вони можуть бути інколи необхідними для того, щоб привести особу (групу осіб), які перебувають у невідгідному становищі, чи маргінальну особу (групу осіб) до того ж фактичного рівня, що й інші. Наприклад, якщо загальні умови певної частини населення не дають змоги чи послаблюють використання ними своїх прав, держава повинна вжити спеціальних заходів для виправлення таких умов. Такі заходи можуть передбачати надання на деякий час частині населення певного преференційного ставлення (англ. «preferential treatment») у певних сферах, порівняно з рештою населення. Однак тільки на час, потрібний для виправлення дискримінації на практиці.

Отже, держави-учасниці заохочуються до прийняття *тимчасових спеціальних заходів* для прискорення досягнення рівності між чоловіками та жінками. Такі заходи не визнаються дискримінаційними, якщо вони базуються на зобов'язанні держави викоринити невідгідні умови, спричинені колишніми чи наявними дискримінаційними законами, традиціями та практиками. Сутність, тривалість та застосування таких заходів мають відповідати специфічній проблемі та контексту, і мають бути адаптовані до обставин. Результати таких заходів мають піддаватися моніторингу для того, щоб ці заходи були припинені,

коли їх мета буде досягнута.

Комітет ООН з прав людини,⁶¹ який здійснює контроль за імплементацією Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, у **Загальному коментарі №18 «Принцип недискримінації» підкреслив, що** «реалізація принципу рівності іноді вимагає від Держав-учасниць упровадження *позитивних дій із метою ослаблення або обмеження умов, що є причиною або сприяють існуванню дискримінації*, забороненої Пактом. Наприклад, у Державах-учасницях, де загальні умови життя певної частини населення перешкоджають здійсненню прав людини, Держава зобов'язана вжити заходів, необхідних для того, щоб усунути ці умови. В окремих випадках такі заходи можуть включати надання *тимчасових пільг певній частині населення порівняно з рештою осіб*. Але існування таких законодавчих розмежувань відповідатиме Пакту, лише до тих пір, поки такі заходи будуть необхідні для усунення фактично існуючої дискримінації».⁶² Отже, Комітет ООН з прав людини визнав застосування спеціальних тимчасових заходів ефективним засобом антидискримінаційної політики держави, однак їх застосування має відповідати низці вимог, про які піде пізніше.

У п. 3 загального коментарю №28 «Рівноправ'я чоловіків та жінок» Комітет ООН з прав людини відзначив, що «держави-учасниці повинні вживати не тільки заходи захисту, але й *позитивні дії в усіх сферах для досягнення ефективного та рівного з чоловіками уповноваження жінок*. Держави-учасниці повинні надавати інформацію щодо дійсної ролі жінок у суспільстві, щоб Комітет міг встановити, які заходи, на доповнення до законодавчих положень, були або мають бути вжиті для забезпечення виконання цих зобов'язань, якого прогресу було досягнуто, з якими труднощами довелося зустрітися та які кроки були здійснені з метою їх подолання».

В п. 29 цього загального коментаря Комітет ООН з прав

⁶¹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C.12/2005/3, 13 May 2005: – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.unhchr.ch

⁶² Міжнародний пакт про громадянські та політичні права: позиція держави та погляд громадянського суспільства (Збірка документів) / Упорядн. О. М. Руднева, Г. О. Христова; наук. ред. О. М. Рудневої – Київ: Істина, 2007. – С. 148-152.

людини вказує «право брати участь в управлінні суспільними справами не в повній мірі реалізується на рівних засадах. Держави-учасниці повинні .. застосовувати *ефективні та позитивні дії* для просування і забезпечення участі жінок в управлінні суспільними справами, державній службі, включаючи необхідні спеціальні тимчасові заходи. Ефективні заходи мають бути здійснені державами-учасницями для забезпечення того, що всі особи, які наділені правом голосу, не зазнають дискримінації за ознакою статі під час його здійснення. Комітет вимагає від держав-учасниць надання статистичної інформації про відсоток жінок, що працюють в органах, які обираються населенням, в тому числі в законодавчих органах, а також обіймають високі державні посади в органах виконавчої та судової влади».⁶³

Проблема застосування в Україні позитивних дій знайшла місце в *Альтернативній доповіді щодо виконання Україною Міжнародного пакту про громадянські та політичні права*, підготовленої Аналітично-дослідницькою групою Міжнародного юридичного центру «Легітим» спільно з Харківським центром жіночих досліджень, в якій, зокрема, відзначалось, що «в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» широко використовується термін «позитивні дії» (зокрема, в статтях 1, 3, 7, 12, 16, 19 Закону), у зв'язку з чим компетентним органам слід надати тлумачення цього терміну».⁶⁴

Однак проблема застосування позитивних дій в Україні не була відтворена у представлені Україною в липні 2006 р. на розгляд Комітету ООН з прав людини *Щостій періодичній доповіді України щодо виконання положень Міжнародного пакту про громадянські та політичні права*. Хоча у другому розділі Державної доповіді України, який містив звіт про виконання Україною своїх зобов'язань за кожною із статей Пакту, особлива увага приділялася питанням гендерної політики держави, а також заходам, що здійснювалися державою з метою подолання всіх форм дискримінації.

При презентації державної доповіді перед Комітетом ООН з

⁶³ Там же. – С. 153-164.

⁶⁴ Там же. – С. 97-104.

прав людини українська делегація наголосила на тому, що гендерна рівність є фундаментальним принципом, який було включено як до Конституції, так і до інших внутрішньодержавних законодавчих актів. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» проголосив гендерну рівність в усіх сферах суспільного життя, визначив державну політику щодо забезпечення гендерної рівності, у тому числі *щодо застосування тимчасових спеціальних заходів*, визначив заходи відповідальності та інші способи захисту від дискримінації і передбачив цілий ряд спеціальних заходів щодо забезпечення гендерної рівності. Наприклад, відповідно до Закону, уряд зобов'язаний забезпечити перегляд законодавства з метою усунення будь-яких дискримінаційних положень за ознакою статі.

За результатами розгляду Шостої періодичної доповіді України 2 листопада 2006 р. *Комітет ООН з прав людини* ухвалив *заключні коментарі*, в яких окремо відзначив, що, «не дивлячись на прогрес Держави-учасниці, роль жінок в Україні все ще залишається обмеженою. До складу Уряду входять лише декілька жінок,⁶⁵ жінки в цілому отримують заробітну платню меншу, ніж чоловіки, а рекламні оголошення із пропозицією роботи, що містять обмеження за ознакою статі, все ще використовуються для пошуку нових співробітників. Держава-учасниця повинна продовжувати залучати жінок до державної служби, забороняти та притягати до відповідальності за дискримінаційні рекламні оголошення про роботу, а також впроваджувати законодавчі та адміністративні стандарти, що вимагають рівну оплату за рівну працю (п. 18 заключних коментарів).

Проблемі застосування позитивних дії безпосередньо присвячена окрема стаття **Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок** (далі – Конвенція), яка виступає основою стандартів ООН у сфері захисту прав жінок. Конвенція була прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 34/180 від 18 грудня 1979 р. Україна, як правонаступниця УРСР, успадкувала й міжнародні договори, ратифіковані нею раніше. Серед них була і

⁶⁵ На сьогодні до складу Уряду України не входить жодної жінки.

Конвенція, ратифікована Україною Указом Президії Верховної Ради УРСР від 24 грудня 1980 р.

Конвенція стала першим міжнародним документом, в якому було визначено поняття «дискримінація щодо жінок», яке означає будь-яку різницю, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (ст. 1 Конвенції).

Ратифікувавши Конвенцію, Україна взяла на себе зобов'язання:

- ∑ внести принцип однакових прав чоловіків та жінок до своєї національної конституції та іншого відповідного законодавства і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів практичне здійснення цього принципу;
- ∑ вживати законодавчих та інших заходів, зокрема санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;
- ∑ встановити юридичний захист прав жінок на однаковій основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;
- ∑ утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;
- ∑ вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства.⁶⁶

⁶⁶ Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. // Персонал. – 2007. – № 4. – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.personal.in.ua

У **статті 4 Конвенції**, яка закладає юридичне підґрунтя для застосування спеціальних заходів зі встановлення фактичної рівності жінок і чоловіків, вказується:

1. Ухвалення Державами-учасницями тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками і жінками, не вважається, як це визначається даною Конвенцією, дискримінаційним, проте воно жодною мірою не повинне призводити до збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи мають бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівності можливостей та рівноправного ставлення.

2. Ухвалення Державами-учасницями спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включаючи заходи, що містяться у цій Конвенції, не вважається дискримінаційним.

Зміст поняття «тимчасові спеціальні заходи», їх природа, характер та умови застосування розкриваються Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі – Комітет) у його ґрунтовній Загальній рекомендації № 25 до статті 4 Конвенції.⁶⁷ Підкреслимо, що специфіка застосування тимчасових спеціальних заходів визначена комітетом по відношенню до захисту прав та забезпечення рівних можливостей жінок, проте ці ж самі принципи мають застосовувати і у разі вживання відповідних заходів із метою забезпечення гендерної рівності по відношенню до чоловіків.

Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок зазначив, що тлумачення положень статті 4 Конвенції має здійснюватися в контексті загальних завдань і цілей Конвенції, що полягають у ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, забезпеченні юридичної і фактичної рівності між жінками і чоловіками в межах здійснення ними своїх прав та свобод.

⁶⁷Комітет підкреслює необхідність перекладу Державами-учасницями Загальної рекомендації № 25 до статті 4 Конвенції національними та місцевими мовами, а також широкого розповсюдження серед законодавчих, виконавчих і судових органів, адміністративних структур, громадянського суспільства, включаючи засоби масової інформації, наукову громадськість, правозахисні та жіночі організації.

Див.: Електронний ресурс. – Режим доступу: www.unhchr.ch.

Держави-учасниці Конвенції юридично зобов'язані поважати, захищати, заохочувати і здійснювати право жінок на недискримінаційне ставлення до них, забезпечувати розвиток і прогрес жінок з метою поліпшення їх становища щодо юридичної та фактичної рівності з чоловіками.⁶⁸

Конвенція виходить за межі концепції дискримінації, використовуваної в багатьох національних і міжнародних правових стандартах та нормах. Її специфіка виявляється, передусім, у тому, що Конвенція присвячена виключно проблемі дискримінації *жінок та шляхам її подолання, а також субстантивній моделі рівності*. Зазначена специфіка обумовлює обов'язок Держав-учасниць у разі потреби вживати спеціальних заходів тимчасового або постійного характеру.

Положення статті 4 Конвенції разом з іншими загальними статтями (1-3 і 5), а також статтею 24 Конвенції утворюють **загальну основу тлумачення решти статей Конвенції**, відповідних положень національного законодавства, закріплюють загальний перелік зобов'язань держав, які конкретизуються в спеціальних статтях Конвенції.

Зобов'язання Держав-учасниць Конвенції полягають у поліпшенні фактичного становища жінок шляхом застосування конкретних та ефективних заходів, серед яких одне з чільних місць, у разі потреби, можуть посідати **тимчасові спеціальні заходи** та спеціальні заходи, спрямовані на охорону материнства.

Уживання *тимчасових спеціальних заходів* сприяє виконанню зобов'язань Держав-учасниць щодо розв'язання проблем, пов'язаних зі стосунками, що склалися, між чоловіками і жінками, існуючими в суспільстві гендерними стереотипами, які негативно позначаються на жінках не тільки унаслідок індивідуальних дій приватних осіб, але й унаслідок укоріненої практики державних структур, їх посадовців.

На думку Комітету, суто формального правового або програмного підходу недостатньо для забезпечення фактичної

⁶⁸ Див.: Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (науково-практичний коментар) / О. М. Руднева, Г. О. Христова, О. О. Уварова та ін./ За наук. ред. О. М. Рудневої. – Х.: Східно-регіональний центр гуманітарно-освітніх ініціатив, 2005. – С. 80-88.

рівності між жінками і чоловіками, яку Комітет розглядає як основоположну (сутнісну) рівність.

Відповідно до положень Конвенції жінкам необхідно забезпечувати рівні з чоловіками стартові можливості та розширювати їхні права шляхом створення сприятливих умов для досягнення рівних результатів при їх реалізації. *Недостатньо гарантувати жінкам поводження, ідентичне поводженню з чоловіками.* Натомість слід брати до уваги біологічні та соціальні відмінності між жінками і чоловіками. За деяких умов для усунення таких відмінностей необхідно забезпечувати *неідентичне поводження з жінками і чоловіками.* Така позиція обумовлена одним із проявів принципу рівності, що полягає в **недопущенні однакового поводження з особами, що знаходяться в різному становищі.** Зазначені відмінності можуть мати як *тимчасовий, так і постійний характер.* Відповідно їх подолання може вимагати вживання спеціальних заходів, що носять тимчасовий або постійний характер.

Рівність результатів, що досягаються при реалізації прав та свобод, є логічним слідством не формальної, а фактичної рівності. Ці результати можуть мати кількісні та якісні характеристики, тобто вони можуть виявлятися в тому, що *порівняно однакова кількість жінок щодо відповідної кількості чоловіків користується своїми правами в різних галузях.* Наприклад, одержує ті самі доходи, на рівних бере участь в ухваленні рішень і має такий саме політичний вплив тощо.

Тимчасові спеціальні заходи, про які йдеться в ч. 1 статті 4 Конвенції, мають спрямовуватися на прискорення процесу встановлення рівноправної участі жінок у політичній, економічній, соціальній, культурній або будь-якій іншій галузях. Комітет розглядає застосування цих заходів не як виключення з норми недискримінації, а швидше як свідчення того, що *тимчасові спеціальні заходи є частиною необхідної стратегії Держав-учасниць, націленої на досягнення фактичної рівності жінок і чоловіків у здійсненні прав людини та основних свобод.* Таким чином, Держави-учасниці, що вживають і здійснюють такі заходи відповідно до Конвенції, не допускають дискримінації щодо чоловіків.

Крім того, застосування тимчасових спеціальних заходів спрямоване на усунення конкретної причини дискримінації жінок або на відновлення певних прав жінок, реалізація яких була суттєво обмежена в результаті їх дискримінації. *Сфера застосування тимчасових спеціальних заходів завжди чітко визначена і, як правило, обмежена вузькою проблемою. Заходи, спрямовані на створення загальних умов, що гарантують громадянські, політичні, економічні, соціальні та культурні права жінок і дівчат, і що передбачають їх забезпечення в умовах відсутності дискримінації, не можна назвати тимчасовими спеціальними заходами.*

У ч. 1 статті 4 Конвенції чітко обумовлений **«тимчасовий» характер** таких спеціальних заходів. Тому їх не слід розглядати як необхідні постійні заходи, не зважаючи навіть на ту обставину, що вони можуть застосовуватися протягом тривалого періоду часу. Тривалість реалізації того або іншого тимчасового спеціального заходу повинна визначатися її функціональним результатом у зв'язку з реагуванням на ту або іншу конкретну проблему, а не встановленим заздалегідь проміжком часу. Застосування тимчасових спеціальних заходів має бути припинено, коли передбачувані результати будуть досягнуті і їх удасться закріпити та утримувати упродовж певного періоду часу.

Ч. 2 статті 4 Конвенції передбачає неідентичне ставлення щодо чоловіків і жінок, яке обумовлено їх біологічними відмінностями. Ці заходи мають постійний характер, оскільки біологічні відмінності також постійні.

Термін **«спеціальний»** також потребує ретельного роз'яснення. Він може сприйматися як такий, що зображує жінок та інші групи, які піддаються дискримінації, слабкими, уразливими, такими, що потребують додаткових, або «спеціальних», заходів для забезпечення їх участі та конкурентоспроможності в життєдіяльності суспільства. Проте реальне значення терміна «спеціальний», використаного в статті 4 Конвенції, полягає в тому, що ці заходи *розраховані на досягнення конкретної мети.*

Термін «заходи» охоплює широке коло законодавчих, правозастосовних та інших заходів. Вибір того або іншого

конкретного «заходу» залежатиме від сфери застосування та від конкретної мети, на досягнення якої він спрямований. Заходи, передбачені статтею 4 Конвенції, що розглядаються разом зі статтями 1, 2, 3, 5 і 24 Конвенції, необхідно враховувати під час конкретизації статей Конвенції, в яких передбачається, що Держави-учасниці *«вживають усіх відповідних заходів»*. Держави-учасниці зобов'язані вживати і здійснювати тимчасові спеціальні заходи та спеціальні заходи з охорони материнства при здійсненні будь-якої зі статей Конвенції, якщо може бути доведено, що такі заходи є необхідними для досягнення передбаченого даною статтею результату.

Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок у своїй Загальній рекомендації № 25 до статті 4 Конвенції підкреслив, що доповіді Держав-учасниць повинні включати інформацію про ухвалення або неприйняття спеціальних заходів відповідно до статті 4 Конвенції.

Також Комітет звернув увагу Держав-учасниць на те, що особливий характер тимчасових спеціальних заходів накладає на держави обов'язок детального аналізу становища жінок у всіх галузях життя, чіткого обґрунтування необхідності застосування таких заходів. Держави-учасниці повинні обґрунтувати причини віддавання переваги щодо вживання того чи іншого заходу порівняно з іншими. Обґрунтування вживання таких заходів має включати викладення фактичних умов життя жінок, у тому числі факторів впливу на їхнє життя та можливості, умови життя конкретної групи жінок, що страждають від різноманітних форм дискримінації, становище яких Держава-учасниця має намір поліпшити прискореними темпами шляхом застосування таких тимчасових спеціальних заходів. Держави повинні роз'яснити співвідношення тимчасових спеціальних заходів та загальних заходів, спрямованих на поліпшення становища жінок. Крім того, держави повинні оцінювати можливі наслідки застосування тимчасових спеціальних заходів для досягнення тієї або іншої конкретної мети з урахуванням національного контексту.

Держави-учасниці у своїх періодичних доповідях повинні подати належні роз'яснення у разі неприйняття тимчасових

спеціальних заходів. Неприйняття таких заходів не може бути виправдано перевагою ринкових або політичних чинників.

Держави-учасниці можуть подавати доповіді про тимчасові спеціальні заходи, застосування яких спрямоване на виконання зобов'язань держав за низкою статей Конвенції. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок рекомендує Державам-учасницям подавати докладну інформацію про будь-який закон, що стосується тимчасових спеціальних заходів, і зокрема про те, чи передбачає такий закон *обов'язковий або добровільний характер тимчасових спеціальних заходів*.

Держави-учасниці повинні включити до своїх конституцій або національного законодавства положення, що допускають вживання тимчасових спеціальних заходів. Комітет у своїх Загальних рекомендаціях нагадав Державам-учасницям про те, що і законодавчі акти загального характеру, і недискримінаційні закони, закони про рівні можливості, а також акти уряду з питань рівності жінок, можуть включати *керівні вказівки щодо характеру тимчасових спеціальних заходів*, яких необхідно вжити для досягнення поставленої в тому або іншому акті мети. Дія відповідних законів про недискримінацію і тимчасові спеціальні заходи повинна розповсюджуватися *на державні структури, а також на приватні організації і підприємства, окремих осіб*.

Комітет підкреслив, що *плани дій держав щодо тимчасових спеціальних заходів* необхідно розробляти, застосовувати та оцінювати в конкретному національному контексті з урахуванням конкретного характеру проблеми, на розв'язання якої вони спрямовані. Комітет рекомендував Державам-учасницям подавати у своїх доповідях докладну інформацію про будь-які плани дій, які можуть бути націлені на забезпечення доступу жінок до тих сфер життєдіяльності суспільства, в яких вони недостатньо представлені, на проведення інституційних перетворень в цілях подолання тієї дискримінації, що мала місце в минулому або має місце на даний момент, і прискорення процесу встановлення фактичної рівності. У періодичних доповідях держав також слід пояснювати, чи враховані під час підготовки таких планів дій можливі негативні побічні наслідки тимчасових спеціальних

заходів, а також можливі дії щодо захисту від них жінок. Держави-учасниці повинні також описати у своїх доповідях результати вживання тимчасових спеціальних заходів, оцінити причини їх можливої неефективності.

Державам-учасницям також рекомендується подавати доповіді про *установи, до компетенції яких входить розроблення, здійснення, контроль, оцінка та забезпечення виконання тимчасових спеціальних заходів*. Така відповідальність може покладатися на національні установи, які вже існують, або створення яких планується. На думку експертів Комітету, ними можуть бути міністерства у справах жінок, департаменти у справах жінок у складі міністерств або адміністрацій президента, адміністрації омбудсменів, інші структури державного або приватного характеру, що мають необхідні повноваження щодо розроблення конкретних програм, нагляду за їх виконанням або оцінкою їх ефективності та одержаних результатів. Комітет також рекомендував Державам-учасницям забезпечити участь жінок і неурядових організацій, що представляють різні їх групи, в розробленні, здійсненні та оцінці таких програм.

Держави-учасниці повинні подати доповіді *про вид тимчасових спеціальних заходів*, що застосовуються в конкретних галузях, згідно з відповідною статтею Конвенції. Доповіді, що подаються за відповідною статтею, повинні включати посилання на конкретні цілі, терміни, причини вибору конкретних заходів, кроки щодо забезпечення доступу жінок до таких заходів, а також установи, відповідальні за контроль за ходом реалізації таких заходів. Державам-учасницям також рекомендується подавати інформацію про те, яка кількість жінок охоплена тим або іншим заходом, скільки жінок матимуть доступ і можливість брати участь у конкретній галузі завдяки тому або іншому тимчасовому спеціальному заходу.

Застосування тимчасових спеціальних заходів також має спрямовуватися на прискорення процесу зміни стереотипних відносин і моделей поведінки, які є дискримінацією щодо жінок або створюють для них перешкоди.⁶⁹ Необхідно також ураховувати, що

⁶⁹ Наприклад, у суспільстві розповсюджений стереотип про те, що основним завданням жінки є виконання «хатньої роботи», організація побуту.

застосування тимчасових спеціальних заходів за кожною статтею Конвенції може виявитися неможливим. У тому разі, якщо закони, стратегії і програми ґрунтуються на критеріях, що здаються нейтральними в гендерному відношенні, проте своєю фактичною дією створюють згубні наслідки для жінок, вони призводять до непрямої дискримінації щодо жінок.

Нейтральні в гендерному відношенні закони, стратегії і програми можуть ненавмисним чином закріплювати наслідки проявів дискримінації, що мали місце в минулому. Їх положення можуть бути сформульовані, виходячи зі способу життя чоловіків, і тому не забезпечувати врахування інтересів жінок, що можуть відрізнятися від потреб чоловіків. Існування таких відмінностей може пояснюватися наявністю стереотипних уявлень і моделей поведінки щодо жінок, що ґрунтуються на біологічних відмінностях між жінками і чоловіками. Їх існування може також пояснюватися загальним підлеглим становищем жінок по відношенню до чоловіків.

Практика органів спостереження за дотриманням міжнародних договорів ООН, включаючи Комітет з ліквідації расової дискримінації, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав та Комітет з прав людини, свідчить, що ці органи розглядають застосування тимчасових спеціальних заходів як обов'язкову умову досягнення мети відповідних договорів. У конвенціях, прийнятих під егідою Міжнародної організації праці, різних документах ООН з питань освіти, науки і культури також передбачені подібні заходи більшою або меншою мірою.

Таким чином, положення Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок та Загальної рекомендації № 25 до статті 4 Конвенції, наданої Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок дозволяють визначити основні особливості тимчасових спеціальних заходів та сформулювати їх визначення.

Тимчасові спеціальні заходи – це заходи, спрямовані на подолання негативних наслідків існуючої в минулому або нині дискримінації щодо жінок і створення більш вигідних умов для реалізації ними своїх прав, а також надання жінкам привілеїв

порівняно з чоловіками, обмежених конкретною галуззю та певним терміном застосування.

Тимчасові спеціальні заходи характеризуються:

1) *спрямованістю на подолання негативних наслідків існуючої в минулому або нині дискримінації щодо жінок, причиною якої може виступати практика, що склалася в суспільстві, стереотипи та моделі поведінки чоловіків і жінок, а результатом – фактична нерівність жінок і чоловіків;*

2) *своїм змістом, який полягає у створенні більш вигідних умов для реалізації жінками своїх прав, а також наданні жінкам привілеїв порівняно з чоловіками;*

3) *сферою застосування, обмеженою конкретною галуззю, в якій реалізується певна група прав;*

4) *тимчасовим характером, оскільки термін їх застосування обумовлений досягненням певного соціального результату;*

5) *застосуванням позитивних дій на основі глибокого аналізу існуючої ситуації, положення осіб певної статті, щодо яких існує дискримінація;*

6) *постійним контролем за динамікою суспільних відносин у сфері застосування тимчасових спеціальних заходів;*

7) *контролем за тим, щоб застосування тих чи інших заходів (правотворчих, правозастосовних тощо) у тій чи іншій сфері входило до компетенції органу, який шляхом їх впровадження здійснює позитивні дії.*

Ілюстрацією вказаних ознак позитивних дій може виступати квотування місць у списках політичних партій. Впровадження таких спеціальних тимчасових заходів спрямоване на подолання дискримінації жінок у політичній сфері, яка знаходить прояв у систематичній недостатній представленості жінок в парламенті держави. Недостатня представленість жінок у парламенті, як правило, є наслідком поширених у суспільстві як серед чоловіків, так і серед жінок стереотипів про те, що «політика є нежіночою справою». Впровадження квотування створює для жінок більш вигідні умови порівняно з чоловіками для реалізації свого політичного права бути обраним і обмежується конкретною

сферою суспільних відносин, а саме – політичною сферою. Застосування квотування має бути тимчасовим і повинно завершитися як тільки кількість жінок в парламенті буде відносно стабільною і становитиме не менше, ніж 30 відсотків.

Від тимчасових спеціальних заходів слід відрізняти **спеціальні заходи з охорони материнства, під якими розуміються** заходи постійного характеру, застосування яких обумовлене наявністю біологічних відмінностей між чоловіками і жінками та спрямоване на надання жінкам додаткових гарантій при реалізації рівних із чоловіками прав.

Спеціальні заходи з охорони материнства характеризуються:

1) обумовленістю біологічними відмінностями між чоловіками і жінками, зокрема – виконанням жінками репродуктивної функції;

2) своїм змістом, який полягає в наданні жінкам додаткових гарантій при реалізації рівних із чоловіками прав;

3) сферою застосування, яка не обмежується окремою галуззю, а обумовлюється метою їх застосування – охороною материнства;

4) постійним характером.

Тимчасові спеціальні заходи та спеціальні заходи з охорони материнства мають як спільні, так і відмінні риси. Їх об'єднує мета ухвалення і спеціальний характер. Метою ухвалення як одних, так й інших заходів, є подолання дискримінації жінок. Їх спеціальний характер виявляється в тому, що зазначена мета досягається шляхом надання жінкам більших можливостей, порівняно з чоловіками, для реалізації певної групи прав. При цьому ні тимчасові спеціальні заходи, ні спеціальні заходи з охорони материнства не можуть вважатися дискримінаційними. *Необхідність їх ухвалення викликана тим, що жінки або через біологічні відмінності з чоловіками, або через усталену в суспільстві практику знаходяться в менш вигідному порівняно з чоловіками становищі і, як результат, мають значно менше можливостей для реалізації своїх прав.*

Проте тимчасові спеціальні заходи та спеціальні заходи з охорони материнства суттєво різняться. Ухвалення перших

обумовлено необхідністю прискорення процесу поліпшення становища жінок, установлення їх фактичної рівності з чоловіками, забезпечення структурних, соціальних і культурних змін у суспільстві шляхом виправлення тих форм і наслідків дискримінації щодо жінок, що мали місце в минулому або мають місце на даний момент, а також надання їм компенсації. Отже ці заходи мають тимчасовий характер, тоді як спеціальні заходи з охорони материнства є постійними.

Наведені методологічні засади застосування позитивних дій (тимчасових спеціальних заходів) були покладені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок в основу оцінки представленого Україною **об'єднаного шостого та сьомого періодичного звіту України**, що був розглянутий на 45-й сесії Комітету в січні 2010 р.

Доклад не містив інформацію про застосування Україною тимчасових спеціальних заходів через відсутність таких заходів на загальнодержавному рівні, а також брак інформації про їх застосування на рівні підприємств, установ чи організацій України.

У своїх заключних коментарях Комітет висловив подяку державі-учасниці за надання об'єднаного шостого та сьомого періодичного звіту, однак зазначив, що Комітет шкодує, що деякі з порушених проблем та рекомендацій, включених до попередніх Заключних коментарів, були виконані недостатньою мірою. Насамперед це стосується:

- **браку застосування компенсаційних дій, наприклад, введення квот та інших тимчасових спеціальних засобів** (п.12 Заключних коментарів)

- стереотипів, з якими продовжують стикатися жінки,
- «видимості» Конвенції,
- недостатнього представництва жінок у вищих ешелонах деяких сфер суспільного життя.

Комітет присвятив проблемі застосування в Україні тимчасових спеціальних заходів **окремий розділ заключних коментарів та вказав у ньому наступне:** належним чином оцінюючи той факт, що Закон «Про забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків» передбачає певні тимчасові спеціальні заходи, Комітет занепокоєний обмеженістю інформації про застосування таких заходів у сферах, де спостерігається недостатнє представництво чи невідгідне становище жінок, а також про їх застосування стосовно уразливих груп жінок, які потерпають від кількох видів дискримінації, наприклад, ромських жінок.

Комітет рекомендує державі-учасниці ознайомити усіх відповідних посадових осіб з концепцією тимчасових спеціальних заходів відповідно до ч. 1 Статті 4 Конвенції та загальної рекомендації 25 Комітету, а також ухвалити та застосовувати *тимчасові спеціальні заходи, у тому числі – квоти, в рамках комплексної стратегії, спрямованої на досягнення належної гендерної рівності у сферах, де спостерігається недостатнє представництво чи невідгідне становище жінок, а також у відношенні до жінок, які потерпають від кількох видів дискримінації, наприклад, ромських жінок* (п. п. 22, 23 Заключних коментарів).

До того ж, оцінюючи участь жінок у політичному та громадському житті, Комітет закликав державу-учасницю вжити заходів для розширення представництва жінок у виборних органах та на призначених посадах шляхом застосування *тимчасових спеціальних заходів* відповідно до ч. 1 статті 4 Конвенції та Загальної рекомендації Комітету №25 з тим, щоб реалізувати право жінок на рівноправну участь в усіх сферах громадського життя, включаючи найвищий рівень прийняття рішень. Крім того, Комітет заохотив державу-учасницю до прискорення прийняття законодавчих ініціатив, спрямованих на забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у виборчому процесі та у складі парламенту, зокрема, йдеться про законопроект № 1232, поданий у 2007 році (п. 33 Заключних коментарів).⁷⁰

⁷⁰ Цей законопроект був розглянутий Верховною Радою України в лютому 2010 р., однак не пройшов навіть перше читання.

РОЗДІЛ 4

Законодавчі засади застосування позитивних дій із метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: сучасний стан та перспективи

Можливість вживання тимчасових спеціальних заходів уперше(!) на рівні національного законодавства України було передбачено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», для чого в Законі, як вже зазначалося, вживається відомий в світі термін **«позитивні дії»**. Згідно статті 1 Закону, **позитивні дії** – це спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Цим законом надаються юридичні дефініції й інших основних ґендерних понять: **ґендерна рівність** визначається як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства; **рівні права жінок і чоловіків** – як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а **рівні можливості жінок і чоловіків** – як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Визнання законодавцем важливості позитивних заходів для досягнення ґендерної рівності в суспільстві відображене вже у Преамбулі до цього Закону. Так, у ній зазначено, що метою Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, зокрема « *шляхом застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України*». У Законі прямо зазначено: *позитивні дії не вважаються дискримінацією за ознакою статі (ст. 6 Закону)*.

Можливість застосування позитивних дій передбачена також статтями 1, 3, 7, 12, 16, 19 Закону, що свідчить про широку

сферу їх використання.⁷¹ Так, стаття 3 Закону передбачає, що державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована, зокрема, на застосування позитивних дій; стаття 7 Закону закріплює, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян для досягнення мети Закону у своїй діяльності можуть застосовувати позитивні дії; стаття 12 до компетенції органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування відносить здійснення позитивних дій; стаття 16 закону закріплює положення, відповідно до якого дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців; стаття 19 Закону передбачає, що на державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Визначаючи інституції та особи, які мають право застосовувати позитивні дії, закон вказує:

- органи державної влади та місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян, які сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії;

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (яким виступає Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту) вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;

- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції здійснюють позитивні дії.

⁷¹ Див.: Додаток 4 до посібника

Отже, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає можливість введення спеціальних тимчасових заходів як **на державному рівні** через закріплення їх в окремих нормативно-правових актів і застосування державними органами, так і на **недержавному рівні** (на рівні підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян тощо).

В Законі прямо вказується, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників. Колективні угоди мають передбачати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої з них існує дисбаланс.

Хоча, як зазначалося, «позитивні дії» є ефективним засобом досягнення фактичної рівності жінок та чоловіків, їх застосування є надзвичайно серйозним заходом, який потребує детальної регламентації, оскільки його некоректне здійснення може призвести до негативних результатів, а саме – до дискримінації. Однак, аналіз положень Закону дозволяє визначити лише мету позитивних дій – усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Закон не вказує, які конкретно позитивні дії можуть застосовуватися, а лише передбачає абстрактну можливість їх впровадження. Один варіантів законопроектів «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» містив норму, яка встановлювала, що партії (блоки) – суб'єкти виборчого процесу під час висунення кандидатів у народні депутати України передбачають як тимчасовий спеціальний захід із забезпечення рівності жінок і чоловіків представництво будь-якої статі не менше 30% від загальної кількості кандидатів. Проте дана норма не увійшла до чинного закону.

Отже, Закон чітко не визначив умов та підстав застосування позитивних заходів, не прописав механізму прийняття рішення про їх застосування та припинення дії, а також контролю за їх здійсненням. Це означає, що застосування

спеціальних тимчасових заходів має бути конкретизовано на рівні підзаконних нормативно-правових актів.

Україна знала лише окремі приклади таких дій. Так, Постановою Кабінету Міністрів України від 08 вересня 1997 № 993 був затверджений Національний план дій на 1997-2000 роки «Про поліпшення становища жінок та підвищення їх ролі в суспільстві», що передбачає впровадження *п'ятипроцентної квоти робочих місць для молоді і жінок, що мають дітей віком до 6 років, самотніх матерів та інших груп жінок*. Національний план дій на 2001-2005 роки вже не передбачає необхідності застосування таких заходів.

Можливість застосування позитивних дій містилася лише в одному(!) пункті Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затвердженій Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834. В п. 11 Плану заходів щодо утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. на Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерство юстиції України, інші центральні органи виконавчої влади було покладене «вивчення питання та підготовка у разі потреби пропозицій щодо внесення змін до виборчого законодавства і Закону України «Про політичні партії в Україні» стосовно впровадження *гендерних квот як тимчасових спеціальних заходів з утвердження рівності прав жінок і чоловіків*». Однак такі квоти так і не були запроваджені, у той час, як проблема представництва жінок на вищому політичному рівні залишається невирішеною, і ситуація тільки погіршується.

У затвердженому наказом Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту *Плані заходів Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту щодо реалізації в 2010 році Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.* положення про вживання спеціальних тимчасових заходів також відсутні.

Слід звернути увагу на те, що вказана державна програма та план дій розраховані на період до 2010 р., тобто термін її чинності сплив. Це означає, що Україна перебуває на *переламному етапі*

формування державної політики у галузі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, який може бути використаний для коригування механізму забезпечення гендерної рівності в світлі оонівських та європейських стандартів та запровадження розгалуженої науково обґрунтованої системи позитивних дій.

Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту розробило *Концепцію Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (утвердження гендерної рівності) на період до 2016 року»*. В цій Концепції визначено основні проблеми, на вирішення яких спрямована державна політика у галузі утвердження гендерної рівності в Україні, а також визначено її стратегічні напрями. В Концепції зазначено, що «рівноправна участь жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства і держави є важливою умовою й гарантією утвердження демократії в Україні та запорукою її європейської інтеграції. Формування та регулювання державної політики з утвердження гендерної рівності здійснюється у відповідності до міжнародних зобов'язань і національного законодавства України.

Діючі механізми та інструментарії забезпечення гендерної рівності в Україні досі залишаються недосконалими. Це не дозволяє докорінним чином протидіяти гендерній нерівності, викорінювати існуючі стереотипи щодо ролі жінок і чоловіків у суспільстві, а також у повному обсязі досягти цілей державної політики щодо створення умов для реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Гендерна нерівність спричиняє загострення політичних, соціально-економічних, культурних та інших проблем у суспільстві. *Основні прояви гендерної нерівності можуть бути визначені таким чином:*

- Σ гендерна політика де-факто не є складовою частиною державної політики в усіх галузях суспільно-політичного та економічного життя;
- Σ недостатній рівень представництва та участі жінок на рівні прийняття політичних і соціально-економічних рішень, а також в управлінні ресурсами. За показником розширення

можливостей жінок Україна посідає 86 місце серед 182 країн світу. Зокрема, міжнародними експертами звернуто увагу на відсутність жінок у складі Кабінету Міністрів України, серед керівників обласних державних адміністрацій, низький рівень представництва жінок (менше 8%) у складі Верховної Ради України, серед заступників керівників центральних органів виконавчої влади тощо;

- Σ низький рівень економічної активності жінок та чоловіків працездатного віку (за даними Держкомстату, в 2009 році він складав 68,4% серед жінок та 74,7% серед чоловіків);
- Σ дискримінація в процесі працевлаштування та професійного розвитку, секторальна професійна сегрегація призводять до суттєвого розриву в оплаті праці жінок і чоловіків. За інформацією Міністерства праці та соціальної політики України, в 2009 році розмір середньомісячної заробітної плати жінок становив 1677 грн., а чоловіків – 2173 гривень. Таким чином, розрив в оплаті праці за цей період склав 29,6%. Зрештою це спричинює підвищення рівня бідності, в тому числі й жінок;
- Σ суспільні гендерні стереотипи створюють перешкоди та обмеження для вільного вибору способу життя, у тому числі професійної та суспільної реалізації, сімейного життя тощо;
- Σ діюча система освіти характеризується тим, що: відтворює гендерні стереотипи; відсутня системність у запровадженні гендерного компоненту в загальну середню, професійно-технічну та вищу освіту; фактично не ініціює та не підтримує проведення й впровадження фундаментальних наукових досліджень стосовно гендерних проблем;
- Σ суттєвий розрив у середній тривалості життя чоловіків і жінок (62 роки у чоловіків та 74 роки у жінок) та високий рівень захворюваності, смертності чоловіків працездатного віку;
- Σ низький рівень медичних послуг, особливо в галузі забезпечення репродуктивного здоров'я жінок і чоловіків, велика кількість абортів, зростання рівня інфікування ВІЛ/СНІДом, особливо серед молодих чоловіків;

- Σ низька ефективність національного механізму запобігання та протидії ґендерному насильству, відсутність комплексного підходу до формування суспільного неприйняття насильства;
- Σ недостатнє використання можливостей закладів культури та мистецтва у подоланні ґендерних стереотипів та формуванні ґендерної культури (зокрема, ресурсів 18 тисяч публічних бібліотек, театрів, музеїв тощо);
- Σ держава не пропонує моделі гармонізації сімейного та професійного життя для жінок і чоловіків, зокрема, для формування культури відповідального батьківства.

Таким чином, як зазначається в Концепції, постала необхідність кардинально покращити політику та практики щодо: утвердження ґендерної рівності, зміцнення існуючих та створення нових механізмів з недопущення дискримінації за ознакою статі, **розширення застосування позитивних дій**, забезпечення економічної незалежності кожної статі, створення умов для більш широкої участі жінок у прийнятті суспільно важливих рішень, для поєднання професійних та сімейних обов'язків, викорінення ґендерного насильства та подолання ґендерних стереотипів.

Крім того, стосовно *політичної сфери суспільного життя* в Концепції зазначається, що важливою умовою та гарантією утвердження демократії в Україні є *рівноправна участь жінок і чоловіків у політичній сфері*. Формування та регулювання державної політики з утвердження ґендерної рівності здійснюється у відповідності до міжнародних зобов'язань та національного законодавства України. Проте відсутність жінок серед керівництва Верховної Ради України (Голова та заступники Голови), серед радників Президента України, серед членів Кабінету Міністрів, серед керівників обласних державних адміністрацій та АР Крим, є **політичними аргументами для застосування посиленних позитивних дій щодо забезпечення ґендерного балансу на рівні прийняття політичних рішень**; для подальшого розвитку інституційних механізмів ґендерного інтегрування; для забезпечення безперервності та послідовності політичної волі на

всіх рівнях влади; для конструктивної, відповідальної, прозорої співпраці органів влади та громадянського суспільства.

Зазначена Концепція покладена в основу роботи над розробкою нової *Загальнодержавної програми та Національного плану дій щодо реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року*, розробка якої покладена на Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. До її підготовки були залучені фахівці у сфері гендерної теорії та практики, а також провідні громадські організації, які працюють у сфері захисту жінок та забезпечення гендерної рівності. Гендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА» також представив департаменту сім'ї та гендерної політики, відповідальному за написання Програми, підготовлений під керівництвом пані Гуслякової Л. І. ***Теоретико-методологічний аналіз Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року та рекомендації щодо розробки комплексної програми забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві на наступний період (до 2016 р.)*** (Див.: Додаток 8).

✍ *Принципові рекомендації, викладені в документі, підготовленому фахівцями ГІАЦ «КРОНА», були враховані в проекті Програми, зокрема пропозиції щодо:*

- ✍ методологічних засад Програми;
- ✍ відпрацювання та визначення системи кількісних та якісних показників (індикаторів) результативності передбачених заходів;
- ✍ систематизації передбачених Програмою заходів щодо утвердження гендерної рівності;
- ✍ удосконалення методики відбору та проведення гендерно-правової експертизи законодавства та проектів нормативно-правових актів;
- ✍ поширення сфери дії Програми на окремі категорії жінок чи чоловіків, які перебувають у найбільш уразливому стані;
- ✍ формування відповідального батьківства;
- ✍ впровадження гендерної освіти;
- ✍ проблеми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у сфері праці та зайнятості, включаючи оплату праці.

У той же час, на нашу думку, в проєкті Програми недостатньо було враховано край важливі пропозиції щодо проблеми судового захисту рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, а також подолання ґендерного насильства, у тому числі насильства в сім'ї, яким практично не приділено увагу.

Окремий підрозділ Теоретико-методологічного аналізу, підготовленого фахівцями ГІАЦ «КРОНА», стосувався проблеми *формування механізму запровадження «позитивних дій», у тому числі в політичній сфері*. Рекомендації, що були викладені, в цьому підрозділі, частково враховані в проєкті *Загальнодержавної програми та Національного плану дій щодо реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року*, де передбачено низку заходів, що за своєю природою є позитивними діями або можуть ними бути.

Так, в розділі II. «Розробка та запровадження ефективних механізмів, які забезпечать жінкам і чоловікам паритетну участь у прийнятті суспільно-важливих рішень» проєкту Програми передбачено вживання таких заходів:

- застосувати тимчасові спеціальні заходи для досягнення ґендерного співвідношення на рівні не менше 30% і не більше 70% однієї статі у складі депутатів Верховної Ради України та місцевих рад, на керівних посадах центральних органів законодавчої, виконавчої влади та органів місцевого самоврядування (п. 2.1.);

- запровадити спеціальні програми підтримки кар'єрного розвитку та громадсько-політичної активності жінок (2.2.);

- прийняти плани заходів із залучення до процесу прийняття рішень осіб тієї статі, які найменше представлені у певній сфері діяльності, в тому числі інвалідів, представників національних меншин, мігрантів (2.3.)

В розділі III. «Створення умов для підвищення рівня економічної незалежності жінок і чоловіків» передбачено такі заходи, що мають або можуть мати характер тимчасових спеціальних заходів:

- нормативно забезпечити черговість призначення у плановому порядку, у тому числі при підборі кандидатур центрами зайнятості, жінок і чоловіків на вакантні посади керівників

підприємств та організацій усіх форм власності та їх структурних підрозділів (п. 3.1);

- розробити план заходів стимулювання соціальних партнерів органів влади щодо реалізації ними принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (п. 3.1);

- враховувати вартість неоплачуваної домашньої праці при розподілі економічних ресурсів між членами сім'ї, колишнім подружжям, економічних та соціальних благ між членами суспільства (п. 3.5.).

В Розділі V. «Створення умов для гармонізації професійних і сімейних обов'язків жінок і чоловіків» передбачено розробку рекомендацій роботодавцям щодо забезпечення гнучких умов праці для жінок і чоловіків, що мають дітей, та сприяння реалізації чоловіками свого права на відпустку по догляду за дитиною (п. 5.1.).

Таким чином, у проекті Загальнодержавної програми та Національного плану дій щодо реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року закладено низку заходів, які є за своєю природою позитивними діями або ж передбачають можливість застосування позитивних дій на їх виконання. Ці та інші релевантні заходи мають обов'язково бути затверджені, що сприятиме запровадженню в Україні розгалуженої науково обґрунтованої системи позитивних дій як ефективного засобу протидії дискримінації та порушенню ґендерної рівності.

В цілому, ефективне застосування позитивних дій потребує чіткого нормативного визначення умов, порядку, сфери їх застосування. Ці питання мають бути відображені в окремому нормативно-правовому акті (постанові, положенні, інструкції тощо), зміст якого має відповідати положенням Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Рекомендаціям Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок та іншим міжнародним стандартам у сфері забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

Висновки та методичні рекомендації щодо застосування позитивних дій

1. Запровадження *тимчасових спеціальних заходів* або так званих **позитивних дій** виступає одним з найбільш ефективних заходів протидії дискримінації за ознакою статі та інших видів дискримінації, на чому наголошують провідні міжнародні інституції захисту прав людини (Комітет ООН з прав людини, Комітет ООН з економічних, соціальних та культурних прав, Європейський суд з прав людини, відповідні структури Європейського Союзу тощо). Позитивні дії покликані забезпечити рівні можливості осіб у реалізації їх прав і свобод та сприяти утвердженню в суспільстві моделі субстантивної, а не лише формальної рівності, яка припускає відмінності у ставленні до осіб за умови їх відмінного соціального становища заради запобігання їх фактичній дискримінації (дискримінації результату).

2. За законодавством України (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») **позитивні дії** – це спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Згідно з міжнародними стандартами захисту прав жінок, **тимчасові спеціальні заходи** – це заходи, спрямовані на подолання негативних наслідків існуючої в минулому або нині дискримінації щодо жінок і створення більш вигідних умов для реалізації ними своїх прав, а також надання жінкам привілеїв порівняно з чоловіками, обмежених конкретною галуззю та певним терміном застосування.

3. Застосування позитивних дій не є дискримінацією, однак такі заходи мають відповідати **низці вимог**, які їх унормовують та запобігають потенційній загрозі зловживання ними з боку держави, корпорацій чи об'єднань громадян.

Позитивні дії (тимчасові спеціальні заходи) характеризуються:

1) *спрямованістю на подолання негативних наслідків існуючої в минулому або нині дискримінації щодо осіб певної статі*, причиною якої може виступати практика, що склалася в суспільстві, стереотипи та моделі поведінки чоловіків і жінок, а результатом – фактична нерівність жінок і чоловіків;

2) *своїм змістом*, який полягає у створенні більш вигідних умов для реалізації особами певної статі своїх прав, а також наданні, як правило, жінкам привілеїв порівняно з чоловіками;

3) *сферою застосування*, обмеженою конкретною галуззю, в якій реалізується певна група прав осіб;

4) *тимчасовим характером*, оскільки термін їх застосування обумовлений досягненням певного соціального результату;

5) застосуванням позитивних дій на основі глибокого аналізу існуючої ситуації, положення осіб певної статі, щодо яких існує дискримінація;

6) постійним контролем за динамікою суспільних відносин у сфері застосування тимчасових спеціальних заходів;

7) контролем за тим, щоб застосування тих чи інших заходів (правотворчих, правозастосовних тощо) у тій чи іншій сфері входило до компетенції органу, який забезпечує впровадження позитивних дій.

Вказані вимоги виступають *методологічним підґрунтям застосування позитивних дій* та становлять критерії їх відповідності міжнародним стандартам забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4. Ілюстрацією вказаних ознак позитивних дій може виступати *квотування місць у списках політичних партій*. Впровадження таких спеціальних тимчасових заходів спрямоване на подолання дискримінації жінок у політичній сфері, яка знаходить прояв у систематичній недостатній представленості жінок в парламенті держави. Недостатня представленість жінок у парламенті, як правило, є наслідком поширених у суспільстві як

серед чоловіків, так і серед жінок стереотипів про те, що «політика є нежіночою справою». Впровадження квотування створює для жінок більш вигідні умови порівняно з чоловіками для реалізації свого політичного права бути обраним і обмежується конкретною сферою суспільних відносин, а саме – політичною сферою. Застосування квотування має бути тимчасовим і повинно завершитися як тільки кількість жінок в парламенті буде відносно стабільною і становитиме не менше, ніж 30 відсотків.

5. Від тимчасових спеціальних заходів слід відрізнити **спеціальні заходи з охорони материнства**, тобто заходи постійного характеру, застосування яких обумовлене наявністю біологічних відмінностей між чоловіками і жінками та спрямоване на надання жінкам додаткових гарантій при реалізації рівних із чоловіками прав.

Спеціальні заходи з охорони материнства характеризуються:

- 1) обумовленістю біологічними відмінностями між чоловіками і жінками, зокрема – виконанням жінками репродуктивної функції;
- 2) своїм змістом, який полягає в наданні жінкам додаткових гарантій при реалізації рівних з чоловіками прав;
- 3) сферою застосування, яка не обмежується окремою галуззю, а обумовлюється метою їх застосування – охороною материнства;
- 4) постійним характером.

6. Вказані характеристики тимчасових спеціальних заходів (позитивних дій) та **спеціальних заходів з охорони материнства** ґрунтуються на міжнародних стандартах у сфері протидії дискримінації за ознакою статі, передусім, ст. 4 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та загальній рекомендації № 25 до ст. 4 Конвенції, наданій **Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок** (далі – **Комітет**). У вказаній загальній рекомендації Комітет сформулював керівні *рекомендації* щодо запровадження державами-учасницями позитивних дій та підготовки їх *державних доповідей* стосовно виконання зобов'язань

за Конвенцією ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, які мають включати систематизовану інформацію про застосування тимчасових спеціальних заходів у різних сферах життєдіяльності.

7. Комітет відзначив, що у ч. 1 ст. 4 Конвенції чітко обумовлений **«тимчасовий» характер** позитивних дій, тому їх не слід розглядати як необхідні постійні заходи, не зважаючи навіть на ту обставину, що вони можуть застосовуватися протягом тривалого періоду часу. Тривалість реалізації того або іншого тимчасового спеціального заходу повинна визначатися його функціональним результатом у зв'язку з реагуванням на ту або іншу конкретну проблему, а не встановленим заздалегідь проміжком часу. Застосування тимчасових спеціальних заходів має бути припинено, коли передбачувані результати будуть досягнуті і їх удасться закріпити та утримувати упродовж певного періоду часу.

Значення терміну **«спеціальний»** полягає в тому, що ці заходи *розраховані на досягнення конкретної мети*. Термін «заходи» охоплює широке коло законодавчих, правозастосовних та інших заходів. Вибір того або іншого конкретного «заходу» залежатиме від сфери застосування та від конкретної мети, на досягнення якої він спрямований.

8. Комітет наголосив, що сфера застосування *тимчасових спеціальних заходів завжди чітко визначена і, як правило, обмежена вузькою проблемою*. Заходи, спрямовані на *створення загальних умов, що гарантують громадянські, політичні, економічні, соціальні та культурні права жінок і дівчат*, і що передбачають їх забезпечення в умовах відсутності дискримінації, *не можна назвати тимчасовими спеціальними заходами*.

9. Держави повинні включити до своїх конституцій або національного законодавства положення, що допускають вживання тимчасових спеціальних заходів. Законодавчі акти загального характеру, недискримінаційні закони, закони про рівні можливості, а також акти уряду з питань рівності жінок, можуть включати

керівні вказівки щодо характеру тимчасових спеціальних заходів, яких необхідно вжити для досягнення поставленої в тому або іншому акті мети. Дія відповідних законів про недискримінацію і тимчасові спеціальні заходи повинна розповсюджуватися на державні структури, а також на приватні організації та підприємства.

Цій міжнародній вимозі відповідають положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким передбачено можливість запровадження позитивних дій як **на державному рівні** через закріплення їх в окремих нормативно-правових актів і застосування державними органами, так і на **недержавному рівні** (на рівні підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян тощо).

10. Комітет підкреслив, що *плани дій держав щодо тимчасових спеціальних заходів* необхідно розробляти, застосовувати та оцінювати в конкретному національному контексті з урахуванням конкретного характеру проблеми, на розв'язання якої вони спрямовані. Комітет рекомендував державам подавати у своїх доповідях докладну інформацію про будь-які плани дій, які можуть бути націлені на забезпечення доступу жінок до тих сфер життєдіяльності суспільства, в яких вони недостатньо представлені, на проведення інституційних перетворень в цілях подолання тієї дискримінації, що мала місце в минулому або має місце на даний момент, і прискорення процесу встановлення фактичної рівності. У періодичних доповідях держав також слід пояснювати, чи враховані під час підготовки таких планів дій можливі негативні побічні наслідки тимчасових спеціальних заходів, а також можливі дії щодо захисту від них жінок. Держави-учасниці повинні також описати у своїх доповідях результати вживання тимчасових спеціальних заходів, оцінити причини їх можливої неефективності.

11. Державам також рекомендується подавати у своїх доповідях інформацію про установи, до компетенції яких входить розроблення, здійснення, контроль, оцінка та забезпечення

виконання *тимчасових спеціальних заходів*. Держави також повинні звітувати *про вид тимчасових спеціальних заходів*, що застосовуються в конкретних галузях, згідно з відповідною статтею Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

12 Наведені вимоги щодо застосування позитивних дій (тимчасових спеціальних заходів) були покладені Комітетом в основу оцінки представленої Україною об'єднаної шостої та сьомої періодичної державної доповіді, що була розглянута на 45-й сесії Комітету в січні 2010 р. Державна доповідь не містила інформацію про реалізацію в Україні позитивних дій через відсутність таких заходів на загальнодержавному рівні, а також брак інформації про їх застосування на рівні підприємств, установ чи організацій України.

13. Комітет рекомендував Україні ознайомити усіх відповідних посадових осіб з концепцією тимчасових спеціальних заходів відповідно до ч. 1 ст. 4 Конвенції та загальної рекомендації 25 Комітету, а також ухвалити та застосовувати *тимчасові спеціальні заходи, у тому числі – квоти, в рамках комплексної стратегії, спрямованої на досягнення належної гендерної рівності у сферах, де спостерігається недостатнє представництво чи невисхідне становище жінок, у тому числі по відношенню до жінок, які потерпають від кількох видів дискримінації, наприклад, ромських жінок.*

Комітет також порекомендував Україні надати інформацію щодо системи запроваджених нею позитивних дій в її наступній державній доповіді з урахуванням вказаних вище методичних рекомендацій щодо застосування тимчасових спеціальних заходів.

14. При формуванні державної політики в галузі застосування позитивних дій Україна має виходити з того, що компетентні міжнародні органи та установи наполегливо рекомендують Україні забезпечити вживання тимчасових спеціальних заходів з метою якнайшвидшого досягнення гендерного балансу в українському суспільстві, передусім – в галузі доступу жінок до вищих щавлів політичної та економічної влади.

15. Досвід країн розвинутої паритетної демократії дозволяє виділити найбільш поширені види спеціальних позитивних заходів, які ефективно використовуються в межах їх національної юрисдикції та відповідають сформованим міжнародним стандартам, а саме:

- квотування в політичній сфері;
- навчання та подальше розширення можливостей;
- надання преференцій («*preferential treatment*»);
- застосування позитивних дій в сфері виконавчої влади;
- спеціальні заходи у сфері праці та соціального забезпечення.

16. Об'єктивними передумовами для входження жінок до суспільно політичного життя та розвитку паритетної демократії в Україні виступають:

- 1) високий освітній рівень жінок, який переважає аналогічний показник у чоловіків (перш за все, серед молоді);
- 2) масове залучення жінок до професійної діяльності, яке збереглося з радянських часів;
- 3) активна участь жінок у неурядових організаціях, громадських ініціативах, рухах тощо.

Домінування чоловіків у політичних структурах та політиці в цілому обумовлюють такі чинники, як:

- суспільні стереотипи про прерогативу чоловіків у політичному житті та другорядну роль жінок;
- часові обмеження для участі жінок у політичному житті через покладання на них переважної більшості домашньої роботи в домогосподарстві і виконання ними репродуктивної функції;
- обмежений доступ жінок до економічних ресурсів, які є неодмінною умовою для участі в політиці.

Практика Європейського Союзу свідчить, що найбільш ефективним способом підвищення представництва жінок у парламенті виступає запровадження законодавчо закріплених чи добровільних гендерних квот, що встановлюються політичними

партіями. Цей шлях є найбільш результативним у країнах із пропорційною виборчою системою, до яких належить й Україна.

17. Формуючи систему позитивних дій, слід пам'ятати, що політичні квоти – далеко не єдиний приклад тимчасових спеціальних заходів, який може бути застосований для досягнення фактичної гендерної рівності в українському суспільстві. До таких заходів також можуть належати:

- формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування з урахуванням статі кандидатів та надання переваги при прийомі на державну службу особам тієї статі, які менш представлені на відповідному рівні посад чи у відповідній сфері діяльності за умови аналогічного рівня кваліфікації претендентів;

- утвердження політики статевих квот у «великому бізнесі» при формуванні керівного складу великих промислових структур та фінансово-кредитних установ з метою забезпечення сприятливих умов для доступу жінок до економічних ресурсів;

- надання переваги при прийомі на роботу за умови однакових (ідентичних) об'єктивних вимог щодо освіти, досвіду роботи тощо особам тієї статі, щодо яких існує явний гендерний дисбаланс на відповідному підприємстві, установі чи організації або у відповідній сфері економіки;

- створення пільгових умов для осіб певної статі щодо заснування власного бізнесу, зокрема, надання пільгових кредитів, пільгових умов щодо оренди приміщення чи обладнання;

- проведення безкоштовних навчальних програм (тренінгів), освітніх заходів для осіб певної статі;

- вставлення пільги (квоти) для вступу до вищих навчальних закладів та інших закладів освіти для осіб певної статі, щодо яких існує очевидний гендерний дисбаланс при підготовці фахівців певної спеціальності чи роду діяльності (такі дії можуть стосуватися певних категорій осіб, визначених за декількома дискримінаційними критеріями, наприклад, квоти для дівчат із сільської місцевості, квоти для дівчат, що належать до ромів чи інших національних меншин тощо);

– застосування заходів економічного стимулювання з метою утвердження рівного ставлення до сімейних та батьківських обов'язків, наприклад, встановлення соціальних пільг (виплата соціальної допомоги у розмірі заробітної платні за місцем роботи чоловікам, які беруть відпустку по догляду за дитиною тощо).

18. З метою зменшення суспільного резонансу при впровадженні позитивних дій при визначенні кола осіб, на які вони поширюються, можуть використовуватися *гендерно-нейтральні формулювання*: представники тієї статі, щодо якої існує гендерний дисбаланс, особи тієї статі, які менш представлені в парламенті тощо. Характерним прикладом такого формулювання може виступати гендерна квота, яка вимагає, щоб в представницькому органі (наприклад, парламенті) було представлено не менше 30% осіб однієї статі.

19. Хоча позитивні дії є ефективним засобом досягнення фактичної рівності жінок та чоловіків, вони представляють собою складний механізм, який при неправильному його застосуванні може призвести до негативних соціальних наслідків. Для запобігання такій ситуації використанню тимчасових спеціальних заходів має передувати проведення ґрунтовного, комплексного, професійного *соціологічного дослідження* щодо розуміння таких дій суспільством та їх сприйняття як доцільних та необхідних.

20. Ефективне застосування позитивних дій потребує чіткого нормативного визначення умов, порядку та сфери їх застосування. Ці питання мають бути відображені в окремому нормативно-правовому акті (постанові, положенні, інструкції тощо), зміст якого має відповідати міжнародним стандартам у сфері забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, передусім положенням Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, рекомендаціям Комітету ООН з прав людини та Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, вимогам європейського права.

Додаток 1.

Жіночий рух: на шляху до рівності прав та можливостей

З 1950-60-х рр. Сполучені Штати Америки та Європа стали свідками трьох хвиль суспільного руху: 1) поступу за цивільні права чорношкірих громадян та скасування колонізаторської політики щодо країн Африки; 2) антивоєнного руху; 3) хвилі боротьби за реалізацію та дотримання прав жінок. Як антивоєнний рух, так і боротьба за права громадян Європи та США африканського походження досягли повного успіху, в той час як ствердження та відстоювання жіночих прав не завершилося й до сьогодні. Безперечним є один висновок: ця хвиля, зазнавши й успіхи, й поразки в досягненні соціальних та політичних перетворень, збагатила інтелектуальне життя світу, кардинально змінила свідомість і спосіб життя американського та європейського суспільства.

У широкому контексті адресатом жіночого руху є все суспільство у його цілісності, яке має сприйняти його основну ідею-послання щодо необхідності відмови від жорстких усталених ієрархій та насильницьких стосунків, приділення уваги тим верствам населення, які знаходяться на узбіччі суспільства внаслідок невідповідності певній «нормі» (через стать, расу, соціальний клас, релігію, фізичний стан, сексуальну орієнтацію тощо), побудови нових суспільних відносин на підставі кооперації.

Бурхливий розвиток руху жінок, починаючи з другої половини 1960-х рр. у США та європейських країнах, супроводжувався формуванням філософії та ідеології фемінізму. Почавши з критики теорій «природної», «вродженої» субординації та підлеглого статусу жінок, феміністки відвели поняттю гендера центральне місце в аналізі структур влади, політичних, соціальних і культурних інститутів та моделей ідеологічного впливу на суспільство.

«Вибух» жіночого руху ініціював дебати щодо багатьох проблем історії та сучасного стану суспільства, дослідження яких набули нового звучання, адже до тих пір життя суспільства не аналізувалося з позиції статевої/гендерної диференційованості, а політологічні та соціологічні дослідження майже не торкалися жіночого питання. І це цілком зрозуміло: чоловік традиційно виступав і як суб'єкт, і як об'єкт політики, тому й підпадав під численні дослідження, в той час як жіноча політична участь була мінімальною, майже не мала впливу на суспільні процеси та не привертала уваги дослідників. Не вивчалася і роль жінок у сімейному та приватному житті; серйозна наука віддавала перевагу дослідженню статусних сфер, де переважали чоловіки.

Розвиток досліджень ролі жінок може бути охарактеризований як рух від повного ігнорування їх прав та інтересів через часткове розглядання суто «жіночих» питань до визнання значущості фемінної складової у прийнятті рішень та суспільно-політичному процесі. Незважаючи на те, що багато жінок брали активну участь в революційних перетвореннях, починаючи з французької революції 1789 р. (варто, наприклад, згадати жіночий тероризм у Російській імперії початку XX ст. або англійських суфражисток XIX ст.), їх діяльність не знаходила достатнього відображення у суспільно-історичних дослідженнях.

Прийняття Загальної Декларації прав людини у 1946 р. активізувало післявоєнний розвиток світового жіночого руху, а також формування теоретичного правового та соціального підґрунтя реалізації принципів демократії. Поєднання цих двох чинників поступово, через кілька десятиріч, призвело до привернення уваги суспільства (та, більш вузько, політичних сил) до необхідності репрезентації жіночих інтересів. З іншого боку, активність жінок, починаючи з 1970-х рр., зростає, а «жіноча» тема ще на довгий час залишається за межами політичних наук, незважаючи на поступову появу жінок-політиків та жінок-громадських діячок.

Чотири всесвітні конференції зі становища жінок, скликані Організацією Об'єднаних Націй за останню чверть XX ст.,

допомогли поставити проблему гендерної рівності до центру уваги світового співтовариства. Рішення конференцій об'єднали велику кількість людей з усього світу для досягнення ряду загальних цілей та створення ефективного плану дій з повсюдного поліпшення становища жінок в усіх сферах суспільного і приватного життя.

Перша Всесвітня конференція зі становища жінок відбулася в Мехіко в 1975 році, який був оголошений Міжнародним роком жінки з метою нагадати світовому співтовариству про те, що дискримінація щодо жінок залишалася невирішеною проблемою в багатьох країнах світу. Важливим аспектом конференції в Мехіко виявилось те, що переважну більшість серед представників делегацій країн-членів ООН складали саме жінки, адже вони очолювали 113 делегації зі 133 країн-членів ООН.

Того ж року Генеральна Асамблея ООН визначила три ключові напрямки вирішення проблем жіноцтва:

- Σ досягнення повної гендерної рівності та ліквідація дискримінації за ознакою статі;
- Σ залучення жінок до процесу світового та національного розвитку окремих держав та забезпечення їх повноправної участі в цьому процесі;
- Σ збільшення внеску жінок у зміцнення миру в усьому світі.

Учасники конференції в Мехіко, спираючись на постанову Генеральної Асамблеї, прийняли Всесвітній план дій – документ, який містив пропозиції щодо напрямків діяльності урядів та світового співтовариства на наступні десять років з метою вирішення наведених вище задач. Зокрема, була розроблена програма-мінімум, розрахована до 1980 р., яка складалася з основних заходів, безпосередньо спрямованих на покращання становища жінок. Серед них основними стали забезпечення рівного доступу жінок до освіти, ринку праці, охорони здоров'я тощо і – найголовніше – до політичної діяльності.

На II Всесвітній конференції щодо статусу жінок у світі, скликаній в Копенгагені в 1980 р. для аналізу й оцінки виконання Всесвітнього плану дій 1975 р., представники 145 країн-членів ООН прийшли до одностайної думки про існування значного

прогресу в цій області. Уряди та світове співтовариство домоглися певних успіхів на шляху досягнення цілей, ухвалених п'ять років тому в Мехіко.

Важливою віхою було прийняття Генеральною Асамблеєю ООН у грудні 1979 р. Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, одного з найважливіших інструментів у боротьбі за гендерну рівність. Конвенція одержала назву «Білль про права жінок» і на даний момент юридично об'єднує 165 країн-членів ООН.

Незважаючи на досягнутий прогрес, у ході Копенгагенської конференції був визнаний факт існування невідповідності між гарантованими жінкам правами й реальними можливостями жінок користуватися цими правами. Для подолання цієї розбіжності між правовими нормами та дійсним життям делегати Конференції визначили три області, які вимагали запровадження спеціальних заходів, спрямованих на отримання дійсної рівності, розвитку та миру – тобто цілей, поставлених на конференції в Мехіко; такими областями стали рівний доступ до освіти, працевлаштування та медичного обслуговування.

Рух за гендерну рівність одержав справжнє світове визнання в ході III Всесвітньої конференції під назвою «Всесвітня конференція для огляду й оцінки досягнень Десятиліття жінки ООН: рівність, розвиток і світ», яка відбулася в Найробі в 1985 р. за участю не лише офіційних представників світових урядів, а й 15 000 представників не урядових організацій.

Найважливішим було визнано питання участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях влади та доступу до керівних посад в усіх сферах людської діяльності, як таке, що є необхідним чинником розвитку демократії. Саме Найробіська конференція виробила концепцію комплексного підходу до проблеми гендерної рівності (gender mainstreaming) яка передбачає необхідність включення критеріїв рівності жінок та чоловіків до загальної системи організації суспільства, тобто «систематичну інтеграцію пріоритетів та потреб жінок і чоловіків до програм із соціальної політики для досягнення рівності, що супроводжуються

врахуванням їх впливу... вже на етапі планування із подальшим моніторингом та оцінюванням».⁷²

Згідно Найробійських стратегій уряди кожної країни мали визначити пріоритети розвитку з урахуванням необхідності підвищення ролі жінок у суспільстві. Найактуальнішими були визнані:

Σ заходи, спрямовані на вдосконалення національних Конституцій і законодавства, приведення їх у відповідність до міжнародно-правових стандартів;

Σ досягнення рівної участі чоловіків і жінок у реалізації суспільно значущих соціальних програм;

Σ формування паритетної демократії, тобто рівної участі чоловіків та жінок у політичному житті та прийнятті рішень на всіх рівнях влади.

Конференція в Пекіні, яка відбулася в 1996 р., мала величезний успіх й зібрала 17 000 урядовців зі 189 країн. У Форумі, який відбувався в Пекіні паралельно з конференцією, взяли участь 47 000 лідерів неурядових жіночих організацій (НЖО) з усього світу, які є однією з найактивніших сил у боротьбі за гендерну рівність.

Саме завдяки своїй активності НЖО вплинули на зміст Пекінської Платформи Дій і, згодом, зіграли важливу роль, вимагаючи від своїх національних лідерів звіту про виконання узятих на себе зобов'язань з реалізації положень Платформи.

Головним перетворенням, що мало місце в Пекіні, стало перенесення уваги з самих жінок, як дискримінованих особистостей, на загальну концепцію статей. Фактично, відбулося визнання потреби у переоцінці й переосмисленні всієї структури суспільства, глобального характеру соціальних відносин між чоловіками і жінками та їхніх гендерних ролей. Було проголошено, що тільки шляхом фундаментальної перебудови суспільства та його

⁷² Комплексный подход к проблеме гендерного равенства // // Феминология. Словарь / Сост. Е.Левченко, О.Пищулина и Е.Юркевич. – Харьков: Б.В., 2001. – С. 105.

інститутів жінки зможуть одержати повну можливість посісти приналежне їм по праву місце рівних партнерів чоловіків у всіх сферах життя. Ця теза яскраво підкреслила той факт, що права жінок – це права людини і що гендерна рівність – це загальна проблема, від вирішення якої виграють усі. Отже, введення гендерного компоненту підштовхнуло до перегляду всієї структури суспільства в цілому та структурної основи нерівності зокрема. Тому основна увага більше не зосереджувалася на статусі жінок у суспільстві, а була перенесена на більш широке коло питань, яке включало до себе перебудову інститутів та процесів прийняття політичних й економічних рішень.

У підсумкових документах IV Всесвітньої конференції зі становища жінок підкреслюється, що в реальному житті жінки фактично ще не мають рівних із чоловіками можливостей, ще існує дискримінаційне ставлення до жінок. Але вони мають боротися за свої права, ставити для їхнього досягнення нові цілі в залежності від соціально-політичних і культурно-економічних умов та особливостей історичного розвитку країни, а також впроваджувати механізми, які є найбільш сприятливими для розвитку жіночого лідерства й підвищення рівня репрезентованості жінок на всіх рівнях влади.

Зокрема, Пекінська Платформа дій зобов'язує уряди світу «...проаналізувати вплив виборчих систем на політичне представництво жінок у виборних органах і розглянути можливість внесення змін або проведення реформ цих систем».

Незважаючи на зміну підходу до розгляду «жіночого питання» в ході Пекінської конференції, лише 21 із 189 країн, що взяли на себе зобов'язання поліпшити становище жінок, приділили першочергову увагу питанню більш активної участі жінок на всіх рівнях процесу прийняття політичних рішень. Після Пекінського форуму широке обговорення цієї теми продовжилося на рівні урядів і неурядових організацій, внаслідок чого зросло розуміння необхідності систематичних змін, необхідних для забезпечення рівного співвідношення між чоловіками і жінками у політичній сфері. У підсумкових документах IV Всесвітньої конференції зі

становища жінок підкреслюється, що в реальному житті жінки фактично ще не мають рівних із чоловіками можливостей, ще існує дискримінаційне ставлення до жінок. Але вони мають боротися за свої права, ставити для їхнього досягнення нові цілі в залежності від соціально-політичних і культурно-економічних умов та особливостей історичного розвитку країни, а також впроваджувати механізми, які є найбільш сприятливими для розвитку жіночого лідерства й підвищення рівня репрезентованості жінок на всіх рівнях влади.

Крім того, 1980–1990 роки у світі характеризуються переосмисленням способів розв'язання проблеми рівності статей. В європейських міжнародних актах відобразилося сформоване на практиці нове розуміння «права на однакові можливості та однакове ставлення». Воно характеризується передусім ліквідацією гарантій для жінок у разі використання їх праці на важких і шкідливих роботах та відходом від принципу охорони праці за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками.⁷³

⁷³ Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. // Персонал – 2007 – № 4 – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.personal.in.ua

Етапи становлення стандартів Європейського союзу щодо гендерної рівності

Основу гендерної політики в ЄС сформульовано в «Дорожньому атласі рівності між чоловіками та жінками», який складається з шести ключових напрямків діяльності:⁷⁴

1) Досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності;

2) Заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості надавання послуг (державної/приватної форм власності) по догляду за дітьми та пристарілими; сімейна державна політика, чуттєва по відношенню до представників двох статей;

3) Залучення чоловіків та жінок до рівномірної участі в процесі прийняття рішень (decision-making): політична активність, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях;

4) Викорінення насилля згідно статі та сексуального/робочого трафіку;

5) Ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все в освіті, ринку праці, ЗМІ, тощо;

6) Пропаганда принципів гендерної рівності в не ЄС-країнах.

Очевидно, що антидискримінаційне право Європейського Союзу не розвивалось в порожньому правовому просторі.⁷⁵ Вже

⁷⁴ Хавлін Т. Специфіка «чоловічого питання» в офіційному дискурсі Європейського союзу та України // Актуалізація проблем чоловіків в контексті їх рівних прав та можливостей. Матеріали науково-практичної конференції. – Вінниця: Б. В., 2008. – С. 23-28.

⁷⁵ Матей-Тирович М. Заборона дискримінації у сфері праці в законодавстві Європейського Союзу // Матеріали круглого столу «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи». – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.pdpr.org.ua

Філадельфійська Декларація 1944 р. закріпила соціальні права та рівність шансів «кожної людської істоти, незалежно від раси, визнання чи статі». Після закінчення II Світової війни Організація Об'єднаних Націй розпочала глобальне просування проблематики прав людини, а серед них на першому місці – заборона дискримінації: в фундаментальних актах ООН (Хартія ООН, Загальна Декларація прав людини, Пактах ООН з прав людини, а пізніше – в Конвенціях ООН про заборону всіх форм расової дискримінації, а також дискримінації жінок), аж до ініціативи ООН на межі XX і XXI століть щодо боротьби за сім свобод, серед яких свобода від дискримінації стоїть на першому місці (решта це: свобода від нестачі, від страху, від несправедливості, а також свобода реалізації потенціалу людини, свобода висловлювання, об'єднання і участі у прийнятті рішень, врешті – право на гідну працю без експлуатації). Крім того, коло міжнародних антидискримінаційних норм складається також з конвенцій МОП, особливо Конвенції №100 (1951 р.) щодо рівності винагороди чоловіків та жінок і Конвенції № 111 1958 р. щодо заборони дискримінації у сфері праці. Врешті, антидискримінаційні норми містяться в актах Ради Європи: Європейській Конвенції прав людини 1950 р., Європейській соціальній хартії 1961 р., а також в новій редакції цієї Хартії після внесення змін та доповнень у 1996 р.

Угода про створення Європейського Союзу зобов'язує держави-учасниці сприяти ґендерній рівності, отже проблема рівного ставлення до жінок і чоловіків була вперше зафіксована у вже договорі про заснування єдиної європейської спільноти. Історично так склалося, що законодавство ЄС у сфері рівного ставлення зосереджене, в основному, на зайнятості та соціальному забезпеченні, оскільки Союз, який був створений у 1957 р. як економічне співтовариство, з самого початку був зацікавлений у прямому економічному впливі принципу рівної оплати.⁷⁶

Стаття 119 (за новою нумерацією – стаття 141) Римської

⁷⁶ Проблеми, пов'язані із розширенням Європейського Союзу: основні напрямки ґендерної політики в розрізі окремих країн (Матеріали круглого столу «Ґендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи») Електронний ресурс. – Режим доступу: www.pdp.org.ua

угоди від 1957 р., яка зобов'язує держави-учасниці дотримуватися принципу рівної оплати для чоловіків та жінок, мала такий первісний вигляд: «Кожна держава-член протягом першого етапу повинна запровадити й надалі підтримувати застосування принципу, що чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу...». Ці положення не виконувалися до 1971 р., коли Суд Європейських Спільнот (Суд ЄС) вказав, що особи, які виступають проти дискримінаційної оплати, можуть прямо посылатися на Статтю 119.

77

Суд ЄС прийняв цілу низку рішень щодо рівної оплати праці для жінок і чоловіків, коли, не очікуючи кроків держави у виправленні становища нерівності, окремі приватні особи та ініціативні групи почали подавати скарги на чинне законодавство держав-членів ЄС. Суд у відповідь виносив рішення, які у свою чергу впливали на процес законотворчості у цій галузі. Отже, спочатку принцип рівності у трудових відносинах незалежно від статі трактували в контексті рівності оплати праці однакової цінності, але згодом судова практика визнала, що право на однакове ставлення є одним із основних прав людини, одночасно підкреслюючи і соціальне значення цього принципу. Загальне розуміння принципу рівності розкривається сьогодні через тезу: працівники, які перебувають в однаковому становищі, повинні набувати однакового обсягу прав та обов'язків, причому не лише у сфері трудового законодавства, а й у сфері соціального забезпечення.

Слід ще раз підкреслити важливу роль, яку відіграв Суд ЄС, розташований у Люксембурзі, який окреслив рівність чоловіків та жінок як тотальну, абсолютну рівність. При цьому питання рівності жінок і чоловіків було зведено лише до питань оплати праці, охоплюючи ті підприємства, де працюють виключно жінки або

⁷⁷ Європейський суд розглянув більше 100 справ, включаючи справу C-450/93 «Каланке проти міста Бремен»; справу C-409/95 «Маршалл проти Північного Рейна – Вестфалії»; справи 80/70 та 43/75 «Дефрен проти держави Бельгія», Дефрен I та II; справу C-167/97 «Королева проти Міністра зайнятості», ex parte Seymour-Smith та Perez – Case. Дивіться також [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europe.eu.int>

виключно чоловіки (незважаючи на те, що рішення вже багато в чому залежали від таких категорій, як сприйняття гіпотетичного чоловіка в жіночому колективі, його уявний рівень⁷⁸ зарплатні тощо). Сьогодні принцип заборони дискримінації відображено у законодавстві європейських країн, насамперед у конституціях та базових актах про працю. За загальним правилом гарантії недискримінації у трудових взаєминах полягають, з одного боку, у закріпленні заборони дискримінації (як прямої, так і непрямої), зокрема, за ознакою статі, з другого – у розробці і правовій регламентації заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності у трудових стосунках.

Як зазначає Т. Качка,⁷⁹ заходи боротьби з проявами статевої дискримінації довгий час не мали системного характеру, що було спричинено необхідністю нагального забезпечення рівноправності в конкретних аспектах функціонування спільного ринку праці і не було цілісної політики, яка б об'єднала ці зусилля. Взагалі, практична реалізація положень щодо утвердження гендерної рівності довгий час відбувалася, в основному, у судовій площині.

У середині 80-х років Європейська Комісія почала акцентувати необхідність і нагальну потребу застосування позитивних дій, підкреслення важливості соціальної ролі жінки в сім'ї, ролі чоловіків у вихованні дітей, і надання жінкам відповідних преференцій в оплаті праці, пенсійному забезпеченні тощо. Лише у 1997 році положення установчих договорів були змінені Амстердамським договором, зафіксувавши застосування позитивних дій, підкреслення статусу жінок у сім'ї тощо. З того часу розпочався етап розроблення нормативних актів Комісії і Ради Європейського Парламенту, а позитивні дії, як і гендерна політика загалом, стали реалізовуватися на державному рівні, спираючись на

⁷⁸ Законодавча заборона дискримінації — загальне начало для правових систем країн ЄС. Винятком є такі види діяльності, специфіка яких допускає вимогу щодо їх здійснення особою певної статі (спеціальні вимоги до виконуваної роботи).

⁷⁹ Качка Т. Виступ на круглому столі «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи». — Електронний ресурс. — Режим доступу: www.pdp.org.ua

ретельні дослідження та чітку статистику.

Отже, з 80-х років XX століття державна політики країн Європейської спільноти визнала пріоритетність напрямку досягнення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Про це свідчить періодичне затвердження середньострокових Програм дій Співтовариства стосовно рівноправності статей на 1982-1985 рр., 1986-1990 р.р., 1991-1995 р.р., 1996-2000 р.р. та 2001-2005 рр. Ці програми містили цілеспрямоване планування конкретних заходів, і це зробило процес прийняття рішень передбачуваним і відкритим для громадськості. Крім того, був запроваджений контроль з боку Ради Міністрів Європи і Європейського Парламенту за ходом їх виконання (реалізація кожної Програми передбачає проміжний і кінцевий звіти).

У контексті формування цілісної політики Співтовариства щодо однакових можливостей статей потрібно розглядати і створення Дорадчого комітету з питань рівних можливостей для чоловіків і жінок. Однією з проблем, що отримала особливу увагу з боку Співтовариства, стала участь жінок у процесі прийняття рішень. Рада Міністрів Європи в Резолюції від 27 березня 1995 р. про збалансовану участь чоловіків і жінок при прийнятті рішень і в Рекомендації від 2 грудня 1996 р. з цього ж питання рекомендувала державам-членам затвердити відповідні національні програми, забезпечивши їх виконання необхідними нормативними актами. Рада також порекомендувала низку конкретних заходів, які б сприяли б їм у реалізації цього завдання.

Уперше в законодавстві ЄС термін «гендерний підхід» з'явився у Третій програмі дій щодо рівних можливостей (1991-1995 рр.). Однак, незважаючи на активну роль Комісії в намаганні закріпити цей підхід як засадничий елемент системи, запровадженої Пекінською платформою дій, у рамках Європейського Союзу, певний час не вдавалося його ефективно реалізовувати.

Перелом відбувся в 1995 році, коли склався сприятливий політичний клімат внаслідок низки подій. По-перше, новий склад Комісії під керівництвом Жака Сантера був значно підсилений прихильниками активної політики рівних можливостей. Можливо,

вирішальну роль у цьому відіграли представники нових держав-членів ЄС,⁸⁰ які мали значний позитивний національний досвід у цій галузі. По-друге, суттєве значення мало надання додаткових повноважень Європейському Парламенту згідно з Маастрихтським договором, що набув чинності в листопаді 1993 року. Історично Парламент виступав прихильником більш рішучої позиції ЄС щодо жіночих питань. Результатом жорсткої критики попереднього складу Комісії ЄС з боку Парламентського комітету з прав жінок стала обіцянка Ж. Сантера особисто контролювати питання, пов'язані з вдосконаленням становища жінок в ЄС, та очолити новостворену Групу комісарів⁸¹ з питань рівних можливостей. На такому політичному тлі Комісія запропонувала, а Рада затвердила Четверту програму дій на 1996–2000 роки.

21 лютого 1996 р. Комісія ЄС у Повідомленні про закріплення принципу рівних можливостей на рівні державної політики і в усіх напрямках діяльності ЄС офіційно зобов'язалася провадити політику, що базується на ґендерному підході. У цьому документі було зазначено, що ґендерний підхід – це обов'язкове врахування відмінностей в умовах, ситуаціях і потребах жінок і чоловіків, яке зумовлює необхідність мобілізації зусиль у таких сферах:

- ∑ трудова зайнятість і ринок праці;
- ∑ участь жінок у підприємницькій діяльності і допомога їм у створенні малих і середніх підприємств та організація праці на них;
- ∑ освіта і навчання;
- ∑ права людини (боротьба з насильством проти жінок, захист прав жінок-біженців, боротьба з торгівлею людьми тощо).

Починаючи з цього періоду, стандарти стосовно рівного ставлення до жінок і чоловіків стали частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони встановлені кількома Статтями Амстердамської угоди 1997 р., в якій, зокрема міститься нова

⁸⁰ Австрія, Фінляндія та Швеція приєдналися до Європейського Союзу в 1995 році.

⁸¹ Членами Комісії ЄС є 20 комісарів, які є повністю незалежними від держав-членів ЄС, громадянами яких вони є.

Стаття 13, яка уповноважує Раду Міністрів вживати «відповідних заходів» щодо боротьби з дискримінацією на основі статі, расового або етнічного походження, релігії або вірувань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації, хоча досі лише Рамкова угода та Директива про расову дискримінацію були прийняті на основі загальних антидискримінаційних положень.

4 березня 1998 року Комісія представила доповідь щодо поступу в виконанні положень Повідомлення від 21 лютого 1996 року, в якій відзначила як позитивні, так і негативні результати. До суттєвих недоліків Комісія віднесла велику кількість ініціатив, що залишаються ізольованими і тому не мають суттєвого впливу на загальну ситуацію в галузі гендерної рівності; неусвідомлення важливості гендерних питань на стадії прийняття рішень; недостатність людських та фінансових ресурсів; непроведення гендерних експертиз.

Крім того, основні принципи політики ЄС із гендерної рівності викладені у вторинному законодавстві – директивах Ради (слід зазначити, що всі зазначені положення мають бути перенесені до законодавства держав-учасниць на виконання принципу *acquis communautaire*⁸²). Зокрема, мова йдеться про наступні Директиви ради:

- Σ 75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. про рівну оплату праці,
- Σ 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про рівне ставлення на
робочому місці,

⁸² Система загальних прав та зобов'язань, які зв'язують країни-члени в межах Європейського Союзу. Вони постійно розвиваються і містять: 1) зміст, принципи та політичні цілі договорів про заснування Співтовариств та Союзу; 2) законодавство, розроблене на виконання договорів та прецедентне право Суду Справедливості; декларації та резолюції, розроблені Союзом; 3) заходи, вжиті в сфері спільної зовнішньої політики та політики безпеки; 4) заходи, вжиті в сфері внутрішніх справ та правосуддя; 5) міжнародні угоди, укладені Товариством та укладені країнами-членами між собою в сфері діяльності Союзу». Оскільки ЄС – це правовий союз, країни-кандидати мають відповідно перенести законодавство ЄС, так зване «acquis», у свої національні законодавчі системи. Гендерна рівність належить до сфер застосування *acquis*; при цьому оцінюються рівень виконання конкретних зобов'язань, прийнятих урядами країн-кандидаток, спроможність їх дотримуватись та рівень розуміння ширшої потреби у гендерній рівності й переваг від її впровадження.

- Σ 86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 р. про рівне ставлення до самозайнятих робітників та членів подружжя, які їм допомагають,
- Σ 92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. про безпеку та здоров'я вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують, на робочому місці,
- Σ 96/34 ЕС від 3 червня 1996 р. про відпустку для догляду за дитиною,
- Σ 96/97/ЕС від 20 грудня 1996 р. про рівне ставлення до жінок і чоловіків у схемах соціального забезпечення на робочому місці.

Прийняття директив ЄС, що стосуються гендерної рівності, привело до розробки обов'язкових напрямків політики та єдиних стандартів для усіх членів ЄС. Гендерна політика на національному рівні зазнає все більшого законодавчого впливу на рівні ЄС, в якому політика узгодження набирає ваги. Крім того, нові директиви щодо стратегії зайнятості у ЄС визнають потребу поширення ідей гендерної рівності на неоплачувану роботу з догляду за дітьми, акцентуючи увагу на рівному розподілі обов'язків із догляду за дитиною і ведення господарства, а також заохоченні чоловіків брати відпустки для догляду за дитиною.

На сьогодні політика гендерної рівності та гендерного інтегрування⁸³ є пріоритетною для ЄС і виходить за межі принципу рівного ставлення та заборони статевої дискримінації. Вона є невід'ємною частиною політики та програм ЄС, а Європейська Комісія підкреслила, що рівні можливості для жінок та чоловіків є економічно необхідними, та що приблизно одна п'ята річного зростання ВВП у країнах ЄС отримана завдяки збільшенню

⁸³ Підхід гендерного інтегрування затверджено Європейською Комісією у 1996 р. (Повідомлення Комісії від 21 лютого 1996 р. «Впровадження рівних можливостей для жінок і чоловіків в усі напрямки політики та діяльність Спільноти» COM(96) 67, остаточне). Рамкова стратегія Співтовариства з гендерної рівності (2001-2005) описує гендерний підхід, який поєднує гендерне інтегрування із конкретними діями, спрямованими на покращення становища жінок // Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook by the UNDP. Електронний ресурс. – Режим доступу: www.undp.org

кількості жінок, які працюють. Це пояснює, чому принцип рівності не виключає позитивних дій, які дозволяють надання особливих переваг статі, недостатньо представлених на ринку зайнятості, для полегшення її професійної діяльності, ліквідації або компенсації незручностей у професійному житті. Водночас ЄС завжди орієнтувався на соціальну політику, і тому, відповідно, зобов'язує країни, що приєднуються, покращити соціальні стандарти (в тому числі ті, що лежать в площині ґендерних проблем).

Існує два компоненти: антидискримінаційне законодавство та політика з ґендерної рівності. Обидва елементи є важливими, доповнюють один одного і мають бути включені у законодавство та політику на час приєднання.

В Амстердамській угоді чітко визначено різницю між цими двома питаннями, хоча, водночас визнається зв'язок між ними. З одного боку, просування ґендерної політики та ґендерне інтегрування належать до завдань ЄС. Водночас, у Статті 13 вводяться загальні законодавчі повноваження для ліквідації широкого спектру дискримінаційних дій, включаючи, але не обмежуючись цим, дискримінацію на основі статі. Відмінність також зберігається у вторинному законодавстві ЄС, і тому слід відзначити, що Європейський суд у численних справах, пов'язаних із ґендерною рівністю, також визнав, що для досягнення рівних можливостей жінок і чоловіків необхідно виходити за межі ліквідації дискримінації, і що іноді бажано застосовувати позитивні дії.

Неповне розуміння відмінностей та взаємозв'язку між цими двома концепціями іноді викликає припущення, що політика з ґендерної рівності обмежується прийняттям антидискримінаційних актів, і що «позитивні права» жінок суперечать принципам відмови від дискримінації.

Таким чином, ґендерна проблематика ЄС розміщена в рамки цілісної системи громадянської солідарності та досягнення соціального добробуту, а не виокремлено в окрему галузь питань. Також ми можемо говорити, що політика Європейського союзу в питаннях ґендерної рівності представлена у вигляді комплексної та чітко структурованої системи поглядів та стратегій. На основі

десятилітніх практик та досвіду в цій галузі більш ніж 20 національних держав-членів ЄС сформовано спільний стандарт розуміння та реалізації гендерної рівності по відношенню обох статей на всіх рівнях суспільної взаємодій – приватного та публічного життя.

Ще одним важливим аспектом європейського права з питань рівних можливостей, який привертає увагу, є послідовна політика підтримки позитивних дій. Регіональна європейська політика законодавчого забезпечення позитивних дій відповідає духу та принципам Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, викладеним у статтях 2 і 4. Спеціальні закони з рівності прав і можливостей чоловіків та жінок прийняті у багатьох країнах світу, як-от Норвегія, Ісландія, Швеція, Данія, Литва, Словенія.⁸⁴

Наприклад, Акт про рівні можливості Швеції від 1 січня 1992 року передбачає санкції проти гендерної дискримінації, а також вживання позитивних заходів для забезпечення гендерної рівності. Відповідно до цього Акта, всі працевластувачі, які мають не менше десяти найманих працівників, повинні розробляти щорічний план з рівних можливостей, зокрема щорічне дослідження різниці в оплаті праці. Акт про рівні можливості в Республіці Литва, який набрав чинності 1 березня 1999 року, був першим для Центральної і Східної Європи.

В той же час очевидно, що закони відіграватимуть незначну роль, доки не будуть створені ефективні механізми їх впровадження. Це підтверджується тим фактом, що і досі заходи гендерної політики впроваджуються в країнах ЄС нерівномірно: деякі з них значно випереджають законодавство ЄС (соціал-демократичні країни, наприклад, скандинавські), тоді як інші намагаються не відставати від нього (зазвичай, ліберальні й консервативні, такі як Велика Британія, Польща та ін.). І хоча в сфері законодавчого закріплення рівного становища жінок у державах-членах ЄС було досягнуто значного прогресу, але

⁸⁴ Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. // Персонал – 2007 – № 4 – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.personal.in.ua

ґендерна рівність у повсякденному житті ще не досягнута. Недостатнє представництво жінок у парламентах та політичних інституціях, факти насильства проти них тощо вказують на існування структурної ґендерної нерівності.

Утвердження ґендерної рівності вимагає створення ефективних механізмів та інституцій, відповідальних за її впровадження, зокрема адміністративних органів влади, інституту уповноважених з прав людини, судів, трибуналів та інших національних інституцій. Ці інституції повинні розслідувати та реагувати на заявлені порушення заборони дискримінації та надавати засоби правового захисту від таких порушень. Узагальнюючи світовий досвід, можна виділити такі основні види державних структур, які забезпечують впровадження ґендерної рівності:⁸⁵

- Σ президентські структури (радник з ґендерних питань; консультативно-дорадчий орган з ґендерної проблематики та ін.);
- Σ парламентські структури (радник з ґендерних питань при голові парламенту; комітет (або підкомітет) у справах ґендерної рівності; науково-дорадчий орган з питань ґендеру; жіночі фракції та ін.);
- Σ Омбудсмен у справах ґендерної рівності або рівних можливостей;
- Σ урядові структури (радник при прем'єр-міністрі; управління при прем'єр-міністрі або інших високопоставлених членах Кабінету; управління з ґендерної проблематики; комісія у справах ґендерної рівності при уряді; різні комітети, комісії);
- Σ міністерства, державні комітети (державний комітет у справах ґендерної рівності); в межах міністерств – окремі структури (департаменти, відділи тощо) з проблем ґендерної рівності;
- Σ структури з питань ґендеру в місцевих державних органах влади та органах місцевого самоврядування.

⁸⁵ Там же.

Серед основних повноважень, якими наділяються такі спеціальні органи, можна виділити:

- Σ збір та поширення інформації про гендерні проблеми;
- Σ здійснення моніторингу реалізації чинного законодавства про гендерну рівність та його виконання;
- Σ підготовку звітів та заходів щодо стимулювання діяльності, яка сприяє ліквідації гендерної дискримінації;
- Σ розробку програм позитивних заходів, спрямованих на громадян, працедавців та профспілки;
- Σ розробку та гендерну експертизу проектів нормативних актів і заходів державних органів у сфері забезпечення гендерної рівності;
- Σ допомогу в роботі та (чи) координацію діяльності інших державних органів у питаннях гендеру;
- Σ розгляд скарг про дискримінацію на ґрунті статі щодо заробітної плати, працевлаштування чи переслідування, розслідування випадків дискримінації та сексуальних домагань;
- Σ ініціювання судових розглядів справ про гендерну дискримінацію;
- Σ представництво інтересів потерпілих від дискримінації у судах за певних умов;
- Σ обговорення ініціатив неурядових організацій, зокрема міжнародних, метою яких є утвердження гендерної рівності.

У контексті формування цілісної політики ЄС у галузі рівних можливостей потрібно розглядати і створення **Дорадчого комітету з питань рівних можливостей для чоловіків та жінок**,⁸⁶ метою якого є: організація регулярних консультацій державних органів країн – членів ЄС, що відповідають за проведення політики рівних можливостей; допомога Комісії у формулюванні та виконанні заходів у рамках політики рівних можливостей; сприяння постійному обміну інформацією щодо досвіду в галузі

⁸⁶ Див.: Рішення Комісії 82/43/ЕЕС від 9 грудня 1981 р. стосовно заснування Дорадчого комітету з питань рівних можливостей для чоловіків та жінок, із змінами внесеними Рішенням Комісії 95/420/ЕС від 19 липня 1995 р.

реалізації цієї політики. Комітет складається з 40 членів (15 членів призначаються державами-членами зы службовців міністерств або урядових департаментів, відповідальних за проведення політики рівних можливостей; 15 призначаються Комісією з членів національних органів держав-членів, що несуть відповідальність у галузі зайнятості жінок та/або політики рівних можливостей; по п'ять членів призначається Комісією з числа організацій, що представляють інтереси роботодавців і працівників на рівні ЄС.

Але само по собі створення спеціального органу або спеціальних органів із забезпечення (або контролю за дотриманням) ґендерної рівності є недостатнім для реального досягнення рівності жінок та чоловіків. Очевидно, що держава має потурбуватися про створення альтернативного механізму захисту від дискримінації, а це можливо лише за умови наділення такого органу повноваженнями не лише щодо розгляду скарг на дискримінаційні дії приватних та посадових осіб, державних органів, а й на проведення перевірок за такими скаргами та прийняття за ними обов'язкових до виконання рішень (зокрема таких, що передбачають накладення санкцій, призначення компенсації тощо).

Можна по-різному оцінювати результати політики Європейського Союзу щодо забезпечення рівноправності жінок і чоловіків. Існує достатня кількість дослідників, які вказують на ефективність та важливість правових засобів, які надаються законодавством ЄС у забезпеченні рівних можливостей жінок. З іншого боку, послідовники феміністичних теорій часто критикують таку політику, яка зосереджена винятково на трудових правах жінок і послуговується неоліберальними теоріями. Але, як було зазначено, Європейський Союз активно запроваджує ґендерний підхід у проведенні політики рівних можливостей, що обіцяє врахування прав жінок в усіх напрямках діяльності ЄС. Як правило, регуляторні напрямки політики ЄС є добровільними, але це не стосується політики з ґендерної рівності. Численні обов'язкові директиви ЄС з ґендерної політики, а також задекларований намір ЄС ліквідувати ґендерну нерівність в усіх видах діяльності, є важливим кроком на шляху розробки комплексної ґендерної політики.

Тягар доведення у справах щодо прямої та непрямой дискримінації

Однією з найважливіших проблем реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків залишається проблема доведення факту дискримінації, тобто таких дій, які мали на меті (пряма дискримінація) чи наслідком (непряма дискримінація) порушення права особи через її стать. Наприклад, жінці, яку звільнили з роботи у зв'язку із її вагітністю (чи наявністю малолітніх дітей), дуже складно довести в суді, що звільнення відбулося саме цією підставою. Аналогічним чином, жінка може стикнутися з надзвичайною складністю доведення того факту, що її не прийняли на роботу, віддавши перевагу чоловікові лише через його стать. Як наслідок, жертви дискримінації в Європі протягом багатьох років не зверталися до суду (а в Україні й досі не звертаються) через зневіру в можливості відстояти порушене право.

Головною причиною, таким чином, є загальний принцип розгляду подібних скарг, згідно з яким обов'язок доведення лежить на заявнику, довести дискримінаційність тих чи інших дій відповідача майже неможливо. Така практика існувала в Європі до моменту прийняття Директиви Ради ЄС 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 р. про обов'язок доведення у справах щодо дискримінації за ознакою статі.

Директива 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 р. передбачає, що коли позивач стверджує про існування фактів, які вказують на дискримінацію за ознакою статі, то *на відповідача* покладається обов'язок доведення відсутності порушення принципу рівного ставлення. Директива стосується справ щодо виконання положень ст. 141 (колишня ст. 119) Договору про утворення Європейського співтовариства, директив 75/117/ЄЕС, 76/207/ЄЕС, 92/85/ЄЕС і 96/34/ЄС, але може застосовуватися тільки в цивільному або адміністративному судовому процесі (на противагу кримінальному). Очевидно, що запровадження нового принципу

дозволить жінкам набагато ефективніше захищатися від дискримінації, оскільки однією з головних проблем у цій категорії справ є труднощі з наданням суду доказів, що підтверджують факт дискримінації.

Ця директива вимагає від держав-учасниць вжиття заходів, потрібних для забезпечення гарантій: якщо особа заявляє про спричинення їй шкоди у зв'язку з неповагою до принципу рівності і надасть суду чи іншому компетентному органу факти, які дають змогу припустити існування прямої чи непрямої дискримінації, обов'язок доведення відсутності факту порушення принципу рівності лежить на стороні, яка захищається. Цим Директива перекладає обов'язок доказування із позивача на відповідача, чим суттєво поліпшує становище потенційної жертви дискримінації в судовому процесі. Новий принцип доведення у справах відносно дискримінації полягає в тому, що, особа, яка вважається потерпілою, може обмежитись лише представленням відповідному органу фактів, що «prima facie»⁸⁷ вказують на дискримінацію, але тягар доведення за порушення принципу рівного ставлення покладається на особу, яку обвинувачують у цьому.

Стаючи спільним принципом доведення у справах відносно дискримінації, він не виключає можливості запровадження державами-членами правил доведення більш корисних для осіб, які вважаються потерпілими. Новий принцип тягара доведення застосовується також у випадках, коли від імені потерпілої особи для її підтримки виступають об'єднання, організації або інші юридичні особи, які мають інтерес у тому, щоб Директиви застосовувались відповідним чином (Директива 97/80/ЕС у цій сфері має положення, які ще не повністю сформовані). Принцип, про який йдеться, може не застосовуватись у випадках, коли обов'язок встановлення фактів покладений на суд або інший відповідний орган. Принцип тягара доведення не має застосування у кримінальному судочинстві.

Потрібно звернути увагу, що з питань дискримінації – додатково до вимог гарантування доступного та відкритого

⁸⁷ Фактів, на підставі яких можна зробити висновки, що вірогідно мала місце безпосередня чи опосередкована дискримінація.

судового розгляду – цілий проект антидискримінаційних директив Європейського Союзу покладає на держави-учасниці обов'язок надання можливості доступу потерпілих осіб до процедур досудового розгляду скарг адміністративним або іншим досудовим шляхом. При цьому зацікавлені юридичні особи мають право висловлюватися від імені скривджених осіб (за їх згодою) або на підтримку їх скарг – як в межах судових, так і в межах адміністративних процедур.

В той же час, за даними Програми сприяння Парламенту України університету Індіани,⁸⁸ в нових країнах-учасницях Європейського Союзу ще кілька років тому відзначалася незначна частка справ із гендерної рівності, розглянутих у національних судах. Більш того, що можливість перенесення тягаря доведення була відхилена – м'яко або у категоричній формі – навіть за наявності юридичної можливості. На момент входження до Євросоюзу лише Чеська Республіка ввела принцип перенесення тягаря доведення на відповідача, а в Болгарії та Литві розпочався процес гармонізації положень внутрішнього законодавства з європейськими стандартами в галузі судового розгляду справ щодо гендерної дискримінації.

⁸⁸ Судові провадження з гендерної рівності та перенесення тягаря доведення: необхідні метаморфози // Матеріали круглого столу «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи».»). – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.pdf.org.ua

Додаток 4

Зміст окремих директив Європейського Союзу стосовних забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок

Директива з рівної оплати 75/117/ЄЕС(54)	Зміст Директиви	Коментарі
	Стаття 1: «... принцип рівноправності оплати праці, означає усунення будь -якої дискримінації на підставі статі в усіх аспектах і умовах винагороди за рівнозначну працю або за роботу, яка має однакову цінність». Зокрема, будь -яка класифікація посад, яка визначає оплату праці, має базуватися на однакових критеріях для чоловіків і жінок. Стаття 2: зобов'язує Держави -члени ЄС прийняти законодавчі положення, які дозволяють усім працівникам вирішувати спори через суд Стаття 5: захищає працівників від звільнення через надання права оскарження рішень	- згідно з рішеннями Суду справедливості, термін «оплата» повинен мати широке охоплення і стосуватися пенсійних внесків та будь -яких пільг; може існувати різниця у поточинній оплаті між частково зайнятими та постійними працівниками через об'єктивні чинники, інші, ніж статі; фізична сила може бути обґрунтованим критерієм для надання роботи; рівноправна оплата не встановлюється шляхом зниження оплати праці чоловіків в, які отримували більше; проводиться оцінка, якщо праця позивача вважається такою, що має вищу цінність -індивідуальні випадки в судовому порядку, як правило, не розглядаються, хоча не заборонені. Групові позови та скарги, які найбільш ефективні у боротьбі за рівноправну оплату, як правило, не застосовуються у європейській правовій традиції.

Директива з рівного ставлення 76/207/ЄЕС	Стаття 1: ставлення до чоловіків та жінок має бути однаковим стосовно умов праці, соціального забезпечення та доступу до працевлаштування. Стаття 2: директива не обмежує заходів щодо захисту жінок, особливо у плані вагітності та материнства ... директива також не обмежує заходів зі сприяння рівності та ліквідації бар'єрів для жінок	анти-дискримінаційні заходи/добровільні позитивні дії
Директива про вагітних працівниць 92/85/ЄЕС	Стаття 4: мають оцінюватися ризики та небезпеки для здоров'я, пов'язані з відповідним виробничим середовищем. Стаття 5: якщо виявлені ризики для здоров'я, умови роботи для жінок, що підлягають такому ризику, мають бути змінені. Якщо це неможливо, роботодавець має перевести працівницю на іншу роботу або надати відпустку. Стаття 7: від працівниць, що піддаються ризику, не можна вимагати роботи у нічну зміну.	-вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили або матері, що годують грудних дітей, вважаються особливою «групою ризику», щодо якої слід застосовувати окремі заходи безпеки; -встановлює 14 -тижневу декретну відпустку, право на обстеження під час вагітності без втрати заробітної плати; - захищає від звільнення через вагітність

Директива про відпустку для догляду за дитиною 96/34/ЄС	Мінімальні вимоги -чоловіки та жінки отримують відпустку для догляду за дитиною від трьох місяців до досягнення дитиною певного віку (до 8 років), останнє встановлено державою-членом ЄС. - три місяці раннього догляду не передаються;	-держави-члени заохочуються до прийняття більш сприятливих положень, ніж ті, які встановлюються Директивою. -заходи із узгодження трудової діяльності та сімейного життя повинні заохочувати нові гнучкі способи організації праці й часу роботи; -сімейна політика має розглядатися у контексті демографічних змін, впливу старіння населення, зменшення різниці між поколіннями та сприяння участі жінок у лавах робочої сили; - за допомогою таких заходів, як освітні програми слід заохочувати чоловіків брати на себе рівну частку сімейних обов'язків, наприклад, брати відпустки для догляду за дитиною Директивою Ради 97/75/ЄС дія Директиви 96/34/ЄС поширюється на Великобританію.
Директива про тягар доказів 97/52/ЄС	Стаття 4: якщо позивач наводить факти, які можуть вважатися прямою або непрямою дискримінацією, тягар доказу того, що порушення не було, лягає на відповідача	традиційно, тягар доказу покладено на окремих позивачів, а не відповідачів (роботодавців). Однак ця директива перекладає тягар доказів у справах, що стосуються рівнозначної оплати та рівного ставлення до жінок і чоловіків, на відповідачів.

Директива про захист гідності 2002/73/ЄС	- Домагання, пов'язані зі статтю особи, та сексуальні домагання суперечать принципу рівного ставлення до жінок і чоловіків; таким чином можна визначити підходи і заборонити такі форми дискримінації; - роботодавців та осіб, відповідальних за професійну підготовку, слід заохочувати вживати заходи для боротьби з усіма формами гендерної дискримінації та, зокрема, вживати профілактичні заходи проти переслідування та сексуальних домагань на робочому місці, згідно з національним законодавством і практикою	
---	---	--

Додаток 5

Типи політики рівної зайнятості⁸⁹ Особливості соціал-демократичного типу політики рівної зайнятості

Приклад країни	Анти-дискримінаційна політика праці	Позитивні дії	Розширення можливостей	Відпустка для догляду за дитиною
Швеція	1) Угода про зарплатну солідарність (1979); 2) Закон «Про рівність між чоловіками і жінками на роботі» (1980), замінений Законом «Про рівні можливості» (1992)	У 1995 р. в університетах утворена квотна система для збільшення кількості жінок-викладачок	1) Академія управління бізнесом (1995) Ініціатива уряду та приватного сектору з посилення ролі жінок та чоловіків – керівників 2) Усі батьки, які працюють, мають право на догляд за дитиною у віці від 1 до 6 років	- 480 днів відпустки з грошовою компенсацією для батьків може розподілятися між батьками -60 днів закріплюються за матір'ю, і 60 днів за батьком (без права передачі) - грошова компенсація складає 80 % від кваліфікаційного доходу за 390 днів.

⁸⁹

Цит. за: Гендерне законодавство: порівняльний аналіз та коментарі. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pdp.org.ua/index.php/2009-02-09-14-31-13/i-i-i-i-i-i/1011-2-a6-----2005->

Коментар	1) впроваджується через законодавство та колективні переговори 2) містять положення, що забороняють дискримінацію на основі статі, та положень, які зобов'язують роботодавця активно сприяти гендерній рівності - Суду у трудових справах та Омбудсмен з питань рівності забезпечують обов'язкове виконання цих положень	- Європейський суд справедливості оскаржив цю практику у 2000 р., заявляючи, що недостатньо представлену статі не можна автоматично підтримувати⁹⁰ — слід враховувати рівну кваліфікацію -Шведська політика позитивних дій була розроблена пізніше, ніж у ліберальних державах	1) Це одна із численних урядових програм для підвищення мобільності жінок на ринку праці та їх заохочення до участі у видах діяльності, де традиційно переважають чоловіки. Інші програми спрямовані на підвищення зайнятості чоловіків «жіночими» видами діяльності.	Додаткові переваги: - член подружжя або інша застрахована особа може взяти тимчасову відпустку для догляду за хворою дитиною (60 днів у рік на дитину) з компенсацією втраченого доходу; - у 2002 р. батьки використали 15,5% отриманої страхової допомоги для догляду за дитиною - тимчасова допомога для догляду за хворою дитиною майже повністю розподіляється між батьками; батьки використовують 43 % днів, які їм законодавчо виділяються.
----------	---	---	---	--

90

Дивіться також рішення Європейського суду справедливості у справі Kalanke проти Freie Hansestadt Bremen (1995), якими була скасована німецька політика позитивних дій, оскільки вона надавала перевагу жінкам перед чоловіками у тих сферах, де жінки були недостатньо представлені.

Норвегія	Закон «Про гендерну рівність» (1979) сьогодні переглядається. -містить анти-дискримінаційні положення (Статті 3 і 4) та положення щодо рівної оплати праці (Стаття 5)	1) Закон «Про гендерну рівність» (1979) Допускає різне ставлення до чоловіків і жінок, якщо таке ставлення сприяє досягненню гендерної рівності 2) Стаття 21: вимагає як мінімум 40% представництва кожної статі у всіх державних органах, радах та комітетах	1) Закон «Про закладний догляд» (1995) ⁹¹ — містить законодавчі вимоги до закладів денного догляду — муніципальні органи загалом несуть відповідальність за будівництво, діяльність, контроль та дотримання ними норм законодавства 2) Грошова допомога — надається батькам, які мають дітей віком від 1 до 3 років, що не відвідують заклади догляду повного дня	-52 тижні з 80 % компенсацією або 42 тижні із 100% ⁹² компенсацією -для усиновленої дитини допомога надається відповідно на 49 або 39 тижнів для кожної дитини, усиновленої до 15-річного віку -може розподілятися між батьками, але 3 тижні до і 6 тижнів після народження бере мати без права передачі чи перенесення -чотири тижні закріплюються за батьком («квота батьківства»)
----------	---	---	--	--

⁹¹ Day Care Policy in Norway. Norwegian Ministry of Children and Family Affairs. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.norway.org/policy/family/daycare/daycare.htm>

⁹² Parental and Adoption Benefits. Norwegian Ministry of Children and Family Affairs. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.norway.org/policy/family/benefits/benefits.htm>

Коментар	- різне ставлення до працівників, які працюють повний і неповний день є порушенням закону 30 - Омбудсмен з питань гендерної рівності та Комісія з питань гендерної рівності забезпечують обов'язкове виконання Закону «Про гендерну рівність»	1) базується на положеннях ранніх колективних угод між соціальними партнерами, обов'язкове виконання його положень покладено на сторони цих угод, а не на Омбудсмена 2) спрямований на досягнення балансу представництва у таких комітетах, як економічний, сільськогосподарський, зв'язку, технологій та оборони.	1) державні гранти надаються державним і приватним установам – на сьогоднішній попит перевищує спроможність, однак уряд планує покращити ситуацію у 2005 р. 2) призначена надати батькам можливість догляду за дитиною, якщо вони цього бажають	- для отримання права на відпустку мати повинна працювати (отримувати дохід, що дає право на пенсію) протягом 6-10 місяців до відпустки. - жінки, які не мають права на відпустку, отримують разову допомогу у сумі приблизно 4198 євро (за станом на 2004 р.)
-----------------	---	--	---	--

Особливості ліберального типу політики рівної зайнятості

	Анти-дискримінаційна політика праці (найм, оплата)	Позитивні дії	Розширення можливостей (доступ, професійна підготовка, догляд за дитиною)	Відпустка для догляду за дитиною
Велика Британія	1) Закон «Про рівноправність оплати праці» (1970) - працівники можуть вимагати рівної оплати у суді з вирішення трудових спорів за роботу, яку вони вважають такою, що має рівнозначну цінність з роботою, яку виконує колега іншої статі на тій самій посаді -Позови можуть подавати чоловіки або жінки. 2) Закон «Про гендерну дискримінацію» (1975)	1) у приватному секторі компанії добровільно застосовують ці заходи 2) Закон «Про гендерну дискримінацію (на виборах)» (2002 р.) дозволяє політичним партіям обирати заходи для зниження гендерної нерівності	1) батьки дітей до 6-річного віку або дітей з обмеженими можливостями (інвалідів) віком до 18 років мають право вимагати встановлення гнучкого робочого графіка, а роботодавці зобов'язані зробити все можливе для задоволення цього прохання 2) Податковий кредит на дітей та податковий кредит для працюючих – програми, які втричі знижують витрати на догляд за дітьми і	- жінки одержують 26-тижневу декретну відпустку незалежно від стажу за встановленою законом ставкою; - 2-тижнева оплачувана відпустка для догляду за дитиною за встановленою законом ставкою (35) -13-тижнева неоплачувана відпустка для догляду за дитиною на кожну дитину до 5-річного віку.

Коментар	Комісія з рівних можливостей, Господарські третейські суди та Арбітражні комісії забезпечують обов'язкове застосування антидискримінаційного законодавства та розглядають справи у цій сфері.	1) лише невелика кількість компаній застосовують ці заходи; впровадження неоднорідне та суттєво не впливає на розподіл робочих місць 2) Закон є результатом державного втручання з метою підтримки участі жінок у політиці. Термін дії спливає у 2015 р.	1) не передбачає автоматичного надання права на гнучкий графік роботи, а тільки право просити його 2) сума кредиту обмежена	- матері можуть бути надані додаткові 26 тижнів, якщо вона відпрацювала на свого роботодавця 26 тижнів поспіль до початку 14 тижня вагітності - деякі роботодавці можуть добровільно надавати оплачувані відпустки для догляду за дитиною
----------	---	---	--	--

Особливості консервативного типу політики рівної зайнятості

	Анти-дискримінаційна політика праці (найм, оплата)	Позитивні дії	Розширення можливостей (доступ, професійна підготовка, догляд за дитиною)	Відпустка для догляду за дитиною
Німеччина	1) Федеральний Закон «Про рівні можливості жінок і чоловіків» (2001) зобов'язує державні органи надавати дозвіл державним службовцям, які мають сімейні обов'язки та працюють за неповною зайнятістю, повертатися до повної зайнятості 2) Другий Закон «Про рівність» (1998) -зобов'язує роботодавця виплачувати компенсацію у випадку дискримінації ⁹³	Федеральний Закон «Про рівні можливості жінок і чоловіків» (2001) - кандидатці, яка має ту ж кваліфікацію і професійний досвід, що і чоловік, який претендує на цю посаду, може надаватися перевага у сферах, де жінки недостатньо представлені	1) Федеральний Закон «Про рівні можливості жінок і чоловіків» (2001) - переривання зайнятості, менший досвід роботи внаслідок сімейних зобов'язань, або часові обмеження у зв'язку із доглядом за дитиною не повинні враховуватися під час прийняття на роботу 2) Закон «Про сприяння	1) Закон «Про захист материнства» та Другий Закон «Про внесення змін до Закону про захист материнства» (2002) - захищає жінок від ризиків, пов'язаних із завданням шкоди здоров'ю на робочому місці та звільненням - період дії захисту для вагітних матерів – 14 тижнів або більше, якщо дитина народилася раніше встановленого терміну 2) Федеральний Закон «Про виховання дітей» (2001) - сума допомоги

⁹³Роботодавець також несе відповідальність за дискримінаційну поведінку своїх працівників, якщо вони когось дискримінують.

			зайнятості» та Закон «Про роботу» (2002)AQTV(46) – обидва документи дають перевагу працівникам, які повертаються до роботи після тривалої відсутності (за сімейними обставинами)	збільшується з появою четвертої дитини. - батьки мають право брати відпустку для догляду за дитиною на строк до трьох років для кожної дитини та захищені від звільнення 3) Закон «Про нарахування пенсій за віком»: - час відпустки для догляду за дитиною враховується для осіб з сімейними обов'язками
Коментар	Цей Закон замінив Федеральний Закон «Про підтримку жінок»			-є свідчення того, що політика з надання відпусток для догляду за дитиною використовувалась для стимулювання виходу жінок на ринок праці
94 Польща	- законодавство відповідає законодавчим рекомендаціям Директив ЄС про рівне ставлення, однак виконання цих		1) немає комплексної стратегії гендерної рівності 2) немає	1) Трудовий Кодекс, Стаття 178: забороняє роботу вагітних жінок у нічну зміну і позаурочний час, а також відпрацювання або

⁹⁴ Дані звіту Світового економічного форуму. - С. 87-92 . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.legislationline.org.

	директив є неповним або неадекватним. 2) Уповноважений з питань рівного статусу жінок і чоловіків - інституційний механізм забезпечення гендерної рівності		комплексної стратегії щодо сприяння участі жінок у лавах робочої сили	переведення на роботу поза постійним місцем роботи без згоди жінки 2) 6-місячна відпустка для догляду за дитиною, знижена оплата для працівників державного сектора 3) немає заходів політики заохочення батька до участі у домашній роботі 4) обмеження абортів
Коментар	- відсутність загальної системи класифікації робочих місць та оцінювання роботи не дозволяє порівняння робіт 2) Уповноважений не має права приймати рішення, а може лише проводити моніторинг, аналізувати, оцінювати, інформувати, пропагувати та вести просвітницьку роботу		час від часу докладаються певні зусилля до ліквідації безробіття серед жінок	1) положення також стосується жінок, які виховують дитину віком до 4 років, та батьків, які мають малих дітей та є єдиними, хто їх доглядає 2) менше у порівнянні з 6-місячною повною оплатою / 6-місячною частковою оплатою / 6 роками без оплати, які пропонувалися у соціалістичній Польщі; 3) працівники приватного сектора можуть не одержувати жодної допомоги для догляду за дітьми

Додаток 6

Політичне представництво жінок в різних країнах світу

Хронологія прийняття законів з рівних прав і можливостей у різних країнах⁹⁵

Рік прийняття	Країна	Назва закону
1972	Швеція	Акт про рівність чоловіків та жінок у сфері праці
1978	Данія	Закон про рівність статей
1978	Норвегія	Закон про рівність між статями
1985	Ісландія	Закон про рівність статусу та рівноправність жінок і чоловіків
1986	Фінляндія	Закон про рівність між статями
1995	Канада	Федеральний план дій з гендерної рівності
1998	Литовська республіка	Закон про рівні можливості
1999	Японія	Основний закон про суспільство гендерної рівності
2000	Франція	Закон про паритетність
2001	Німеччина	Закон про встановлення рівності між жінками і чоловіками
2002	Словенія	Закон про рівні можливості для чоловіків і жінок
2003	Хорватія	Закон про рівні можливості для чоловіків і жінок
2003	Боснія та Герцеговина	Закон про рівність статей у Боснії та Герцеговині
2003	Румунія	Закон про рівні можливості чоловіків і жінок
2003	Киргизстан	Закон про основи державних гарантій забезпечення гендерної рівності
2005	Україна	Закон про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Країни, де запроваджена посада Омбудсмена з рівних прав і можливостей⁹⁶

Норвегія (1978) Швеція (1980)	Фінляндія (1987) Республіка Литва (1999)	Німеччина (2001) Словенія (2002)	Боснія і Герцеговина (2002) Киргизстан (2003)
-------------------------------------	--	-------------------------------------	---

⁹⁵ Ярош О., Уїмет А. Гендерний аналіз виборчого законодавства України, національний та міжнародний погляд. – К.: ОБСЄ, 2007 – С. 28

⁹⁶ Там же, с. 29

**Кількість чоловіків і жінок у парламентах країн,
де гендерні квоти забезпечені на рівні Конституції⁹⁷**

Країна	Кількість депутатів парламенту	З них			
		Жінки		Чоловіки	
		осіб	%%	осіб	%%
Аргентина	257	79	30,7	178	69,3
Франція	577	70	12,1	507	87,9
Бельгія	150	53	35,3	97	64,7
Гаяна	65	13	20,0	52	80,0
Кенія	224	15	6,7	209	93,3
Непал	205	12	5,9	193	94,1
Руанда	80	39	48,8	41	51,2
Тайвань	225	50	22,2	175	77,8
Танзанія	274	61	22,3	213	77,7
Уганда	304	75	24,7	229	75,3
Філіппіни	214	38	17,8	176	82,2

**Представництво жінок серед депутатів парламентів країн західної
Європи (2005 р.)⁹⁸**

Країна	Тип виборчої системи	Відсоток жінок серед депутатів
Австрія	Пропорційна	32,2
Бельгія	Пропорційна	35,7
Велика Британія	Мажоритарна	17,9
Греція	Пропорційна	14,0
Данія	Пропорційна	36,9
Ірландія	Пропорційна	14,2
Іспанія	Пропорційна	30,5
Нідерланди	Пропорційна	34,2
Німеччина	Змішана (персоніфіковано-пропорційна)	31,3
Норвегія	Пропорційна	38,2
Португалія	Пропорційна	20,0
Фінляндія	Пропорційна	37,5
Франція	Мажоритарна	13,9
Швеція	Пропорційна	45,3
Швейцарія	Пропорційна (пашанаж)	24,8

⁹⁷ Мельник Т. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. - К.: Логос, 2004. – С.77-78.

⁹⁸ Ярош О., Уїмет А. Гендерний аналіз виборчого законодавства України, національний та міжнародний погляд. – К.: ОБСЄ, 2007 – С. 61

Політичні партії в країнах світу, які визначилися щодо гендерного квотування⁹⁹

Країна	Партія	Квота для жінок, %
Аргентина	Соціалістична партія, Широкий фронт, Рух гідності та незалежності, Союз демократичного центру, «Самовизначення і свобода», Демократична партія, Партія справедливості, Союз радикальних перетворень, Фронт за свободу і солідарність	30
Австралія	Австралійська партія свободи	40
Австрія	Австрійська народна партія	33,3
	Соціал-демократична партія Австрії	40%
	Зелена альтернатива	50%
Бельгія	Соціалістична партія (SP)	25
	Соціалістична партія (PS)	50
	Партія зелених	30
Боснія і Герцеговина	Соціал-демократична	30
Ботсвана	Партійний конгрес Ботсвани	30
	Національний фронт Ботсвани	30
Велика Британія	Ліберальні демократи	50
Венесуела	«Демократичні дії», Рух назустріч соціалізму	30
Греція	Панелінський соціальний рух	20
Гаїті	Соціалістична партія	25
Данія	Соціалістична народна партія, Соціал-демократична партія	40
	Партія лівих соціалістів	50
Домініканська республіка	Домініканська революційна партія	25

⁹⁹ Ярош О., Уїмет А. Гендерний аналіз виборчого законодавства України, національний та міжнародний погляд. – К.: ОБСЄ, 2007 – С. 108-112

Еквадор	Еквадорський народний революційний рух	50
	Партія лівих демократів	25
	Народна демократія	25
Канада	Нова демократична партія	50
	Ліберальна партія Канади	25
Коста-Ріка	Християнсько-соціалістична єдина, Національна ліберальна	40
Кіпр	Соціал-демократичний рух	25
Ісландія	Народне об'єднання, Соціал-демократична партія	40
Індія	Assa Peoples Council	35
	Індійський національний конгрес	15
Ірландія	Партія зелених	40 для представників однієї статі
	Fine Gael	33
	Лейбористська партія	25
	Робітнича партія	40
	Фіана Фейл	30
Ізраїль	Лікуд	Одна жінка в кожній десятці кандидатів у списку
	Мерец	30%. Одна жінка в першій п'ятірці + 4 серед перших 12 кандидатів
	Ізраїльська робітнича партія	25
	Національна релігійна партія	20
Іспанія	Іспанська соціалістична робітнича партія	40 для представників однієї статі
Італія	Народна партія Італії	20
	Ліві демократи, Комуністична оновлена партія	40
	Соціал-демократія Італії	максимум 66% представників однієї статі
	Федерація зелених	50
Кіпр	Соціал-демократичний рух	25

Республіка Корея	Велика національна партія	30
Киргизстан	Жіноча демократична партія Киргизстану	всі члени партії - жінки
Литва	Соціал-демократична партія	30 для представників однієї статі
Люксембург	Партія зелених, Ліві	50
	Християнські соціалісти	33
Македонія	Соціал-демократичне об'єднання Македонії	30
Малі	Альянс за демократію в Малі	30
Мальта	Трудова партія	20
Мексика	Революційна партія	50
	Партія революціонерів-демократів	30
Марокко	Соціалістичне об'єднання народних сил	20
Мозамбик	Фронт за лібералізацію Мозамбіку	33 (кожна третя особа в списку – жінка)
Нідерланди	Зелені ліві, Трудова партія	50
Німеччина	Християнсько-демократичний союз	33,3
	Соціал-демократична партія Німеччини	40
	Партія демократичного соціалізму, Альянс 90/Зелені	50
Польща	Союз лівих демократів; Робітнича партія, Унія вольності	30
Португалія	Соціалістична партія	30
Сальвадор	Національний ліберальний фронт імені Фарабундо Марті	35
Словаччина	Партія лівих демократів	20
Словенія	Партія ліберальних демократів/соціал-демократів	33
Тайвань	Демократична прогресивна партія	25
Туреччина	Республіканська партія	25 для представників однієї статі
Туніс	Демократичне конституційне зібрання	20

Уругвай	Соціалістична робітничка партія	30
	Соціалістична партія Уругваю	36
Угорщина	Угорська соціалістична партія	20
Фінляндія	всі партії	не менше 40%
Франція	Соціалістична партія	50
Чехія	соціал-демократична партія	25
Швеція	Партія зелених Швеції, Шведська соціал-демократична, Партія лівих	50
Швейцарія	Соціал-демократична партія Швейцарії	40

Концепція позитивних дій у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування **СПЕЦІАЛЬНИХ ТИМЧАСОВИХ ЗАХОДІВ**, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Розділ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

ПОЗИТИВНІ ДІЇ – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;

сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування **ПОЗИТИВНИХ ДІЙ**;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Гендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями.

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

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

– особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

– **ПОЗИТИВНІ ДІЇ.**

Розділ II. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

– Верховна Рада України;

– Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

– Кабінет Міністрів України;

– спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати **ПОЗИТИВНІ ДІЇ**.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

– визначає основні засади ґендерної політики держави;

– застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– у межах, передбачених Конституцією України, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

– у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;

– у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

– забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

– приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;

– розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності;

– організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

– враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;

– затверджує порядок проведення ґендерно-правової експертизи;

– здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження ґендерної рівності;
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- формує Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності;
- здійснює контроль за дотриманням ґендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- вносить пропозиції щодо застосування **ПОЗИТИВНИХ ДІЙ** та їх припинення;
- здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;
- узагальнює виконання державних програм з питань ґендерної рівності;
- розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

– веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;

– здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

– забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;

– здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

– забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

– провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності;

– співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;

– подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;

– дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

– здійснюють **ПОЗИТИВНІ ДІЇ**.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування **ПОЗИТИВНИХ ДІЙ** з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

- співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;

- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;

- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

- брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності;
- брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності.

Розділ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування **ПОЗИТИВНИХ ДІЙ** з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Розділ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

– вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

– вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати **ПОЗИТИВНІ ДІЇ**, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

– покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

– комплектування кадрами і **просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;**

– усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися **ПОЗИТИВНІ ДІЇ** для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом **заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.**

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Розділ V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

- рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
- підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
- виховання культури ґендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад

гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Розділ VI. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Розділ VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:

– подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;

– привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

– забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;

– забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України

В. ЮЩЕНКО

м. Київ

8 вересня 2005 року

№ 2866-IV

Теоретико-методологічний аналіз Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року та рекомендації щодо розробки комплексної програми забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві на наступний період (до 2016 р.)

Гуслякова Людмила,

директорка ГІАЦ «КРОНА», Координаторка Гендерної експертної платформи (ідея та координація)

Плахотнік Ольга,

кандидат філософських наук, доцент, учасниця Гендерної експертної платформи (пункти 1-3, 11, 12, 14)

Христова Ганна,

кандидат юридичних наук, доцент Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого, учасниця Гендерної експертної платформи (пункти 4-10, 13).

ВСТУП

Теоретико-методологічний аналіз Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року виконали співробітниці Гендерного аналітично-інформаційного центру «КРОНА» (м. Харків, www.krona.org.ua) за підтримки Фонду Гайнріха Бьоля (Німеччина, представництво в Україні, www.boell.org.ua).

18 червня 2010 року цей текст подано в Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту як внесок ГІАЦ «КРОНА» в розробку Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо утвердження гендерної рівності на період до 2016 року» та розвиток української гендерної політики в цілому.

Ми сподіваємося цією працею не лише долучитися до розвитку та вдосконалення гендерної політики в Україні, але й розпочати широку суспільну дискусію в академічно-експертному середовищі й громадянському суспільстві навколо нагальних питань гендерної теорії і

1. Методологічне підґрунтя програми.

Зауваження

Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 (так само як і Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») цілковито спирається на ідеологію «гендерного мейнстримінгу» як домінантної моделі гендерної політики ООН та ЄС. У той же час концепт і політика гендерного мейнстримінгу є наразі об'єктом обґрунтованої критики гендерних / феміністських теоретиків¹, оскільки призводить до посилення гегемонного протистояння «чоловік – жінка», тоді як відмінності між іншими групами населення фактично нівелюються або взагалі ігноруються.

Обґрунтування

Поняття «гендер» стало в останній третині ХХ сторіччя ключовою категорією міждисциплінарної наукової сфери знання під назвою «гендерні дослідження». Однак розрізнення понять «стать» і «гендер» – тобто основа основ гендерної теорії – залишається наскрізь проблематичним. Сучасний рівень розвитку природничих наук дозволяє піддати сумніву існування тільки двох статей². Тому розподіл на «стать» і «гендер» у 90-х рр. ХХ сторіччя був підданий критиці як штучний: немає в людському житті нічого абсолютно біологічного і нічого абсолютно соціального. Отже, гендер слід розуміти як «будь-які сконструйовані суспільством відмінності, що мають стосунок до поділу людей на чоловіків і жінок, включно з ознаками, які відрізняють жіночі тіла від чоловічих тіл»³.

Пізніше в понятті «гендер» проблематизувався вимір гетеросексуальності (наприклад, на думку М. Віттіг, стать є політичною категорією, що визначає суспільство як гетеросексуальне, а тому не розглядає живих істот як таких, а лише взаємини, проголошені «природними (натуральними)». Через це половина людства (жінки) «гетеросексуалізована» й підкорена гетеросексуальній економіці⁴). Згодом Т. де Лауретіс пропонує спеціальне поняття для ідентичності, що виходить за межі традиційної гендерної дихотомії, – квірідентичність,

опрацьовуване пізніше іншими теоретиками (Дж. Батлер, І. К. Седжвік та ін.).

Таким чином, теорія ґендерного конструювання з її розумінням ґендеру як результату взаємодії соціально-культурного і тілесного, а також позначення (маркування) тілесного через культурне ґрунтується на припущенні, що існують більш ніж два ґендери. У конструюванні ґендеру задіяна низка чинників, складно взаємопов'язаних. Ось чому Н. Фрезер та Л. Ніколсон наполягають на постмодерністській теорії ідентичності, де головну тезу про розрізнення виключно чоловічого і жіночого замінено на ідею про «комплексно конструйовані поняття (conceptions)... що розглядають ґендер як одну з можливих характерних рис серед інших, як-от: клас, раса, етнічність, вік та сексуальна орієнтація»⁵.

Отже, еволюція терміна «ґендер» у західній соціальній теорії закономірно приходить до того, щоб відійти від традиційної статевої дихотомії чоловічого / жіночого з метою позначення феномену статевої плюральності в сучасній структурі ґендерних ідентичностей.

ґендерний мейнстрімінг як теоретичне підґрунтя української ґендерної політики має на меті дещо протилежне до ґендерної теорії: якщо остання прагне до проблематизації (аж до повної деконструкції) категорії статі (а згодом – у трансґендерній теорії – і ґендеру) як такої, то ґендерний мейнстрімінг, навпаки, жорстко закріплює ці категорії, зводячи їх до біологічної статі й фіксованого ґендерного суб'єкта в есенціалістському розумінні поняття ґендеру.

Ключовий теоретичний момент ґендерного мейнстрімінгу в розумінні ґендеру як поняттєвої опозиції «чоловіки – жінки» повністю імплементований в українське ґендерне законодавство. Так, у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ґендерна рівність визначається як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства»⁶. Відповідні формулювання містить і Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (далі в тексті – Державна програма): «Метою Програми є утвердження рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини»⁷.

Але й це ще не все. Формально позначаючи дві статі – «чоловіки» і «жінки», термін «ґендер» замінює в них навіть не два, а одне поняття – поняття «жінка (жіноче)»! Пряма вказівка на це міститься в Державній програмі, де серед завдань визначено таке: «підтримка громадських

ініціатив, спрямованих на формування ґендерної культури, подолання усталених стереотипів щодо ролі та місця жінок у суспільстві» (курсив наш).

Те саме помічають й інші дослідники. Так, у роботі Н. Гусак, присвяченій аналізу виконання Державної програми, вказується: «Чи не найдетальніше і найчастіше згадувані у звітах культурно-мистецькі заходи по суті пов'язані із досить обмеженим колом ролей жінки – красуня, матір, берегиня сімейного вогнища – всі пов'язані із сімейним приватним життям і не торкаються професійної, громадської, політичної, творчої самореалізації жінки. Зовсім відсутні заходи, які б висвітлювали той же спектр чоловічих ролей у публічних та приватних сферах суспільства. Загалом ґендерна проблематика суб'єктами виконання Державної програми сприймається як винятково «жіноча», а також переважно пов'язана із традиційними сферами жіночої опіки: сімейні стосунки, репродуктивне здоров'я, виховання дітей, домашні клопоти та ужиткове мистецтво, тілесна краса»⁸.

Рекомендації

Було б добре, якби поняття ґендеру акцентувалося не як статичний феномен, а як динамічний процес (процес ґендерування). Також потребує додаткового акценту момент розмаїття ґендерів (gender diversity), тобто відхід від тотальної гетеронормативності; також має бути наголошеним вимір інтерсекціональності як урахування всіх соціальних чинників, що перетинаються з чинником статі. Тобто слід брати до уваги не просто «жінок» і «чоловіків», а певні соціальні групи всередині статевих (наприклад, жінки – власниці підприємств малого бізнесу; чоловіки – шахтарі середнього віку, мешканці району НН тощо).

2. Зростання помилок методологічного плану від Державної до регіональних програм

Зауваження

Як уже зазначено, Державна програма не є бездоганною з теоретико-методологічної точки зору. Водночас регіональні програми – обласні, міські, районні – майже повністю збігаються в загальній риторичі й конкретних формулюваннях цілей і заходів з програмою

державною: можливі помилки або некоректності, таким чином, множаться й дублюються до нескінченності.

Обґрунтування

На особливо прискіпливу увагу заслуговують регіональні «гендерні» програми (принаймні ті з них, що є у відкритому доступі, – а таких дуже небагато!). Почнемо з того, що на сайтах райдержадміністрацій подеколи йде боротьба за утвердження «тендерної» рівності (наприклад, у Коростені Житомирської області)⁹.

Іноді в регіональних програмах можна віднайти досить дивні формулювання. Наприклад, у програмі Веселинівської райдержадміністрації Миколаївської області є такий пункт: «8. *Забезпечити призначення державних допомог сім'ям з дітьми всім, хто має право, відповідно до чинного законодавства та виплату*». Такий самий пункт стоїть у гендерній програмі м. Баштанка. Коментарі, здається, зайві.

У плані дій до обласної програми Рівненської області читаємо: «З метою подолання стереотипів щодо ролі чоловіка та жінки у сім'ї та суспільстві, формування відповідального материнства та батьківства, утвердження гендерної культури, виховання поваги до батьків щороку відзначати Міжнародний жіночий день 8 Березня, День сім'ї, День матері, День батька, проводити спортивні змагання «Тато, мама, я – спортивна сім'я», у загальноосвітніх навчальних закладах – батьківські всеобучі, виховні години тощо»¹⁰. Як саме в Україні більшість громадян, із можновладцями включно, відзначають свято 8 Березня – нагадувати не треба; очевидно, що з ідеями гендерної рівності усталений спосіб святкування цього дня не має нічого спільного. Так само й заходи на підтримку сім'ї можуть як мати гендерно егалітарний зміст, так і навпаки – стигматизувати будь-які інші моделі сім'ї, крім гетеронормативної. Виконання цього пункту може мати цілий спектр наслідків. Хто контролює ці моменти?

У плані дій до програми Київської міськдержадміністрації є пункт 28: «Рекомендувати виважено використовувати зображення жінки в рекламних цілях, уникаючи сюжетів, які не відповідають моральним критеріям, образують її честь та гідність (Відповідальні: Головне управління внутрішньої політики, Головне управління контролю за благоустроєм міста Києва, 2007-2010)»¹¹. Узагалі це прекрасний пункт,

начебто покликаний розв'язати дуже нагальну проблему сексистської реклами, але – кому рекомендувати? І як карати за недотримання рекомендацій? Незрозуміло.

Недостатнє обговорення цих програм призводить (окрім сумнівних результатів) до репродукування помилок і некоректностей уже в нових програмах. Нам потрапила до рук уже затверджена Програма з утвердження гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності населення Луганської області на 2010–2014 роки. Серед напрямів діяльності та основних заходів читаємо, наприклад, таке: *«...проведення гендерного аналізу щодо збалансованості штату обласних закладів культури»*. Цей пункт дуже інтригує, бо в усій програмі проведення гендерного аналізу щодо збалансованості штату заплановане лише в обласних закладах культури (чомусь не у фінансових закладах, не в бізнесі й не в державному управлінні). Цікаво, що виконавці очікують отримати в результаті? Чи знають вони, що, згідно зі статистикою, в галузі культури задіяно неспівмірно більше жінок (65–70%¹²), аніж чоловіків, оскільки ця сфера є однією з найменш прибуткових? І якщо на Луганщині це також буде виявлено – що збирається з цим робити облдержадміністрація?

У плані є ще кілька цікавих пунктів. Наприклад, з метою *«привертання уваги до внеску жінок у мистецтво»* заплановано *«видання буклету «Твори жінок художниць 2-ї пол. XIX – поч. XX ст. у зібранні Луганського обласного художнього музею»»* та *«видання альбому «Жінки Луганщини у творах місцевих майстрів пензля і різця»*; проведення екскурсій *«Образ жінки у російському і українському образотворчому мистецтві XIX – поч. XX ст. у творах з колекції Луганського обласного художнього музею»»*.

Тут ми спостерігаємо, як на одну й ту саму мету «працюють» і жінки-мисткині, і жінки-натурниці... Цікаво, чи знайомі укладачі програми з засадничим текстом Лінди Нохлін *«Чому не маємо видатних жінок-художниць?»*¹³. Вочевидь, ні, бо інакше не говорили б так сміливо про те, що позування жінки як моделі для художника-чоловіка є «внеском жінок у мистецтво». Це складна й суперечлива тема, яка потребує ґрунтовних знань з історії та (феміністичної) теорії мистецтва. В іншому разі старання виконання цього пункту плану здатне спричинити не ефект «гендерного просвітництва», а, можливо, зовсім навпаки – закріплення усталених гендерних стереотипів.

Рекомендації

1) Надзвичайно нагальним і важливим є теоретико-методологічний аналіз чинної Державної програми з утвердження ґендерної рівності в Україні на період до 2010 року, а також проектів наступних програм.

2) Дуже важливо якомога більше й ширше залучати експертів до підготовки ґендерних програм і планів, а також до процесу їх практичного втілення.

3. Про співвідношення ґендерної політики і духовної сфери

Зауваження

На наш погляд, у Державній програмі відбувається подекуди підміна поняття «ґендерна рівність» поняттям «духовні цінності», яке є надто розпливчастим і неоднозначно трактованим у сучасному українському суспільстві.

Обґрунтування

Серед завдань Державної програми зустрічаються досить дивні з методологічної точки зору формулювання. Наприклад, таке: «Проведення інформаційно-просвітницької роботи з питань ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів щодо ролі жінок і чоловіків у сім'ї та суспільстві, утвердження духовних цінностей, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення ґендерного паритету в духовній сфері»¹⁴.

Поставлене другою частиною речення (начебто завуальоване), виділене курсивом завдання є насправді досить парадоксальним. Тому вважаємо за потрібне детально на ньому зупинитися, тим більше що в додатку до Державної програми, у плані дій, є пункт 25, який передбачає зробити таке: «Підготовка та розповсюдження разом із засобами масової інформації циклів теле- і радіопередач з питань утвердження паритетних відносин, подолання ґендерних стереотипів щодо ролі чоловіків і жінок у сім'ї та суспільстві, утвердження духовних цінностей, патріотичного та духовного виховання населення, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення ґендерної рівності в духовній

сфері»¹⁵. Тобто начебто завуальоване завдання трансформується в доволі прозорий пункт плану.

Далі цей пункт розвивається у відповідні фрагменти регіональних планів – так, наприклад, у плані дій Сумської міської адміністрації це виглядає таким чином: «Проведення культурно-просвітницьких семінарів, зустрічей, спрямованих на відродження і збереження народних традицій та обрядів, духовний розвиток сім'ї, жінок, дітей та їх батьків»¹⁶. (Тут уже хочеться запитати – а яких традицій? Яких обрядів? І чи всі вони відповідають ідеям гендерної рівності?..)

Тож давайте розберемося з цим детальніше. Почнемо з духовних цінностей – що то таке? У «Філософському енциклопедичному словнику» духовність визначається як «взаємодія мислительно-споглядальних та вольових процесів, що об'єктивуються в артефактах культури»¹⁷. В «Українському педагогічному словнику» поняття «духовність» означає «індивідуальну вираженість у системі мотивів особистості двох фундаментальних потреб: ідеальної потреби пізнання й соціальної потреби жити, діяти "для інших"»¹⁸. Тобто ключовим тут є поняття особистості як, власне, осередку духовних цінностей – і не зовсім зрозуміло, як же пов'язані ідеї гендерної рівності з «утвердженням духовних цінностей»: гендерна нерівність пронизує соціальну систему як таку, в той же час на рівні окремої особистості вона може не сприйматися й не відчуватися.

Але то ще півбіди: зрештою, якось же вони пов'язані. Проте для чиновників, що мало розуміють у гендерній проблематиці, але мусять виконувати програму, цей пункт може стати «рятівним»: під «утвердження духовних цінностей» підпадає якнайширше коло «заходів», від масового гуляння з приводу релігійних чи світських свят до відзначення днів народження видатних (історичних) осіб.

З «духовним вихованням»¹⁹ і «духовною сферою» ще важче. Попри те, що поняття духовності є набагато ширшим, ніж суто релігійне його потрактування, в буденній свідомості саме останнє домінує. Більшість чиновників переконані, що «духовна сфера» й «духовна семінарія» – це майже тотожні, себто релігійні, поняття. Але ж більшість релігій, що є впливовими на території України, мають досить чітку негативну (догматичну) позицію щодо ідеї гендерної рівності. Чи можлива в такому разі гендерна рівність у духовно-релігійній сфері?

Більше за те, в додатку до Державної програми серед плану дій є пункт 27, що формулюється як «надання всебічного сприяння релігійним організаціям у реалізації доброчинних проектів». Цей пункт автоматично

«перекочував» також у більшість регіональних програм²⁰. Але, на наш погляд, цей момент дуже контрверсійний.

По-перше, Україна є секулярною державою, відділеною від церкви. То чому Державна програма планує підтримувати релігійні організації? Чи немає тут серйозного порушення українського законодавства? По-друге, Програма не вказує, які саме добродійні проекти релігійних організацій мають бути підтримані; тому, на наш погляд, цей пункт може стати джерелом для не просто зловживань, але й для підтримки діяльності, що є (буде) діаметрально протилежною до ідей гендерної рівності. Адже саме релігійні громади ініціюють на сьогодні найбільш реакційні (в гендерному аспекті) проекти – наприклад антиабортну або гомофобську пропаганду тощо.

Рекомендації

Якщо вже є потреба говорити про гендерну рівність у духовній сфері (а вона таки є нагальною), програма має містити розгорнуте тлумачення цього питання. Так, український філософ С. Кримський визначає духовність як «ціннісне домобудівництво» – не тільки індивіда, а й нації – як «ціннісний досвід людства»²¹. Філософеса Г. Горак розглядає духовність через поняття духу, як сукупність смислових та ідейних надбань людства в процесі його історичного розвитку, акумульованих у відповідних духовних формах, до яких вона відносить усі форми суспільної свідомості, норми, цінності та ідеали. Трансляційними каналами духовності вона вважає освіту, виховання, ідеологію, просвіту, культуру й засоби масової інформації²². М. Гартман до переліку духовних явищ і процесів додає мову, звичаї, погляди, право, мораль, світогляд і науку²³.

Отже, якщо в Програмі більш чітко й розлого пояснити, що об'єктами гендерної політики й гендерних трансформацій мають стати такі сфери духовності, як мова, освіта, наука, культура, ЗМІ тощо, то й плани дій (особливо регіональні) були б значно коректнішими й конкретнішими.

4. Цілі, завдання та результати Державної програми: проблеми індикаторів

Зауваження

У Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року недостатньо дотриманий принцип відповідності між цілями, завданнями та очікуваними результатами, відсутні чіткі, прозорі індикатори виконання Державної програми, визначені малореалістичні цілі та очікувані результати.

Обґрунтування

У Загальній частині Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року визначено **мету Програми**, яка полягає в *«утвердженні рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини»*, а також основні **завдання Програми**, до яких, зокрема, належать:

- формування та реалізація державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності;
- створення відповідної нормативно-правової бази;
- приведення галузевих нормативно-правових актів у відповідність із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- удосконалення механізму здійснення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів;
- впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- організація громадського обговорення проектів нормативно-правових актів і програм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності;
- забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів та галузей, а також дотримання гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади тощо.

Завдання Програми мають **більш предметний (конкретний) характер**, ніж її мета, однак є скоріше напрямами діяльності у сфері впровадження гендерної рівності, які мають тривалу дію та не вичерпуються виконанням (за окремими винятками, як «підготовка та опублікування державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»»). Ці самі завдання в принципі можуть бути й завданнями наступної Державної програми з утвердження гендерної рівності, тобто вони є такими, що не можуть бути повною мірою реалізовані після завершення дії Програми. Крім того, більша частина з цих завдань є оцінними та вимагають розроблення системи індикаторів їх виконання.

Очікувані результати, що містяться в Державній програмі, мають абстрактний характер і переважно є недосяжними у своєму абсолютному вимірі. Навряд чи є підстави стверджувати, що в результаті виконання Державної програми в Україні досягнуто *«рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, провадженні підприємницької діяльності, поєднанні трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків»* або ж розроблено *«ефективний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як на державному, так і на місцевому рівні»*.

Рекомендації

У Заключних коментарях Комітету з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок за результатами розгляду об'єднаної шостої та сьомої державної доповіді України вказано: «Комітет заохочує державу-учасницю спільно з жіночими організаціями розробити та прийняти нову Державну програму, що повинна забезпечувати комплексний підхід до гендерної рівності, **мати чіткі цілі та орієнтири виконання** і враховувати найкращі практики, досвід, здобутий у ході реалізації попередньої державної програми у сфері гендеру, та рекомендації Комітету. Далі Комітет рекомендує державі-учасниці виділити достатні обсяги фінансових ресурсів для виконання цієї Програми» (п. 21 Заключних коментарів).

Отже, як радять міжнародні експерти та свідчить досвід іноземних країн (Естонії, Болгарії тощо), цілі, завдання і, тим більше, результати програми чи плану дій мають бути предметними й стосуватися саме цієї програми, передбачати не тільки якісні, а й кількісні показники, що

можуть бути чіткими та однозначними індикаторами виконання (чи невиконання) програми та слугувати засобами моніторингу її результатів. Самі результати мають бути досяжними, реалістичними, такими, що можуть бути виміряні; вони повинні демонструвати зрушення в суспільстві у сфері досягнення гендерної рівності та підлягати порівнянню з результатами наступних програм.

Ключовою вимогою, загальновідомим принципом наукової та іншої цілеспрямованої ціннісно орієнтованої діяльності є чітке, адекватне, співрозмірне з наявними ресурсами, реалістичне формулювання цілей, завдань та очікуваних результатів. Такий підхід має бути застосований і у формулюванні цих параметрів майбутньої Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо утвердження гендерної рівності на період до 2016 року». Лише за умови досягнення таких вимог при формулюванні цілей, завдань та результатів майбутнього Національного плану дій можна ставити питання про моніторинг його реалізації і після завершення звітувати про досягнення очікуваних результатів та його успішне виконання.

5. Проблема систематизації передбачених Державною програмою заходів щодо утвердження гендерної рівності

Зауваження

У Додатку до Державної програми викладено План заходів щодо утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, який містить 52 пункти, тобто є досить ґрунтовним і масштабним. План заходів передбачає конкретні дії, спрямовані на досягнення як юридичної, так і фактичної гендерної рівності, та визначає відповідальні органи й організації, на які покладається їх здійснення. Серед них – Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерство юстиції України, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування; також передбачається участь громадських організацій.

Однак цей План заходів щодо утвердження гендерної рівності жодним чином не структурований за сферами суспільного життя, змістом та характером заходів або іншими критеріями. Так само не структурований План заходів Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту щодо реалізації у 2010 році Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.

Обґрунтування

Такий підхід призводить до дублювання певних заходів та ускладнює системний підхід у розв'язанні тих чи інших проблем забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У регіональних програмах забезпечення гендерної рівності іноді є спроби структурувати заходи щодо їх реалізації та систематизувати їх.

Наприклад, у ході визначення напрямів діяльності та основних заходів Програми з утвердження гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності населення Луганської області на 2010–2014 роки здійснено спробу їх певної систематизації та визначено таку структуру документу: *розділ I «Організаційно-правове, методичне та інформаційне забезпечення Програми»; розділ II «Сфера діяльності Програми», який складається з двох підрозділів – 1) Забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок та 2) Попередження насильства.*

Вітаючи саме прагнення систематизувати напрями діяльності та заходи програми, необхідно відзначити очевидний факт – указані сфери діяльності програми НЕ ВИЧЕРПУЮТЬ усіх сфер життєдіяльності населення.

Рекомендації

Систематизація заходів та виділення структурних підрозділів у майбутньому Національному плану дій щодо утвердження гендерної рівності на період до 2016 року дозволить уникнути вищезазначених проблем його загальному уявленні про заходи та виявити ті сфери суспільного життя, які залишилися поза увагою в ході укладання плану. Системний підхід допоможе запобігти дублюванню заходів, забезпечить їх логічність і єдність, а також дозволить охопити цим планом інші близькі до проблематики гендерної дискримінації сфери, зокрема торгівлю людьми, протидію сексуальній експлуатації та використання проституції третіми особами тощо. Сферами дії майбутньої Державної програми можуть бути визначені:

- удосконалення гендерного законодавства України;
- удосконалення судової практики України в напрямі врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення гендерної рівності в громадсько-політичній сфері;

- забезпечення гендерної рівності у сфері праці, зайнятості, підприємництва та соціального захисту;
 - забезпечення гендерної рівності в сімейній сфері, формування відповідального батьківства й материнства;
 - гендерна рівність в освіті;
 - гендерна рівність у сфері культури та мистецтва;
 - протидія насильству в сім'ї та іншим проявам гендерного насильства;
 - підтримка громадської активності у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
 - гендерна рівність і ЗМІ, протидія сексизму в рекламі та ЗМІ
 - гендерна рівність і суспільство: усвідомлення проблеми та шляхи її подолання.
- Цей перелік, безумовно, потребує громадського обговорення та доопрацювання.*

6. Проблема судового захисту рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Зауваження

Проблема використання процедури судового захисту права на недискримінацію за ознакою статі є однією з найбільших проблем забезпечення гендерної рівності в Україні.

Це відзначив у своїх Заключних коментарях Комітет із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок за результатами розгляду об'єднаної шостої та сьомої державної доповіді України, який вказав: «Визнаючи прогрес, що його досягла держава-учасниця у зміцненні гендерної рівності та людських прав жінок в Україні, особливо через введення в дію антидискримінаційного законодавства, Комітет жалкує з приводу браку інформації стосовно використання жінками існуючих механізмів скарги, в тому числі інформації про судові справи та їхні результати. Більше того, Комітет ще раз висловлює своє занепокоєння, висловлене у попередніх Заключних коментарях 2002 року, стосовно недостатньої обізнаності з положеннями Конвенції та можливостями для їх застосування, особливо серед представників судів, правоохоронних органів та самих жінок». *Однак у Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року ця проблема абсолютно залишилася поза увагою. Ця ситуація має бути*

**ОБОВ'ЯЗКОВО виправлена в ході розроблення наступної
Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо
утвердження гендерної рівності на період до 2016 року».**

Рекомендації

Майбутня Загальнодержавна програма має спрямувати свою дію на вдосконалення судової практики України в напрямі врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, в ній необхідно передбачити низку заходів, спрямованих на формування судової практики у сфері забезпечення гендерної рівності відповідно до міжнародних стандартів, зокрема:

- проведення інформаційно-освітніх кампаній стосовно принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків серед суддів, адвокатів, інших фахівців у сфері права;

- інформування громадськості про можливість та процедуру звернення до суду в разі дискримінаційних дій за ознакою статі;

- проведення фахових тренінгів з проблеми забезпечення гендерної рівності для суддів, юристів та співробітників правоохоронних органів щодо ділянки застосування Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок та інших міжнародних стандартів у цій сфері з тим, щоб вони використовували її в судовому процесі, з залученням представників Судової Адміністрації України та Академії суддів України;

- узагальнення інформації щодо кількості та видів скарг на можливу дискримінацію жінок, поданих до судів, прокуратури та офісу омбудсмена, а також до інших органів, які уповноважені приймати такі скарги;

- юридична підтримка «стратегічних тяжб», які дозволять поступово сформувати судову практику у сфері протидії гендерній нерівності в українському суспільстві;

- державна підтримка надання безкоштовної юридичної допомоги особам, які стали жертвами сексуальних домагань, інших форм дискримінації за ознакою статі;

- підготування посібників для суддів, які містять міжнародні стандарти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, практику щодо справ цієї категорії Європейського суду з прав людини, органів міжнародних організацій, юрисдикція яких визнана Україною, а також аналіз національного законодавства та судової практики в цій сфері;

- підготування узагальнень Верховного Суду України у сфері протидії дискримінації за ознакою статі;
- підтримка громадських моніторингів судів щодо розгляду справ цієї категорії.

7. Поширення сфери дії Державної програми на окремі категорії жінок чи чоловіків, що перебувають у найбільш уразливому стані

Зауваження

Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року не містить заходів, безпосередньо спрямованих на подолання стереотипів щодо жінок і чоловіків, які належать до найбільш уразливих груп населення, а також забезпечення їхніх рівних можливостей з іншими членами суспільства. У ній проігноровано питання про запобігання дискримінації щодо осіб, які відрізняються декількома дискримінаційними ознаками (стать і вік, раса, належність до національних меншин, стан здоров'я, сексуальна орієнтація тощо).

Обґрунтування

Особи, які перебувають у найбільш уразливому стані, заслуговують на особливу підтримку з боку держави, що передбачене низкою міжнародних стандартів у сфері дискримінації за ознакою статі, зокрема:

- жінки та чоловіки з інвалідністю (Рекомендація щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів, прийнята Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 1 червня 1983 року, у пункті 8 закріплює положення, відповідно до якого під час організації професійної реабілітації та сприяння інвалідам у працевлаштуванні слід дотримуватися принципу рівності ставлення й можливостей для працюючих чоловіків і жінок);

- жінки та чоловіки, інфіковані СНІДом (Паризька декларація «Жінки, діти й синдром набутого імунodefіциту (СНІД)», затверджена Міжнародною конференцією про наслідки СНІДу для здоров'я матері та дітей 27–30 листопада 1989 року);

- жінки, які проживають у сільській місцевості (стаття 14

Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок);

- особи, які належать до національних меншин (Резолюція 47/135 Генеральної Асамблеї ООН «Декларація про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин», прийнята 18 грудня 1992 року, в Преамбулі до якої вказано, що цей міжнародний документ приймається на підтвердження віри в основні права людини, гідність і цінність людської особистості, рівноправ'я чоловіків і жінок та рівність великих і малих націй) тощо.

У своїх Заключних коментарях Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок за результатами розгляду об'єднаної шостої та сьомої державної доповіді України звернув увагу України на необхідність урахування особливого стану уразливих груп населення та вжиття заходів на їх підтримку. Так, Комітет ООН закликав Україну вжити всіх необхідних заходів для того, щоб жінки, які постраждали від насильства в сім'ї, *включаючи сільських жінок та уразливих жінок*, наприклад ромських жінок, мали повний доступ до притулків та відповідних соціальних центрів.

У Заключних коментарях ідеться: «Комітет шкодує з приводу відсутності інформації про жінок-мігрантів, біженок та представниць інших уразливих груп, зокрема ромських жінок, які можуть наражатися на численні форми дискримінації на підставі статі, расового чи етнічного походження, інвалідності, віку чи сексуальності.

Україні пропонується надати в наступному періодичному звіті комплексну інформацію та статистичні дані про *становище жінок-мігрантів, біженок та представниць інших уразливих груп, зокрема ромських жінок, які можуть наражатися на численні форми дискримінації на підставі статі, расового чи етнічного походження, інвалідності, віку чи сексуальності*. Також рекомендується надати інформацію про заходи, вжиті з метою усунення дискримінації щодо цих жінок з точки зору їх доступу до охорони здоров'я, освіти, роботи, соціальної допомоги тощо» (пп. 42, 43 Заключних коментарів).

Рекомендації

У Національному плані дій щодо утвердження гендерної рівності на період до 2016 року необхідно передбачити підтримку осіб, які належать до найбільш уразливих груп та потребують особливого захисту. Складниками цього мають, зокрема, бути:

- визначення найбільш уразливих груп населення з урахуванням

особливостей тієї чи іншої місцевості в Україні;

- одержання статистичних даних щодо стану дотримання їхніх прав та свобод, а також забезпечення рівних можливостей;
- визначення системи заходів на їх підтримку;
- проведення просвітницьких кампаній з недопущення подвійної дискримінації та руйнації стереотипних уявлень щодо уразливих груп населення.

8. Проблеми проведення ґендерно-правової експертизи законодавства України

Зауваження

Перший пункт Плану заходів щодо утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року передбачає *«подання пропозицій і складення плану проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства на відповідний рік»*. Це свідчить про першочерговість ґендерно-правової експертизи в системі заходів удосконалення нормативного регулювання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Обґрунтування

Нормативна основа ґендерно-правової експертизи закладена **Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**, який визначив, що ґендерно-правова експертиза полягає в аналізі чинного законодавства, а також проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Більш докладно порядок проведення ґендерно-правової експертизи мав визначити Кабінет Міністрів України, з метою чого ухвалив **Постанову № 504 «Про проведення ґендерної-правової експертизи» від 12 квітня 2006 р. зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ № 950 від 18 липня 2007 р.** Проте уряд обмежився визнанням органом, уповноваженим здійснювати ґендерно-правову експертизу в усіх сферах законодавства, що стосуються прав і свобод людини, Міністерства юстиції України, а також указівкою на те, що

гендерно-правова експертиза проектів нормативно-правових актів проводиться як **складова частина правової експертизи**.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи був конкретизований **Наказом Міністерства юстиції України № 42/5 «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи» від 12 травня 2006 р., яким було затверджено Інструкцію з проведення гендерно-правової експертизи, а також Форму висновку гендерно-правової експертизи акта законодавства**. Цим наказом першим серед трьох завдань гендерно-правової експертизи було визнано проведення комплексного дослідження чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів на відповідність міжнародно-правовим актам з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Таким чином, **єдиним критерієм гендерно-правової експертизи, передбаченим законодавством, є відповідність чинного нормативно-правового акта або його проекту міжнародно-правовим документам з прав людини стосовно забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**. Отже, концептуально-методологічну основу гендерно-правового аналізу законодавства України визначають основні міжнародні стандарти прав людини у сфері забезпечення гендерної рівності та закладені в них принципи й засоби ліквідації дискримінації за ознакою статі.

Однак у жодному нормативному документі України НЕ ВИЗНАЧЕНО ТИХ ПРИНЦИПІВ, ОСНОВНИХ ІДЕЙ ТА ЗАСАД, які складають зміст указаних міжнародних стандартів, тоді як саме на відповідність цим принципам та вимогам мають тестуватися нормативно-правові акти чи їх проекти, які підлягають гендерно-правовій експертизі.

При цьому міжнародні стандарти у сфері забезпечення гендерної рівності, що підлягають застосуванню в ході проведення гендерно-правової експертизи, складають не лише міжнародні договори з прав людини, а й ухвалені уповноваженими міжнародними судовими установами та конвенціональними органами ООН міжнародні юридичні акти (рішення щодо індивідуальних скарг, загальні рекомендації, заключні коментарі за результатами розгляду державних доповідей), а також міжнародні документи, що мають із формально-юридичних позицій рекомендаційне значення (декларації, платформи дій), які визнаються цивілізованою міжнародною спільнотою. Їхній зміст мало відомий навіть фахівцям у сфері гендерного права, оскільки більшу

частину цих документів не перекладено українською мовою та не опубліковано в Україні, вони є доступними тільки на офіційних сайтах відповідних міжнародних організацій переважно англійською чи французькою мовами.

Зупинимося для прикладу лише на деяких засадничих принципах (вимогах), що мають найбільш загальний, методологічний характер та складають основу міжнародних стандартів у сфері забезпечення гендерної рівності:

1) Дискримінаційне ставлення тягне за собою порушення принципу рівності. Міжнародні стандарти прав людини розрізняють три можливі моделі рівності жінок і чоловіків – **формальну, протекціоністську й субстантивну**.

Відповідно до *формальної* моделі рівності, чоловіки й жінки однакові, тому з жінками слід поводитися як із чоловіками. Згідно з такою позицією, на законодавчому рівні має бути формалізована рівність прав кожної особи незалежно від будь-яких дискримінаційних критеріїв, що є достатнім для подолання фактично наявної в суспільстві нерівності. Такий підхід у гендерній теорії має назву «гендерно нейтральний».

Протекціоністська модель рівності вимагає, щоб жінки були усунені від участі в деяких сферах діяльності заради їхнього ж власного інтересу, що забезпечується через установлення відповідних заборон на законодавчому рівні. У такому підході визнаються відмінності між жінками і чоловіками, але вони розцінюються як слабкість жінок, чим виправдовується їх підлегле становище.

Міжнародні стандарти та відповідно до них Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» виходять із *субстантивної* моделі рівності, яка базується на визнанні соціальних та біологічних розбіжностей між чоловіками і жінками та їх урахуванні в процесі законодавчого регулювання. У межах цієї позиції підкреслюється важливість створення й забезпечення *рівних можливостей* для жінок і чоловіків щодо реалізації своїх прав.

Показовою щодо цього є проблема заборони використання праці жінок на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами виробництва, що пояснюється передусім необхідністю збереження їхнього репродуктивного здоров'я. Така заборона ілюструє протекціоністську модель рівності. Натомість у субстантивній моделі наголошується на тому, що життя і здоров'я жінки, у тому числі її репродуктивні функції, є не менш значущими, ніж життя і здоров'я чоловіків. Дотримання міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності вимагає не заборони

жінці працювати на вказаних виробництвах, а ліквідації таких виробництв або максимального зниження їхнього шкідливого впливу на життя і здоров'я як жінки, так і чоловіка.

Субстантивний підхід передбачає, що з метою якнайшвидшої ліквідації наслідків соціальної нерівності на всіх рівнях влади та в усіх сферах суспільного життя можуть застосовуватися *тимчасові спеціальні заходи (позитивні дії)*. ***Цей підхід має стати основою ґендерно-правової експертизи актів національного законодавства України та їх проектів.***

2) Визначаючи дискримінаційний характер певного припису того чи іншого нормативно-правового акта або його проекту, слід виходити з того, що міжнародні документи називають два види дискримінації – *юридичну (de jure)* і *фактичну (de facto)*. Дискримінація *de jure* виявляється в наявності прямих дискримінаційних положень у чинному законодавстві; дискримінація *de facto* (дискримінація результату) полягає в тому, що принцип рівності прав та можливостей чоловіків і жінок порушується в результаті правореалізації.

Яскравим прикладом другого виду дискримінації виступає положення ч. 2 ст. 182 Сімейного кодексу України, де зазначено, що мінімальний розмір аліментів на одну дитинну не може бути меншим, ніж 30 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Така норма законодавства з формально-юридичного боку видається ґендерно нейтральною, проте на практиці призводить до ситуації кричущої дискримінації жінки-матері, з якою, як правило, залишається проживати дитина (або діти) після розлучення подружжя. Жінка-мати вимушена самотужки забезпечувати 70 % прожиткового мінімуму на кожну дитину й нести весь тягар її виховання й догляду за нею, що суттєво обмежує жінку в можливості будувати власну кар'єру й мати якийсь додатковий заробіток. Отже, впровадження так званого «ґендерно чутливого» підходу в чинне законодавство передбачає схвалення таких законодавчих приписів, які не тільки не містять обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а й у результаті своєї реалізації сприяють усуненню правовими засобами *фактичного ґендерного дисбалансу*, що склався в тій чи іншій сфері суспільних відносин.

Така вимога підтверджується в Заключних коментарях Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, де зазначено: «Що стосується визначення поняття «дискримінація щодо жінок», яке міститься в Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», Комітет вважає, що воно недостатньо чітко і явно

охоплює **проблему непрямої дискримінації**, як це вказано у статті 1 Конвенції» (ст. 16 Заключних коментарів). Комітет вимагає від України виключити положення, що можуть призвести до непрямої дискримінації, з усіх актів законодавства України. Такі положення мають бути виявлені в результаті ґендерно-правової експертизи законодавства.

Рекомендації

Майбутній Національний план дій щодо утвердження ґендерної рівності на період до 2016 року має бути спрямовано на сприяння формуванню сутнісного, а не формального підходу до проведення ґендерно-правової експертизи законодавства України та проектів нормативно-правових актів, для чого, зокрема, слід передбачити такі заходи:

- забезпечити переклад українською мовою та опублікування рішень Європейського суду з прав людини у сфері протидії ґендерній дискримінації, актів конвенціональних органів ООН (рішень щодо індивідуальних скарг, загальних рекомендацій, заключних коментарів за результатами розгляду державних доповідей), а також декларацій, резолюцій, платформ дій, інших міжнародних документів, які входять до міжнародних стандартів у сфері забезпечення ґендерної рівності;

- розробити й нормативно закріпити **методику проведення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів та їх проектів**, у якій забезпечити систематизацію й визначення закладених у міжнародних стандартах основних принципів, на яких має ґрунтуватися ґендерний аналіз законодавства України, розробити його узгоджені, комплексні індикатори;

- визначити критерії відбору нормативно-правових актів та їх проектів, які в першу чергу підлягають ґендерно-правовій експертизі;

- забезпечити залучення незалежних експертів та експерток у сфері ґендерної теорії та практики до проведення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів та їх проектів;

- організувати проведення фахової ґендерної експертизи державного та місцевих бюджетів;

- забезпечити оприлюднення висновків ґендерно-правової експертизи щодо ключових нормативно-правових актів України та їх проектів, які мають принципове значення для забезпечення принципу рівних прав та можливостей в Україні.

9. Формування механізму запровадження «позитивних дій». Гендерні політичні квоти.

Зауваження

Окрему проблему у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків становить питання щодо запровадження так званих **«позитивних дій»**, тобто тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей осіб обох статей у різних сферах суспільного життя. Такі тимчасові дії покликані сприяти досягненню гендерної рівності, компенсувати відмінності, нерівність або невикладне становище осіб певної статі у відповідних сферах громадського життя. **Однак таким заходам не приділено належної уваги в Державній програмі, що слід виправити в ході розроблення нової програми.**

Обґрунтування

Можливість ужиття *тимчасових спеціальних заходів* уперше (!) на рівні національного законодавства України передбачено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», для чого в Законі вживається відомий у світі термін **«позитивні дії»**. Згідно зі статтею 1 Закону, позитивні дії – це *спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.*

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає можливість введення спеціальних тимчасових заходів **як на державному, так і на недержавному рівнях** (на рівні підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян тощо). Можливість застосування позитивних дій передбачена в **10 з 24 (!) статей Закону**, зокрема статтями 1, 3, 7, 12, 16, 19, що свідчить про можливу широку сферу їх використання. Однак Закон не вказує, які конкретно позитивні дії можуть застосовуватись, а лише передбачає абстрактну можливість їх запровадження.

Прикладами позитивних дій можуть бути, зокрема:

- квотування місць для жінок у списках партій на парламентських виборах;
- надання кредитів жінкам-підприємцям на більш вигідних умовах;

- економічне стимулювання чоловіків для перебування певний час у відпустці з догляду за дитиною тощо.

Однак, незважаючи на широкі можливості застосування позитивних дій, в Україні такі заходи фактично не використовуються. За останні роки було здійснено кілька спроб запровадити політичні квоти для жінок, проте всі законопроекти з такою нормою було відхилено. Останній із них, у якому пропонувалося запровадити вимогу щодо представництва не менш ніж 20 % осіб однієї статі в кожній п'ятірці партійного списку, не пройшов навіть першого читання в лютому 2010 року.

Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок рекомендував Україні розпочати активне використання позитивних дій у всіх сферах суспільного життя.

У п. 12 Заключних коментарів Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок зазначив, що він «шкодує, що деякі з порушених проблем та рекомендацій, включених до попередніх Заключних коментарів, були виконані недостатньою мірою. *Насамперед це стосується... недостатнього представництва жінок у вищих ешелонах деяких сфер суспільного життя, а також браку застосування компенсаційних дій, наприклад, введення квот та інших тимчасових спеціальних засобів*».

Рекомендації

Згідно з рекомендаціями Комітету, враховуючи принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у майбутньому Національному плані дій доцільно:

- розробити та затвердити методичні рекомендації, які міститимуть чіткі вимоги до тимчасових спеціальних заходів відповідно до міжнародних стандартів, зокрема розробленої Комітетом ґрунтовної Загальної рекомендації № 25 до статті 4 Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок;

- вивчити ситуацію та узагальнити інформацію про застосування тимчасових спеціальних заходів у сферах, де спостерігається недостатнє представництво чи невідгідне становище жінок або чоловіків, а також про їх застосування стосовно уразливих груп осіб, які потерпають від кількох видів дискримінації;

- ухвалити та застосовувати тимчасові спеціальні заходи, у тому числі квоти, в рамках комплексної стратегії, спрямованої на досягнення

належної ґендерної рівності у сферах, де спостерігається недостатнє представництво чи не вигідне становище жінок або чоловіків, а також стосовно осіб, які потерпають від кількох видів дискримінації;

- ознайомити всіх відповідних посадових осіб із концепцією тимчасових спеціальних заходів згідно з параграфом 1 статті 4 Конвенції та Загальної рекомендації 25 Комітету.

10. Подолання ґендерного насильства в українському суспільстві. Проблеми попередження та протидії насильству в сім'ї.

Зауваження

Один із поширених, найбільш небезпечних проявів дискримінації за ознакою статі становить ґендерне насильство. У Плані заходів щодо утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року окремими пунктами визначаються заходи, спрямовані на подолання насильства щодо жінок і чоловіків (пп. 32–34 Постанови тощо). Перспективні напрями державної політики у сфері протидії ґендерному насильству викладені в Постанові Верховної Ради України «Про рекомендації парламентських слухань «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження ґендерного насильства»» від 22 березня 2007 р.

В майбутньому Національному плані дій щодо утвердження ґендерної рівності на період до 2016 року проблема запобігання та протидії ґендерному насильству, передусім насильству в сім'ї, має набути подальшої підтримки, логічного розвитку й характеру системних та цілеспрямованих заходів.

При цьому законодавство у сфері протидії насильству в сім'ї та заходи, спрямовані на його реалізацію, мають бути переглянуті з урахуванням загальновизнаного факту, що насильство в сім'ї зумовлене ґендерними стереотипами й не може розглядатися як ґендерно нейтральна проблема.

Обґрунтування

Законодавче регулювання проблеми протидії насильству в сім'ї має ґендерно нейтральний характер, тоді як міжнародний досвід, а також дані психології та соціології свідчать, що причини та умови вчинення сімейного насильства не є ґендерно нейтральними, так само як і наслідки

такого насильства, від якого страждають переважно жінки.

Навряд чи сучасна українська практика законотворення готова піти шляхом трансформації законодавства у сфері запобігання сімейному насильству в бік захисту тільки жінок від такого насильства й визнання лише чоловіків суб'єктами його вчинення. До того ж, такі пропозиції, очевидно, не знайдуть підтримки української громадськості.

Таким чином, ґендерні фактори сімейного насильства мають обов'язково бути враховані в процесі застосування законодавства України про запобігання сімейному насильству, а також у формуванні ґендерної політики України.

Рекомендації

- Передбачити систему заходів, спрямованих на подолання насильства в сім'ї, у ході розроблення наступної Державної програми з подальшого утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві з урахуванням рекомендацій Комітету, викладених у пп. 26–29 Заключних коментарів;

- розробити пакет пропозицій щодо внесення змін до законодавчих актів України задля вдосконалення законодавства стосовно протидії насильству в сім'ї (Закону України «Про попередження насильства в сім'ї», Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України, Кримінально-процесуального кодексу України, Сімейного кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України) та сприяти його ухваленню;

- запровадити законодавче визначення поняття ґендерного насильства та його основних форм, яке б відповідало основним міжнародним стандартам у сфері захисту прав людини та забезпечення ґендерної рівності, для чого внести доповнення до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005;

- доповнити Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» окремим розділом, спрямованим на протидію насильству за ознакою статі, у тому числі насильству в сім'ї;

- забезпечити проведення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства України та проектів нормативно-правових актів у сфері запобігання насильству в сім'ї;

- розробити та ухвалити Постанову Пленуму Верховному Суду

України щодо вдосконалення практики застосування законодавства України у сфері запобігання насильству в сім'ї та рекомендувати суддям урахувувати ґендерні чинники сімейного насильства;

- розробити та здійснити апробацію корекційних програм для осіб, що вчинили насильство в сім'ї, з урахуванням статі, віку та інших особистісних характеристик суб'єкта вчинення насильства в сім'ї;

- забезпечити відображення в даних державної статистики випадків насильства в сім'ї, відомостей про стать жертв насильства в сім'ї, у тому числі неповнолітніх;

- у ході проведення тренінгів та семінарів з протидії насильству в сім'ї для працівників судових, правоохоронних, медичних, соціальних, освітніх та інших органів і служб, які беруть участь у запобіганні насильству в сім'ї, звертати увагу на ґендерні умови, причини та наслідки сімейного насильства;

- ввести до навчальних програм освітніх закладів, що готують медичних, педагогічних працівників, психологів, юристів, правоохоронців, курси з питань запобігання насильству в сім'ї та допомоги його жертвам з урахуванням ґендерних особливостей сімейного насильства²⁴.

11. Ґендерна політика і проблема відповідального батьківства

Зауваження

На наш погляд, артикульовані в Програмі та Плані дій пункти щодо «формування відповідального материнства і батьківства» є за суттю правильними, але надто нечіткими. Це може призвести до неоднозначного трактування цього пункту в умовах низької ґендерної компетентності українського суспільства й органів виконавчої влади, відповідальних за ґендерну політику.

Обґрунтування

Проблема відповідального материнства і батьківства є вочевидь нагальною й загальновизнаною. Усім зрозуміло, наскільки важливим є саме відповідальне батьківство й материнство (порівняно з безвідповідальним або взагалі відсутнім). Водночас саме в ґендерному аспекті ця проблема має дуже чітку специфіку, яка, на жаль, анітрохи в Програмі не прояснена.

Ми маємо на увазі те, що в межах усталеної патріархатної традиції домінування саме материнського внеску у виховання та догляд за дітьми поняття «відповідального батьківства» може стати підґрунтям для подвійних стандартів щодо ролі та внеску чоловіка і жінки в «батьківство». У межах цієї традиції «відповідальною матір'ю» може вважатися жінка, яка жертвує роботою і кар'єрою заради «присвяти себе дітям», а «відповідальним батьком» – чоловік, що «забезпечує сім'ю»²⁵.

Окрім цього, риторика «відповідального материнства» може стати (стає) в сучасній Україні основою для антиабортних кампаній, побудованих на демонізації жінок, що переривають власну вагітність, і відмові визнати право жінки на власне тіло. Вочевидь, така риторика й практика є протилежною до ідей гендерної рівності.

Рекомендації

Отже, необхідна додаткова роз'яснювальна робота щодо саме гендерного бачення вказаної проблеми.

12. Гендер і освіта

Зауваження

Незважаючи на те що тему освіти винесено в окремий розділ у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Державна й регіональні гендерні програми неприпустимо мало уваги приділяють сфері освіти.

З одного боку, вимоги щодо гендерної експертизи підручників і навчальних програм, а також включення гендерної освіти в систему професійної підготовки й перепідготовки містяться в Державній програмі (вони все ще не виконані, але то вже інше питання). Але, з іншого боку, цей процес залишається неконтрольованим – ні кількісно, ні, що важливо, якісно.

Обґрунтування

Як показують дослідження²⁶, процес упровадження гендерної освіти в українські ВНЗ є досить неоднозначним. Звітуючи перед

керівництвом, адміністрації вишів подекуди «прикрашають» дійсність, відносячи до переліку гендерних курсів такі, що насправді мають віддалений стосунок до гендерної проблематики.

Ще гостріше стоїть проблема якості курсів у випадку, коли їхня назва є гендерно коректною: на жаль, навіть серед навчальних програм, що перемогли на Всеукраїнському конкурсі й були опубліковані, є такі, що спираються засадничо на статево-рольовий підхід, транслюючи, таким чином, ідеологію гендерної нерівності²⁷.

У найкращому становищі щодо гендерної освіти є студенти / студентки найкращих університетів столиці й великих міст України – так, більш ніж 40 % усіх гендерних курсів в українських вишах викладається в НаУКМА²⁸. Але навіть у такому великому університетському місті, як Харків, за даними нашого дослідження²⁹, 66 % студентів ніяким чином і жодного разу не стикалися з гендерною проблематикою у своєму навчанні. З-поміж тих 34 % студентів, які все ж обговорювали різні аспекти гендерної проблематики під час навчання у ВНЗ, лише 10 % зазначили, що це був окремий курс, присвячений гендерним проблемам (або більш ніж один курс). Ще 73 % опитаних указали, що знайомі з гендерною проблематикою завдяки окремим темам або модулям у межах більш загальних курсів, а 23 % респондентів обговорювали гендерні проблеми зі своїми викладачами поза розкладом (при цьому не уточнювалося, що саме і як саме). Отже, прості обчислення показують: якщо говорити про так звані «гендерні курси» – тобто навчальні предмети, повністю сконцентровані на тих чи інших питаннях зі сфери гендерних студій, – то їхньою аудиторією є приблизно 3 % всіх студентів великого міста (у цьому разі Харкова). Маємо стійку підозру, що в регіональному аспекті проблема кількості і якості гендерної освіти загострюється до критичної межі.

У регіональних програмах є ще один цікавий момент. Практично всі регіональні програми скопіювали з Державної програми такий пункт: *«24. Проведення конкурсу наукових робіт з гендерної проблематики серед учнів 10–11 класів, студентів і аспірантів та підсумкової конференції»*³⁰, очевидно, розцінюючи його не лише як важливий, але й як нескладний для виконання. Нам він видається не зовсім реалістичним – а отже, таким, що призводить (може призвести) до симулятивної діяльності, і в цьому ми бачимо серйозну проблему, особливо на рівні шкільної освіти.

По-перше, виникає багато сумнівів щодо якості наукової діяльності старшокласників узагалі. По-друге, це тим більше актуально стосовно гендерної проблематики, адже рівень гендерної компетентості

як учителів, так і учнів залишається дуже низьким.

Як показує одне з нещодавніх досліджень ГІАЦ «КРОНА», лише 18 % студентів і студенток ВНЗ м. Харкова пригадали, що ґендерні питання так чи інакше обговорювались у середній школі, де вони навчались³¹. Інше дослідження свідчить: поширеність і стійкість ґендерних стереотипів та упереджень серед учителів є досить високою. Майже половина опитаних учителів упевнені, що «дівчат треба готувати передусім до ролі матері й господині, а хлопців – до професій, здатних забезпечити сім'ю матеріально» і що «стать дитини визначає, про що з ним / нею говорити, що радити, що дарувати й т. ін.». Більш ніж третина вчителів поділяють думку, що «основне призначення жінки – бути гарною дружиною і матір'ю». Очевидно, що наведені настанови не сприяють розвиткові ґендерної чутливості вчителя, а навпаки, призводять до (подекуди неусвідомлених) сексистських висловлень і практик щодо школярів та інших людей. Це саме дослідження показало, що 30 % опитаних учителів не бачать ніякої дискримінації за ознакою статі в сучасному українському суспільстві; майже половина опитаних (46 %) ніколи не чули про Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»³².

Колись одна вчителька довірливо розповіла: «Коли ми не знаємо або не хочемо чогось учити наших школярів, ми тоді проводимо конкурс: нехай вони самі пишуть про те, про що ми їм не розповіли. Або проводимо конкурс малюнків на цю тему для молодших школярів». У принципі, цей 24 пункт міг би стати потужним джерелом ґендерної просвіти серед молоді – але чи став? Чи в кожному регіоні знайшлася достатня кількість (і якість) ґендерних фахівців, щоб керувати роботами молодих науковців, а потім адекватно їх оцінювати? З нашого досвіду, інколи переможцями таких конкурсів ставали роботи, методологічно несумісні з ґендерною теорією.

Рекомендації

Ми б радили обережніше й відповідальніше ставитися до впровадження ґендерної тематики в науково-дослідницьку роботу школярів та студентів. Натомість, можливо, було б доцільніше зосередитися на рівні ВНЗ – упровадженні ґендерних курсів і водночас підвищенні ґендерної компетентності викладачів ВНЗ, шкільних учителів. Може, краще провести конкурс робіт на ґендерну тематику серед учителів?

13. Проблема забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та зайнятості, включаючи оплату праці

Зауваження

За результатами вивчення ситуації в Україні, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок висловив своє занепокоєння реальним становищем жінок на ринку праці, а особливо високими показниками безробіття серед жінок, значними відмінностями в зарплатні жінок і чоловіків, професійною сегрегацією та постійним ґендерно зумовленим дискримінаційним ставленням роботодавців у державному та приватному секторі, включаючи дискримінаційний набір на роботу й сексуальні домагання на робочому місці.

Одним з очікуваних результатів Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року виступало *«забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, провадженні підприємницької діяльності, поєднанні трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків»*, однак повною мірою досягти його не вдалося. Майбутній Національний план дій щодо утвердження ґендерної рівності на період до 2016 року має передбачити подальші кроки в напрямі досягнення вказаного результату, враховуючи, що однією з важливих перешкод на цьому шляху виступає чинний Кодекс законів про працю України.

Обґрунтування

Чинний **Кодекс законів про працю України** містить значну кількість положень, які **передбачають додаткові гарантії трудових прав жінок і наділяють їх певними перевагами порівняно з чоловіками**. У Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) захисту трудових прав жінок присвячена окрема глава «Праця жінок». У ній, зокрема, містяться статті з вимогами щодо охорони праці (перелік робіт, на яких забороняється застосування праці жінок, – ст. 174, обмеження праці жінок у нічний час – ст. 175, гарантії вагітним жінкам та жінкам з дітьми – ст. 176–186). Окремою нормою передбачено встановлення жінкам неповного робочого часу (на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї –

ст. 56 КЗпП). Крім того, додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги можуть бути встановлені в колективному договорі, трудовому договорі з конкретною особою.

Ряд норм трудового законодавства спрямований на захист прав працюючих жінок з дітьми та іншими членами сім'ї, що потребують догляду. Значна кількість соціальних гарантій, пов'язаних з доглядом за дітьми, характеризують саме жінку як основного суб'єкта. Скажімо, одержання соціальних виплат на утримання дітей закріплене переважно за жінкою (ст. 24, 28–32 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»), встановлення неповного робочого часу обов'язкове на вимогу тільки жінки (ст. 56 КЗпП), заборонено звільнення жінок, які мають дітей (ст. 184, ч. 2 КЗпП), обов'язок роботодавця з надання путівок у санаторії та будинки відпочинку, матеріальної допомоги передбачається тільки для жінок із дітьми (ст. 185 КЗпП) тощо³³.

Отже, на сьогодні склалася ситуація, коли жінки у сфері праці та зайнятості перебувають нібито у більш вигідному становищі, ніж чоловіки. Проте така «забезпеченість» жінки правами певним чином послаблює її конкурентоспроможність на ринку праці, оскільки формує несприятливе ставлення роботодавців, «обтяжених» додатковими зобов'язаннями.

Навіть за нормами *Європейської соціальної хартії* зміст права працюючих жінок на охорону материнства (ст. 8) не тлумачиться як категорична заборона звільнення з роботи, яке допускається у випадках неналежної поведінки працюючої жінки під час вагітності й у післяпологовий період. У нас же, згідно зі статтею 184 КЗпП України, звільнення вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років (у відповідних випадках – до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Таким чином, протекціоністський підхід, закладений у чинному Кодексі законів про працю України, справляє на практиці зворотний ефект і посилює нерівність можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості.

Рекомендації

У майбутній Державній програмі має бути передбачено систему заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці й зайнятості з урахуванням таких висновків:

- Новий Трудовий кодекс, який перебуває на обговоренні у Верховній Раді України, має бути позбавлений протекціонізму; у його основу, згідно з міжнародними зобов'язаннями України, повинна бути покладена субстантивна модель рівності жінок і чоловіків, яка враховує їхні відмінності, однак спрямована на забезпечення фактичної рівності можливостей представників обох статей. Цьому сприятиме проведення фахової гендерної експертизи проекту Трудового кодексу України.

- Необхідно розглянути питання щодо виконання вимог Європейського Союзу, у новітніх державах-членах якого щорічно пенсійний вік жінок підвищується на півроку і поступово зрівняється з пенсійним віком чоловіків.

Крім того, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок рекомендував Україні вжити відповідних заходів для гарантування реальної реалізації жінками – на однакових умовах із чоловіками – їхнього права на аналогічну платню за виконання аналогічної роботи; для зниження рівня гендерно зумовленої професійної сегрегації; для застосування відповідних санкцій з метою ліквідації сексуальних домагань на робочому місці та інших дискримінаційних практик (п. 35 Загальних коментарів).

14. Контроль за виконанням програм і планів

Зауваження

Сам процес реалізації державних, а особливо регіональних програм і планів не завжди веде до бажаного результату, а отже, потребує посиленого контролю з боку експертного середовища та громадянського суспільства.

Обґрунтування

На жаль, майже всі програми – державна й регіональні – містять певні некоректності, що на практиці можуть вилитись (виливаються) в

неефективні або і взагалі шкідливі дії. Тому надзвичайно важливим важелем бачиться громадський контроль за виконанням регіональних програм. На сьогодні нам відомий лише один проект: за підтримки Міжнародного фонду «Відродження» протягом жовтня 2009 р. – березня 2010 р. Молодіжна організація «Нова генерація» провела громадську експертизу діяльності Херсонської обласної державної адміністрації щодо утвердження гендерної рівності в області. Ініціатори ставили за мету оцінити діяльність обласної державної адміністрації та її відповідних управлінь, відділів щодо реалізації державної політики з утвердження гендерної рівності, виконання ними Обласної програми з утвердження гендерної рівності в області на період до 2010 року.

Наведемо один із висновків указаної експертизи, що може слугувати логічним доповненням попередніх міркувань: *«Аналіз офіційних інформаційних матеріалів, наданих відповідними підрозділами адміністрації, глибинні інтерв'ю та фокус-групи із спеціалістами управлінь, відділів, активістами місцевих громадських організацій засвідчив, що виконання Обласної програми з утвердження гендерної рівності в області на період до 2010 року ускладнене перенасиченням не виправданою кількістю завдань та очікуваних результатів, які адекватно не забезпечуються відповідними заходами»*³⁴.

Те саме помічають й інші дослідники. Так, аналізуючи звіти щодо стану виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2007–2010 рр., науковці Державного інституту розвитку сім'ї та молоді вважають: *«У цілому слід зазначити, що міністерства виконання Державної програми ще не розпочали. Заходи, які ними ініціюються, мають ситуативний, разовий характер, зорієнтовані скоріше на необхідність прозвітувати, аніж на послідовне впровадження гендерної політики у діяльність галузей»*³⁵. І далі: *«Діяльність у цьому напрямі ще не розпочалася в повній мірі. Реалізація положень Державної програми має несистематичний та непослідовний характер»*³⁶.

Важливими є спостереження: *«Чи не найдетальніше і найчастіше згадувані у звітах культурно-мистецькі заходи по суті пов'язані із досить обмеженим колом ролей жінки – красуня, матір, берегиня сімейного вогнища – всі пов'язані із сімейним приватним життям і не торкаються професійної, громадської, політичної, творчої самореалізації жінки. Зовсім відсутні заходи, які б висвітлювали той же спектр чоловічих ролей у публічних та приватних сферах суспільства. Загалом гендерна проблематика суб'єктами виконання Державної програми сприймається*

як винятково «жіноча», а також переважно пов'язана із традиційними сферами жіночої опіки: сімейні стосунки, репродуктивне здоров'я, виховання дітей, домашні клопоти та ужиткове мистецтво, тілесна краса»³⁷.

Залишається ще раз пожалкувати, що випадки громадського контролю за виконанням Державної та регіональних гендерних програм є поодинокими.

Рекомендації

Громадський моніторинг як власне процес створення й прийняття регіональних гендерних програм, так і результатів їх виконання має стати необхідною складовою реалізації гендерної політики. Може, варто зобов'язати управління у справах сім'ї та молоді проходити такий громадський моніторинг або рецензування як обов'язкову умову прийняття їхніх звітів і / або закласти в програму кошти на таку роботу для представників / представниць громадянського суспільства?

Перелік посилань до Додатку 8:

1. Детальніше про критику гендерного мейнстримінгу див.: *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory* (Carol Bacchi & Joan Eveline). – Adelaida Press, 2010; Hankivsky O. Gender vs. diversity mainstreaming: A preliminary examination of the role and transformative potential of feminist theory // *Canadian Journal of Political Science*. – 2005. – № 38 (4). – Р. 977–1001; Приходько О. О. Становлення гендерного суб'єкту на перетині дискурсів масової культури і політики (на прикладі Німеччини): Дис. ... канд. філос. наук. – Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2010. – Розділ 2.2; Плахотнік О. Філософсько-методологічні парадокси української гендерної політики // *Інтелект. Особистість. Цивілізація*. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2010. – Вип. 8 (у друці) та ін.
2. Див. детальніше: Воронцов Д. В. Что такое гендер // *Практикум по гендерной психологии* / Под ред. И. С. Клециной. – СПб.: Питер, 2003. – С. 28.
3. Nicholson, Linda. Interpreting «Gender» // *The Play of Reason: From the modern to the postmodern*. – Ithaca, N.Y.: Cornell University Press. 1999. – Р. 53.2. – 107 с.
4. Виттиг М. Прямое мышление и другие эссе. – М.: Идея Пресс, 200
5. Nicholson, L. Interpreting «Gender»... Матеріали дискусії див.: *Hypatia*. – Vol. 16. – No. 2 (Spring 2001).
6. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»: <http://www.president.gov.ua>
7. Державна програма з утвердження гендерної рівності в Україні на період до 2010 року // *Офіційний вісник України*. – 2007. – № 1. – С. 91.
8. Гусак Н. Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві: хто повинен її виконувати? *Магістеріум*. – 2008. – Вип. 32: Соціальна робота і охорона здоров'я. – С. 44–49.
9. <http://www.korostenrda.gov.ua>
10. Обласна програма Рівненської області з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року / <http://www.molody.ukrwest.net>
11. www.kmv.gov.ua
12. Власенко Н. С., Виноградова Л. Д., Калачова І. В. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000.
13. Nochlin, L. Why Are There No Great Women Artists? // *Women in Sexist Society: Studies in Power and Powerlessness* / Ed. by V. Gornick and B. Moran. – N.Y., 1971. – Р. 480–510.
14. Державна програма з утвердження гендерної рівності в Україні на період до 2010 року // *Офіційний вісник України*. – 2007. – № 1. – С. 91.
15. Там само.
16. <http://meria.sumy.ua>

17. Хамітов Н. Духовність // Філософський енциклопедичний словник. – К., 2002. – С. 179.
18. Гончаренко С. Український педагогічний словник. – К.: Либідь, 1997. – С. 106.
19. Наведемо приклад одного з визначень: духовне виховання – це виховання ціннісного ставлення до життя, що забезпечує стійкий та гармонійний розвиток людини. Це виховання почуття обов'язку, справедливості, відвертості, відповідальності, праведності, благо-честя та інших якостей, здатних надати вищого сенсу справам і думкам людини, підняти її над земними труднощами (Безрукова В. С. Педагогика. – Екатеринбург, 1996. – С. 65).
20. Справедливості ради зазначимо, що в міністерському плані заходів з реалізації Державної програми на 2010 рік цей пункт уже відсутній.
21. Кримський С. Б. Принципи духовності ХХ століття // День. – 2001. – 15 листопада.
22. Горак Г. І. Філософія: Курс лекцій. – К., 1997. – С. 120–144.
23. Философский энциклопедический словарь. – М., 1997. – С. 147.
24. Рекомендації до цього пункту розроблено на основі матеріалів, підготованих за результатами дослідження українського досвіду у сфері впровадження корекційних програм та системи заходів юридичної відповідальності, що застосовуються до осіб, які вчинили насильство в сім'ї, фінансованого Програмою Розвитку ООН в Україні, 2009 р.
25. Наш багатий практичний досвід проведення семінарів та тренінгів для держслужбовців свідчить про надзвичайну стійкість саме такого розуміння «відповідального батьківства».
26. Плахотник О. «Разрешить нельзя запретить»: к вопросу об институционализации гендерных исследований как учебной дисциплины в современной Украине // Гендерные исследования. – 2009. – № 19. – С. 156–165.
27. Див.: Плахотник О. Рец. на: Хрестоматія навчальних програм з проблем гендерного розвитку. – К.: ПЦ «Фоліант», 2004 // Гендерные исследования. – 2009. – № 19. – С. 378–381.
28. Хавлин Т. Гендер в социологии: сравнительный анализ гендерных социологических курсов в университетах Германии и Украины // Гендерные исследования. – 2009. – № 19. – С. 251–266.
29. Гендерні проблеми очима студентства: Аналітична доповідь / Л. Гуслякова, І. Даниленко, О. Плахотнік, М. Сухомлин. – Харків: Райдер, 2009.
30. Державна програма з утвердження гендерної рівності в Україні на період до 2010 року // Офіційний вісник України. – 2007. – № 1. – С. 91.
31. Гендерні проблеми очима студентства... – С. 38–39.
32. Плахотник О., Губина С. К вопросу о гендерных установках и гендерной компетентности учителей // Сборник материалов конференции «Гендерні перетворення в Україні: осмислюючи стратегію і тактику» (15-16 жовтня, Харків). – С. 66–75.

33. Матеріал цього пункту підготовлено на підставі фінального звіту за результатами Міжнародної конференції «Захист жінок та дітей на основі міжнародних документів щодо прав людини» (Ялта, 2–3 червня 2010 р.), виконаного Г. О. Христовою.

34. <http://www.civicua.org>

35. Гусак Н. Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві: хто повинен її виконувати? // Магістеріум. – 2008. – Вип. 32: Соціальна робота і охорона здоров'я. – С. 47.

36. Там само.

37. Там само. – С. 48.

Гендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА»

**Позитивні дії в механізмі забезпечення
рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:
міжнародний досвід та українські перспективи**

Комп'ютерна верстка: *Ізюмський М. В.*

Підписано до друку 15.11.10. Формат 60x84/16

Папір офсет. Гарнітура Times.

Наклад 500 примірників.

Друкарня «Барбарис»

ФО-П Дехтяр А. Ю, м. Харків,

Тел.: (057) 762-38-98

barbaris.kh.ua

Теоретико-методологічний аналіз

«Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року»

та рекомендації щодо розробки загальнодержавної програми
«Національний план дій щодо утвердження гендерної рівності на період до 2016 року»

Теоретико-методологічний аналіз Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року першими виконали співробітниця Гендерного інформаційно-аналітичного центру «КРОНА» (м. Харків, www.krona.org.ua) за підтримки Фонду Гайнріха Бьоелля (Німеччина, представництво в Україні, www.boell.org.ua).

Цей текст подано в Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту як внесок ПАЦ «КРОНА» в розробку Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо утвердження гендерної рівності на період до 2016 року» та в розвиток української гендерної політики в цілому.

Ми сподіваємося цю працю не лише долучитися до розвитку та вдосконалення гендерної політики в Україні, але й розпочати широкую суспільну дискусію в академічно-експертному середовищі й громадянському суспільстві навколо нагальних питань гендерної теорії і практики.



Отримати електронну версію аналітичної доповіді можна, надіславши запит на електронну адресу press.krona@gmail.com.