

КРОНА

Харківська жіноча організація

УКРАЇНСЬКИЙ ШЛЯХ ДО ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Збірник матеріалів по проекту

 HEINRICH BÖLL STIFTUNG

*Видання здійснено за фінансової
підтримки Фонду імені Генріха Бьолля*

Харків
2006

Український шлях до гендерної рівності: Збірник матеріалів по проекту.— Харків: Райдер, 2006. — 44 с.

Упорядники видання: Ольга Плахотнік
Людмила Гусякова
Інна Лазарук
Ольга Сабірова
Ганна Христова
Едуард Трегубов
Олена Уварова

В збірнику матеріалів «Український шлях до гендерної рівності» представлені результати проекту, який виконувався Харківською жіночою організацією «Крона» в 2006 році за фінансової підтримки Фонду імені Генріха Бюлля (Німеччина, представництво у Польщі). В збірнику ви знайдете інформацію про «Крону» та її проекти, концепцію проекту «Український шлях до гендерної рівності», законодавче закріплення ідеї гендерної рівності, опис методики громадської дискусії «Виважений діалог» та матеріали семінарів і дискусій, які проводилися в різних регіонах України, а також інформацію про партнерів проекту.

В оформленні обкладинки використані фотографії, зроблені під час проведення заходів у містах України.

Видання здійснено за фінансової підтримки Фонду імені Генріха Бюлля.

© Харківська жіноча організація «Крона», 2006 р.
e-mail: krona@rider.com.ua
www.krona.org.ua

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
РОЗДІЛ 1. Концепція проекту	4
Про «Крону» та її проекти	5
Марафон «Український шлях до гендерної рівності»	6
Законодавче закріплення ідеї гендерної рівності	7
Методика громадської дискусії «Виважений діалог»	13
РОЗДІЛ 2. Матеріали дискусій	17
Семінар та дискусія в м. Брянка Луганської області	17
Семінар та дискусія в м. Вінниця	17
Семінар та дискусія в м. Івано-Франківськ	20
Семінар та дискусія в м. Сімферополь	20
Літня школа в Криму	28
РОЗДІЛ 3. Враження від Всеукраїнського марафону «Український шлях до гендерної рівності»	34
РОЗДІЛ 4. Наші партнери	37
РОЗДІЛ 5. Словничок гендерної термінології	38

Передмова

«Український шлях до гендерної рівності» — таку назву має програма, розроблена і втілена Харківською жіночою організацією «Крона» протягом 2006 року. Це була велика й важка, але надзвичайно плідна робота з українськими громадськими організаціями, освітянами, вченими-дослідниками, держслужбовцями та представниками влади. Внаслідок цієї роботи виникла ідея книжки, яку ви тримаєте в руках.

Іншою передумовою створення даної книги стало видання АНО «Російської інтелектуальної агенції», здійснене за підтримки Фонду імені Генріха Бюлля «Жіночий політичний погляд: збірник матеріалів з проекту» (2004 р.). Слід зазначити, що ми самі брали участь у вказаному проекті, тому й поцінуємо ці матеріали. Проте саме видана пітерськими колегами книга підказала нам ту форму, в яку може втілитись багатющий досвід, отриманий внаслідок великого довготривалого проекту.

Отже, ви тримаєте зараз незвичайне видання. Це не монографія, не підручник чи навчальний посібник, не збірник статей чи тез. Це — збірник матеріалів за програмою «Український шлях до гендерної рівності». Він містить обов'язкові теоретичні розділи, які пояснюють: чому обрана така тема? Чому «Крона» взяла на себе таку роботу? Якими є вихідні теоретичні та методичні позиції програми? Що таке «Виважений діалог»?

Крім того, це видання містить матеріали громадських дискусій, що були детально занотовані й спеціально оброблені співробітницями «Крони». Ми намагалися передати всі думки й висловлювання дуже точно. Кожен конспект «Виваженого діалогу» завершується тими підсумковими судженнями, що їх висловлювали учасники у фіналі. Ми впевнені, що саме ці матеріали є найціннішим зерном нашої книги, оскільки не лише відбивають різні варіанти суспільного бачення проблеми, але являють собою також джерело ідей та іні-

ціатив, які ще чекають на своє талановите втілення.

Останнім розділом книги є коротка інформація про всіх наших партнерів, хто брав участь у заходах програми. Ми вдячні їм за підтримку, співпрацю, насагу... дякуємо!

Єдине, чого немає в цій книзі — це остаточних висновків і підсумків. Це наша принципова позиція, і пояснена вона може бути таким чином. Ми вважаємо, що проект має продовжуватись — і нами, і нашими партнерами, й іншими громадськими організаціями України, які небайдужі до проблеми гендерної нерівності. Тому остаточні підсумки ще дуже й дуже попереду.

Наприкінці вступного слова ми хочемо ще раз подякувати:

Ганні Христовій, Олені Уваровій, Едуарду Трегубову, Лесі Аронець, Ельвірі Бекаєвій, Оксані Яцюк, Валентині Чугуєвцеві, Оксані Кісь, Оксані Ярош, Наталці Самолевській.

Розділ 1. Концепція проекту

Україна робить впевнені кроки як незалежна держава, віддана цінностям демократичного суспільства. На шляху до євроінтеграції все більш значущими в національному та громадському діалозі стають гендерні питання.

Свідченням визнання державою важливості їх вирішення є законодавча діяльність Верховної Ради України в царині гарантування гендерної рівності. У вересні 2005 року Верховна Рада ухвалила Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Крім того, підписано Указ Президента «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також персонально визначені координатори для всіх міністерств.

Харківська жіноча організація «Крона» через свою діяльність прагне сприяти обізнаності українського суспільства щодо

питань гендерної рівності, подоланню гендерних стереотипів та розширенню можливостей жінок в реалізації своїх прав, формуванню жіночого політичного погляду на важливі для суспільства питання. Прийняття Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» стало джерелом нової наснаги для нашої діяльності. Ми вважаємо, що сьогодні дуже важливим є широке інформування громадськості про Закон і ті можливості, що він відкриває, а також найширше суспільне обговорення проблеми гендерної нерівності в Україні.

Про «Крону» та її проекти

Харківська жіноча громадська організація «Крона» була заснована у 1997 р., зареєстрована у 1999 р. як неприбуткова. Організація працює у сфері неформальної освіти для жінок та молоді.

Діяльність «Крони» спрямована на просвітницьку діяльність, на формування нової громадської свідомості для розбудови громадянського суспільства, розвиток демократичних цінностей, досягнення гендерної рівності в Україні.

З 2000 року по 2006 рік «Крона» реалізує проект «Створення та розвиток регіональних жіночих освітніх центрів в Україні» в рамках міжнародної програми «Україна — сусід у Європі». Проект фінансується Фондом імені Генріха Бьоля (Heinrich Boll Stiftung) з Німеччини.

Стратегічною метою проекту є розвиток демократичних цінностей в українському суспільстві через посилення політичного впливу жінок з неурядових організацій на демократичні процеси в різних регіонах України.

Проект сприяє становленню гендерної політики в Україні, зміцненню позиції жінки в суспільстві через актуалізацію власної громадської позиції, формуванню жіночого політичного погляду на найважливіші напрямки соціальних змін у регіонах, формуванню такої жіночої політики, коли жінки самі визначають свої інтереси та послідовно діють для їх забезпечення

Організація проводить освітні тренінгові програми, круглі столи, дискусії, літні школи за інноваційними технологіями для жінок та молоді з різних регіонів України. В 2001 і 2002 роках на курсах соціального менеджменту «Наснаження силою» та «Жінки створюють майбутнє», які проводились в рамках проекту, взяло участь близько 300 жінок.

В 2003 році організація «Крона» стала партнером Управління праці та соціального захисту населення Харківської міської ради та членом «Єдиної соціальної мережі» м. Харкова.

З 2003 року «Крона» випускає інформаційно-просвітницьке видання «Я» в партнерстві з Харківською міською радою та Heinrich Boll Stiftung. Видання «Я» виходить 1 раз на квартал, наклад — 2000 примірників та розповсюджується безкоштовно в громадських організаціях України, культурно-освітніх закладах та в органах місцевого самоврядування міста Харкова. На протязі майже трьох років кожне число журналу є тематичним. У 2006 р. вийшли числа «Я» за темами: «Взаємодія», «Жінка та демократія», «Суспільство та гендер». Авторами матеріалів є науковці, громадські діячі, освітяни, представники виконавчої влади.

Протягом 2004 року «Крона» здійснювала проект «Гендерна просвіта молоді», який реалізувався за фінансовою підтримкою Mama Cash Fund for Women (Нідерланди). Мета проекту — підняти рівень обізнаності молодих жінок м. Харкова в гендерних питаннях, сприяти зниженню дискримінації жінок. В рамках проекту було створено та трансльовано по Харківському телеканалі «7 канал» 2 молодіжні телепередачі на гендерну тематику «Жіночий профіль сучасності», а також проведено цикл тренінгів на гендерну тему для молодих жінок з Харківського регіону.

В 2005 р. молодіжне крило організації отримало мікрогрант від організації «Пора» через фонд «Відродження» на мікропроект «Жінки в авангарді третього сектору», який було успішно виконано.

В 2005 р. «Крона» організувала і провела всеукраїнську літню школу для жінок-лідерок із громадських організацій України на тему: «Жінки-лідери громадських організацій та ініціатив у сприянні розвитку демократичного суспільства в Україні» за інноваційною технологією «Open space» та IV міжнародну тренінгову майстерню для тренерів і мультиплікаторів СНД «Вільна від насильства комунікація та вирішення конфліктів» в партнерстві з німецькою жіночою організацією OWEN.

В 2006 р. організація «Крона» організувала та провела такі заходи:

- ❖ круглий стіл «Гендерні перетворення в Україні: жіночий політичний погляд» за участю представників громадських організацій та органів місцевого самоврядування, кандидатів у депутати рад усіх рівнів, експертів з гендерних питань, освітян, жінок-політиків, в тому числі Народного депутата України Ольги Кобець — Голови підкомітету з гендерної політики Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин;
- ❖ другу Всеукраїнську літню школу «Жіночий активізм: стратегії впливу». У Літній школі взяли участь 25 лідерок — представниць неурядових організацій, закладів освіти та органів місцевого самоврядування, експерти з гендерних питань із усіх регіонів України: Харків, Львів, Чернівці, Хмельницький, Луцьк, Ужгород, Київ, Сімферополь, Вінниця, Полтава, Суми, Житомир. Протягом трьох робочих днів Літньої школи обговорювались питання стратегій розвитку та консолідації жіночого руху в Україні, проблеми дискримінації, реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в сучасній Україні. Учасниці обмінялися досвідом, отримали підтримку, налагодили партнерські стосунки для консолідації зусиль з метою реального впливу на демократичні зміни в суспільстві. Учасниці мали змогу переглянути та обговорити документальні фільми з колекції «Гендерний монтаж — 2006» (колекція на-

дана Українським Жіночим Фондом України);

- ❖ V міжнародну тренінгову майстерню для тренерів і мультиплікаторів СНД «Гендер — Жінка — Вплив жіночих НДО» в партнерстві з німецькою жіночою організацією OWEN.

Таким чином, «Крона» має великий досвід в організації та проведенні освітніх тренінгових програм, круглих столів, дискусій на важливі для суспільства теми за участю представників неурядових організацій, органів місцевого самоврядування, політологів, соціологів в різних регіонах України.

Марафон «Український шлях до гендерної рівності»

Проблема гендерних аспектів українського суспільства (нерівність прав та можливостей, дискримінація за ознакою статі та ін.) існувала здавна, проте стала «видимою» лише в останнє десятиріччя завдяки діяльності жіночих організацій та гендерних дослідницьких центрів, а також проникненню відповідних ідей та теорій із Заходу. Українська держава офіційно визнала існування проблеми і необхідність заходів по її вирішенню прийняттям восени 2005 року Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». В чому ж полягає ця проблема, якщо говорити коротко?

За Законом України, гендерна рівність — це 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. Гендерна рівність є однією з ознак правової держави.

Якою ж є гендерна ситуація в Україні на сьогоднішній день? Основною проблемою є декларативний характер гендерної рівності та формальність прав, в основному, жінок. У Верховній Раді України 2006 року жінки складають 8% депутатів, в той час як серед населення країни вони є більшістю (53%).

Частка жінок в загальній кількості підприємців складає 30%. В основному вони

зайняті в малому та середньому бізнесі. У великому бізнесі жінки — рідкість. Але жінки-підприємці — лише незначна частка працюючих жінок.

Серед найманих працівників показником дискримінації є рівень заробітної плати. У цілому рівень жіночої заробітної плати складає 2/3 чоловічої. Гендерна нерівність в оплаті праці є прямим порушенням принципу рівної оплати за рівну працю. Майже в усіх галузях народного господарства жінки займають низькооплачувані посади.

За неофіційними даними (офіційні дані з цієї проблеми відсутні) кожна п'ята жінка в Україні є жертвою домашнього насильства. Фактично, в Україні до сьогоднішнього дня немає реабілітаційних центрів для жертв домашнього насильства, які стали нормою для цивілізованих країн. Кваліфікована правова допомога є недоступною для більшості жінок, які потрапили в скрутну ситуацію. Також значної гостроти набула проблема сексуальних зазіхань, які вважаються нормою у відносинах між керівниками-чоловіками та підлеглими-жінками.

Проте слід зазначити, що від гендерної нерівності потерпають і чоловіки. Тривалість їх життя, що на десяток років нижча, ніж жіночого, є наслідком надмірних стресів у трудовій діяльності, недбалого ставлення до свого здоров'я та життя, згубних звичок та відсутності емоційної підтримки в сім'ї. Чоловіки найчастіше дискримінуються в своїх батьківських правах при розлученні, в майнових правах та ін.

Отже, гендерна рівність потрібна обома статям. Ось чому в Україні досить багато громадських організацій, включаючи «Крону», спрямовують свою діяльність у напрямку просування ідей гендерної рівності.

В 2006 році «Крона» в рамках освітнього проекту «Жіночі освітні центри в Україні» та міжнародної програми «Україна — сусід у Європі» за підтримки Фонду імені Генріха Бюлля (Німеччина, представництво у Польщі) здійснила інформаційно-просвітницький тур «Український шлях до гендерної рівності» по 4 містах різних регіонів України:

- ❖ Брянка/Луганська обл. (Схід України), партнер — громадська організація «Брянківський бізнес-центр», 28, 29 квітня;
 - ❖ Вінниця (Центр), партнер — Подільський центр соціальних технологій, 15, 16 травня;
 - ❖ Івано-Франківськ (Захід), партнер — Молодіжний громадський центр «Еталон», 23, 24 травня;
 - ❖ Сімферополь (Південь), партнер — Жіночий Форум «Єдність», 5, 6 червня.
- В заходах програми взяли участь понад 100 представників громадських організацій, освітніх закладів, владних структур та ЗМІ.

Програма туру складалась із трьох блоків:

- ❖ теоретичний семінар, присвячений ключовим питанням гендерної теорії (гендер, дискримінація за ознакою статі, проблема гендерної нерівності та шляхи її подолання) з демонстрацією документального фільму «Жіночий профіль сучасності», створеного ХЖО «Крона»;
- ❖ юридичний семінар, присвячений роз'ясненню та обговоренню Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Учасникам програми видано методичний посібник «Законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та національні особливості», розроблений спеціалістами «Крони»;
- ❖ громадська дискусія «Український шлях до гендерної рівності» за методикою громадського форуму «Виважений діалог».

Завершальними, підсумковими заходами програми «Український шлях до гендерної рівності» стали Літня школа жінок — лідерок «гендерних» НДО України (вересень 2006 р., АР Крим) та Круглий стіл «Гендерні перетворення в Україні: сучасний стан та перспективи» (листопад 2006 р., м. Харків).

Далі ми розглядаємо детальніше теоретичні та методичні аспекти наших заходів.

Законодавче закріплення ідеї гендерної рівності

Важливою частиною семінарів був юридичний блок, який мав на меті ознайомлення учасників із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі — Закон), його особливостями, категоріальним апаратом тощо¹.

Обговорення питання щодо необхідності та закономірності прийняття даного закону було розпочато з аналізу міжнародного досвіду у сфері захисту прав жінок.

На міжнародному рівні питання про необхідність створення спеціального механізму захисту прав жінок вперше було поставлено на початку ХХ століття. У 1919–1923 роках Міжнародною організацією праці було прийнято цілий ряд рекомендацій і конвенцій, спрямованих на захист прав жінок.

Аналіз змісту вказаних документів дозволяє дійти таких висновків:

- ❖ питання про захист прав жінок було поставлено у зв'язку з необхідністю забезпечення їх прав у сфері праці;
- ❖ урегулювання трудових відносин, в яких беруть участь жінки як окрема соціальна група, обґрунтовувалося у переважній більшості випадків необхідністю захисту функції материнства;
- ❖ створення механізму забезпечення прав жінок відбувалося без врахування принципу гендерної рівності та носило патерналістський характер, який полягає в тому, що держава здійснює захист прав жінок через встановлення для них ряду заборон і обмежень, мотивуючи це необхідністю збереження функції материнства.

В середині ХХ століття настає новий етап підвищення уваги з боку міжнародної спільноти до проблеми захисту прав жінок. У цей час приймається ряд міжна-

родно-правових документів, які становлять інтерес перш за все тому, що закріплюють принцип рівності жінок і чоловіків, базуються на визнанні рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. Але в той же час зберігався і патерналістський підхід: у Рекомендації Міжнародної організації праці щодо мінімальних норм соціальної політики на залежних територіях, прийнятої 20 квітня 1944 року, встановлювалась заборона для жінок працювати вночі на будь-яких промислових підприємствах чи філіалах, на підземних роботах у будь-яких шахтах чи в копальнях.

У 1947 році було створено Комісію Організації Об'єднаних Націй щодо положення жінок. Цим органом були розроблені такі міжнародні документи як: Конвенція про політичні права жінок від 31 березня 1953 року, Конвенція про громадянство заміжньої жінки від 20 лютого 1957 року та ін. Ці документи проголошували принцип рівності жінок і чоловіків. Крім того, вони значно розширили сферу суспільних відносин, які стали предметом правового регулювання з точки зору положення в них жінки й які раніше обмежувалися переважно трудовими відносинами.

7 листопада 1967 року була прийнята Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок, текст якої був підготовлений Комісією щодо положення жінок. Значення цього міжнародно-правового документу полягало у тому, що це був перший спеціальний міжнародний акт, спрямований на ліквідацію дискримінації щодо жінок. Декларацією була охоплена значна сфера суспільних відносин. Основним засобом подолання дискримінації щодо жінок цей міжнародний документ називає прийняття державами заходів на законодавчому рівні.

У зв'язку з тим, що Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок носила виключно рекомендаційний характер, мала лише моральну й політичну силу, не зобов'язуючи держави виконувати її положення, в 1972 році Комісія ООН щодо становища жінок обговорила можливість розроблення міжнародного акту, який

¹ Розділ підготовлено за матеріалами посібника *Законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та національні особливості* / Христова Г.О., Уварова О.О.— Харків, 2006.

би надав Декларації 1967 року реальної сили, забезпечив виконання її положень і передбачав би ефективну процедуру її виконання. Таким актом стала Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, яка була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1979 році. Конвенція набула чинності 3 вересня 1981 року, на третій день після ратифікації її двадцятьою Державою — членом ООН. Станом на 15 квітня 2006 року вона ратифікована 182 державами.

Сьогодні практично кожний документ, який приймається на міжнародному рівні, розробляється з урахуванням принципу гендерної рівності й містить положення про обов'язкове забезпечення його реалізації.

Безперечно, і Україна як країна, що розбудовує демократичну та правову державу, також не могла обійти питання законодавчого забезпечення гендерної рівності.

8 вересня 2005 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який набув чинності 1 січня 2006 року. Закон створює механізм реалізації принципу гендерної рівності та спрямований на 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 тощо.

Під час дискусії, що виникла серед учасників семінару, були визначені такі підстави прийняття цього Закону:

1. Жінки складають приблизно 53% населення України. В той же час доля жінок в загальній кількості підприємців складає 30%. Переважно вони зайняті в малому та середньому бізнесі. У великому бізнесі жінки — рідкість. Становлення жіночого бізнесу відбувається зазвичай за рахунок ініціативи жінок, а не як результат дії спеціальних державних програм. Жіночий бізнес орієнтований, як правило, на роздрібну торгівлю, медицину, культуру та науку.

2. Серед найманих працівників показником дискримінації є рівень заробітної

плати. В цілому рівень жіночої заробітної плати складає 2/3 чоловічої. Гендерна нерівність в оплаті праці є прямим порушенням принципу рівної оплати за рівну працю. Майже в усіх галузях народного господарства жінки займають низькооплачувані посади. На ринку праці простежується ще одна закономірність: чоловіки витісняють жінок з перспективних, добре оплачуваних посад.

3. Однією з латентних проблем нашого суспільства є домашнє насильство. За неофіційними даними кожна 5 жінка в Україні є жертвою домашнього насильства. За даними офіційної статистики чисельність осіб, які перебувають на обліку в органах внутрішніх справ за систематичні правопорушення у сфері сімейно-побутових стосунків, постійно збільшується, за останні п'ять років вона зросла на 16%.

4. Традиційні стереотипи масової свідомості суттєво обмежують можливості кар'єрного росту для жінок. При працевлаштуванні у жінок менше шансів, ніж у чоловіків отримати вакантне місце. До того ж, нерідко роботодавець зазначає, що конкурс оголошується виключно для чоловіків.

5. Досить часто громадянки України змушені перебувати за кордоном у нелегальному статусі, що нерідко призводить до негативних наслідків, жінки стають об'єктом продажу та сексуальної експлуатації.

Аналіз самого Закону почався з визначення його структури. Даний нормативно-правовий акт складається з 8 розділів та містить 24 статті. Розпочинається Закон із преамбули, що визначає основні цілі його ухвалення та ті соціальні зрушення у напрямку досягнення гендерного балансу, до яких він має призвести. В преамбулі визначено, що 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

реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Розділ I «Загальні положення» Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вперше закріплює в національній правовій системі й дає визначення основних термінів, що вживаються в Законі та є ключовими для його належного розуміння та застосування. В цьому розділі вказуються також основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, передбачається необхідність проведення гендерно-правової експертизи законодавства України, відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, встановлюється заборона дискримінації за ознакою статі.

Стаття 1 Закону містить визначення таких понять як: *рівні права жінок і чоловіків, рівні можливості жінок і чоловіків, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання, гендерна рівність та гендерно-правова експертиза*. Тривалий час ці терміни виступали предметом багатьох дискусій та взагалі не вважалися юридичними категоріями.

Одним з найбільш гострих питань тривалий час залишалось питання щодо юридичного розуміння дискримінації, у тому числі, **дискримінації за ознакою статі**. Незважаючи на широке використання терміну «дискримінація» на законодавчому рівні, вперше у національному законодавстві України пропонується офіційне визначення (дефініція) поняття «дискримінація за ознакою статі». Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» **дискримінація за ознакою статі** визначається як *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*.

Визначення дискримінації за ознакою статі, що пропонується Законом, майже

точно відтворює визначення дискримінації стосовно жінок, що закріплене в Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок. Так, згідно зі статтею 1 Конвенції для цілей даної Конвенції поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, які спрямовані на ослаблення або зводять нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на засадах рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій галузі. Проте принципова відмінність у цих визначеннях полягає в тому, що Закон пропонує гендерно нейтральне розуміння дискримінації за ознакою статі, жертвою якої може бути як жінка, так й чоловік.

Отже, учасники семінару визнали, що дискримінація за ознакою статі є комплексним поняттям, характеристика якого включає такі елементи:

- ❖ *зміст дискримінації* — будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі;
- ❖ *спрямованість дискримінації* — ослаблення (ліквідація, знищення, зменшення) правового або фактичного становища осіб певної статі;
- ❖ *результат дискримінації* — порушення рівності de jure або de facto, а також створення загрози такого порушення.

Особливу увагу було приділено тому, що вперше (!) на рівні національного законодавства України впроваджено поняття **«позитивні дії»**. Згідно зі статтею 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 реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Прикладом позитивних дій (у міжнародному праві прав людини вони отримали назву спеціальних тимчасових заходів, яка в більшій мірі відображає їх природу) може бути, зокрема, квотування місць для

жінок у списках партій у парламентських виборах, що, до речі, було передбачено одним із законопроектів, який не отримав підтримки парламенту України; надання кредитів жінкам-підприємцям на більш вигідних умовах тощо.

Слід відзначити той факт, що незважаючи на різке неприйняття нашим суспільством можливості запровадження позитивних дій, у світі такі заходи набули широкого використання. В деяких країнах спеціальні тимчасові заходи вводяться на державному рівні як загальнообов'язкові норми, в інших — в законодавстві закріплюються рекомендаційні норми, які передбачають можливість проведення тимчасових спеціальних заходів різноманітними інститутами громадянського суспільства (політичними партіями, громадськими організаціями, приватними фірмами, закладами освіти тощо). Так, наприклад, в Аргентині більшість партій ввели 30-відсоткову квоту для жінок у своїх партійних списках. Як результат, кількість жінок у парламенті становить більше ніж 30 відсотків. В Бельгії результатом аналогічних дій стало те, що жінки займають більше ніж 35 відсотків місць в парламенті. В цілому досить велика кількість країн (Австралія, Австрія, Велика Британія, Венесуела, Греція, Данія, Канада, Німеччина, Іспанія, Італія, Литва, Мексика, Словаччина, Туреччина та ін.) досягла збільшення політичної активності серед жінок через використання квотування місць у партійних списках. При цьому використовувався різний розмір квот залежно від ситуації в кожній країні (від 20 до 50 відсотків).

Необхідно пам'ятати, що позитивні дії представляють собою складний механізм, який при неправильному його застосуванні може призвести до негативних соціальних наслідків. Для запобігання такій ситуації використання тимчасових спеціальних заходів має враховувати міжнародний досвід їх застосування, перш за все, досвід виконання положень Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок.

Отже, тимчасові спеціальні заходи (або позитивні дії) характеризуються:

- ❖ 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;
- ❖ своїм змістом, який полягає у створенні більш вигідних умов для реалізації особами певної статі своїх прав;
- ❖ сферою застосування, обмеженою конкретною галуззю, в якій реалізується певна група прав;
- ❖ тимчасовим характером, оскільки термін застосування позитивних дій обумовлений досягненням певного соціального результату;
- ❖ застосуванням позитивних дій на основі глибокого аналізу існуючої ситуації, положення осіб певної статі, щодо яких існує дискримінація;
- ❖ постійним контролем за динамікою суспільних відносин у сфері застосування тимчасових спеціальних заходів;
- ❖ 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.

Аналізуючи **розділ II Закону**, який має назву «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», слід зазначити, що він передбачає перелік органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Згідно із статтею 7 Закону до переліку органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відносяться:

- ❖ 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.

Закон окремо конкретизує повноваження кожного з вказаних органів. Однак найбільший інтерес викликало запровадження інституту координаторів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Згідно із статтею 13 Закону уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямках:

- ❖ урахування принципу рівних прав і 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 усіх 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 і 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.

Третій, четвертий та п'ятий розділи Закону присвячені забезпеченню рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній, соціально-економічній сфері, а також у сфері освіти. Серед основних гарантій, передбачених цими розділами, слід виділити такі 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; жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці; 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; держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності; держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Шостий розділ Закону присвячено відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Отже, основними проблемами, що викликали дискусії серед учасників семінару, були визначення поняття дискримінації, з'ясування змісту принципу рівності, обговорення існуючих моделей рівності тощо. Особлива увага приділялася питанню позитивних дій. Аудиторія повинна була уявити себе законодавцями і розробити ряд по-

зитивних дій, які б були спрямовані на забезпечення гендерної рівності.

Крім того, учасникам семінару були запропоновані практичні завдання щодо застосування Закону. Їм було роздано фабули реальних судових справ, які слухалися районними судами Харківської області, і дано завдання спробувати вирішити вказані суперечки з посиланням на Закон. Також необхідно було визначити, чи мала місце в кожному конкретному випадку дискримінація за ознакою статі, якщо так, то в якій формі вона виявилась, з чієї вини була допущена тощо. Відповіді учасників супроводжувались коментарями та роз'ясненнями тренерів-юристів.

Методика громадської дискусії «Виважений діалог»²

У 2004 році партнерки «Крони» з Російської Інтелектуальної Агенції (м. Санкт-Петербург, Росія) навчили нас надзвичайно ефективній методиці, що має назву «виважений діалог». Дякуючи їм, а також розвиваючи свої знання самостійно, ми застосовуємо цей метод у своїй гендерно-просвітницькій роботі. Під час туру «Український шлях до гендерної рівності» один робочий день у кожному місті було присвячено саме такій формі дискусії.

Чому «виважений діалог»?

«Виважений діалог» (інша назва цього ж методу — громадський форум) — це інтерактивний метод проведення дискусії з важливих для громади соціальних чи політичних тем. Він проводиться тоді, коли необхідно приймати виважене рішення щодо варіантів заходів, які впроваджуються; коли необхідні свіжі погляди та ідеї; коли існують різні погляди або суперечності, які потребують вирішення;

коли населення не відчуває актуальності проблеми.

Допомогти громадськості сформулювати виважену точку зору на будь-які суспільні проблеми можна шляхом їх обговорення у широкому колі з урахуванням думок експертів. Чому важливо організовувати саме такі обговорення? Справа у тому, що більшість людей схильні спілкуватися із собі подібними, тобто з тими, хто має аналогічний соціально-економічний статус. Часто у таких вузьких колах спілкування формується локальний погляд на проблему, властивий саме даній категорії громадськості. Але одна людина або певна група людей не може володіти усім досвідом та розумінням, необхідними для прийняття найкращого рішення. Тому під час обговорення проблем, особливо таких складних, як питання гендерної рівності, важливо поєднувати знання, досвід та погляди різних людей. Саме такими є обговорення проблем під час громадських форумів за методикою «виважений діалог».

Що таке «виважений діалог»?

Ефективним інструментом вироблення громадського судження є громадський форум, який відбувається на основі виваженого діалогу. Виважений діалог — це дискусія, що побудована навколо кількох (зазвичай 3–4) підходів до проблеми. Аналізуючи запропоновані підходи, розглядаючи всі «за» та «проти» кожного з них, люди роблять складний вибір основних цілей і напрямів для їхніх міст та країни.

Мета такої тематичної дискусії — формувати виважене громадське судження. Виважене обговорення виробляє знання, яке не можуть дати ні експерти, ні опитування громадської думки. Вчені називають його соціально-конструйованим знанням. Воно допомагає визначити, як громадськість бачить проблему, що є цінним для людей і чи є конфлікт між цими цінностями, що люди бажають або не бажають робити для вирішення проблеми, які витрати та наслідки є для них прийнятними, чи існує взаєморозуміння щодо спільності цілей і можливості діяти разом для їх досягнення.

² В цьому розділі використано матеріали таких видань: Свеженцева Ю.О., Сафіуліна К.Р. Інформаційно-роз'яснювальна робота серед населення: теорія, методологія, практика. — Київ, 2005; «Женский политический взгляд»: Сборник материалов по проекту. — СПб: АНО «Российское интеллектуальное агентство», 2004.

Тобто, виважений діалог — це не просто обговорення. Це спосіб прийняття рішень, які дозволяють громадськості діяти спільно. Зрозуміло, що проведення одного форуму зможе переконати людей бути соціально активними не більше ніж одне відвідування тренажерного залу переконає вас у користі регулярних занять для поліпшення фігури. Але ті, хто брав участь у декількох форумах, говорили, що тепер вони бачать нові можливості для спільної роботи, відчують себе особами, що діють, а не просто споживачами у негативному сенсі цього слова. Тобто, багаторазові обговорення змінюють людей.

Коротко про історію «виваженого діалогу»

Виважений діалог — це найстаріша, найбільш відома політична традиція Америки, головна сила, яка створила цю країну. Громадські форуми започаткувалися за 100 років до американської демократії та прокладали їй шлях.

Розповідають, що в 1630 р. маленьке містечко Дорчестер (штат Масачусетс) було чудовим місцем для випасу домашньої худоби. Але тварини виходили за огорожі та губилися. Це породжувало дві проблеми: 1 — як врятувати худобу, 2 — як вирішити, як врятувати. Місто не мало органів влади. Єдине місце зібрання — церква. Але церковна служба — не краще місце для обговорення таких «земних» питань.

Тоді кілька поважних мешканців зібралися разом і сказали: «У нас є проблема. Ми повинні її обговорити. Збираємося всі у понеділок». Далі колоністи почали збиратися кожного місяця. Так започаткувалися міські зустрічі, які стали основою американської політичної системи. Вони давали можливість людям висловлюватися, аналізувати злободенні питання та приймати важливі рішення.

Наша історія також має власні традиції безпосередньої демократії — наприклад, сільські сходи. Наше завдання сьогодні — відтворити цей ефективний інструмент громадської участі.

При цьому дуже важливо адекватно представити проблему. Часто проблеми постають перед нами незрозумілими, у складних технічних або юридичних термінах, висловлені з точки зору зацікавлених груп або ідеологів. Безодня відокремлює те, як представлено проблему і те, як люди випробовують її на собі. Тому проблему потрібно представити у термінах громадськості, щоб люди пов'язували бачення проблеми з тим, що їх хвилює, що є для них цінним. Аналіз підходів, обмірковування того, що людям подобається, а від чого вони відмовляються, дасть можливість владі прийняти рішення з урахуванням виваженої громадської думки.

Які результати дає проведення «виваженого діалогу»?

1. Зміни у людях — це перший і головний результат. Люди починають усвідомлювати, що вони здатні розуміти складні проблеми, висловлювати розумні думки щодо шляхів вирішення проблем та приймати раціональні рішення. Дослідження показують, що приблизно половина учасників діалогів змінює свої погляди. Багато учасників сказали, що замислилися щодо своєї точки зору, якщо навіть і не змінили її. Переважна більшість каже, що вони стикаються з іншими думками, які відмінні від власної та визнають їхні позитивні сторони.

2. Виважене обговорення зв'язує людей один з одним, роблячи з них громадськість, яка розуміє необхідність спільного вирішення проблем. Люди використовують виважений діалог не тільки, щоб зрозуміти проблеми, але й вирішити, чи повинні вони діяти спільно. Люди повинні знайти інших, які мають подібні погляди і які бачать, що проблеми зачіпають їхні цінності. Вони також повинні переконатися, що можуть щось змінити. Тільки тоді вони починають брати участь у громадському житті.

3. Участь у «виваженому діалозі» підвищує громадянську відповідальність людей, вони починають визнавати власну відповідальність за більшу частину проблем. Люди починають розуміти, що знеособлених

«вони» для обвинувачень у всіх проблемах та труднощах просто не існує.

4. Участь у діалозі сприяє перетворенню популярної думки в судження. Суспільство в цілому рухається від думки до судження повільно та поступово. На ранніх етапах громадських дебатів думка носить неповноцінний, непостійний характер. Перша реакція на проблему визначається початковими враженнями і недостатньою інформацією. Думка змінюється практично кожного дня. Від простого розуміння проблеми до стійкого та послідовного судження довгий шлях. На цьому шляху багато перешкод. Наприклад, взаємні звинувачення про те, як би уникнути важких рішень. Для виробки твердих суджень люди повинні дослідити різноманіття підходів, їм потрібно подолати природній опір дорогим витратам, вони зобов'язані старанно виважити всі «за» та «проти» і, нарешті, їм слід пережити проблему свідомістю та емоціями.

Різниця між думкою та судженням є дуже важливою. Збори, на яких висловлюються окремі думки не є тими ж самими, що громадський форум, який намагається розвинути здатність до громадського судження. Ніхто не може знати, яким буде громадське судження щодо проблеми, поки люди не усвідомлять усіх суперечностей та довгострокових наслідків прийнятого рішення. Це завдання виваженого діалогу. У тривалій перспективі громадське виважене судження робить те, що й повинно робити. Базуючись на аналізі численних опитувань більш ніж за 50 років, соціологи стверджують: всупереч думці, що громадськість ірраціональна, непослідовна та непостійна, у тривалій перспективі громадяни були цілком послідовні, раціональні та стійкі у своїх поглядах.

5. Виважений діалог виробляє інформацію, яка потрібна політикам. Більшість посадових осіб вважає, що саме вони несуть відповідальність за прийняття та здійснення рішень. Вони бачать себе опікунами громадського інтересу. З їхньої точки зору, відповідальність політика полягає в управлінні громадськістю, щоб люди погоджу-

валися на рішення, розроблені політиками. Але багато громадян бачать свою роль інакше. Вони не хочуть бути тими, яким «продають» готові рішення. Дискусійні форуми допомагають налагодити зв'язок між громадськістю та тими політиками, які щиро хотіли би продуктивних відносин з людьми.

Уявіть собі політика, який став учасником «виваженого діалогу». Громадяни не ставлять звичайного запитання: «А що ви збираєтеся зробити для нас?», а втягують політика в обговорення, заявляючи: «Ось це наше бачення проблеми, а як ви бачите її, як збираєтеся долати?». Саме у цьому випадку можна очікувати змін у відносинах між громадянами та політиками.

6. «Виважений діалог» допомагає людям виконувати свої обов'язки, які не можуть бути передані органам влади. Уряд може побудувати дороги, але не може створити громадську платформу для дій. Громадяни можуть створювати уряди, але уряди не можуть формувати громадян.

Коротко про методик

Інколи для роз'яснення особливостей *Виваженого діалогу*, його порівнюють з *Дебатами*. Це два інструменти для проведення дискусії і прийняття рішень, проте вони мають суттєві відмінності.

Для управління дискусією під час форуму призначається ведучий — фасилітатор.

Фасилітатор (з англ. — *facilitator*) — це той, хто полегшує, сприяє чому-небудь — ведучий організатор, фахівець, найчастіше психолог, тренер або менеджер, який займається супроводом групових процесів, проведенням конференцій, зустрічей, форумів. Процес організації, активізації та спрямування плідної дискусії у групі називається *фасилітацією*. На відміну від лектора, фасилітатор не є головною діючою особою процесу обговорення.

Основні правила поведінки фасилітатора полягають у такому:

- ❖ більше запитувати та слухати учасників, ніж говорити самому;
- ❖ хвалити учасників, робити їм компліменти (щирі!), але не лестити;

Виважений діалог	Дебати
Учасники шукають сильні сторони протилежної позиції	Учасники шукають слабкі сторони протилежної позиції
Учасники слухають, щоб зрозуміти і знайти основу для порозуміння	Учасники слухають, щоб знайти вади у протилежній позиції й виробити аргументи «проти»
Учасники відкриті для сприйняття ідей інших людей	Передбачають опозиційні відносини
Учасники включають у свою позицію переживання й переконання інших людей	Учасники шукають, в чому полягає різниця між протилежною позицією і власною
Мета — прийти до співпраці й спільному розумінню проблеми	Мета — довести, що ідеї супротивника є хибними
Учасники постійно переоцінюють різні пропозиції	Учасники приймають свої припущення за істинні
Відкривається можливість для найкращих рішень	Учасники захищають власні оригінальні ідеї
Мета — знайти спільну основу для дій	Мета — перемогти, хоча б на короткий проміжок часу
Учасники пропонують свої найкращі ідеї, щоб удосконалити їх	Учасники пропонують свої найкращі ідеї, щоб довести їх перевагу

- ❖ приділяти час налагодженню взаємодії;
- ❖ ініціювати розмову, а не чекати, поки це зробить хтось інший;
- ❖ цікавитися думкам інших, а не нав'язувати свою;
- ❖ домовлятися, а не диктувати рішення;
- ❖ слухати, не перебиваючи;
- ❖ демонструвати почуття, але бути стриманим, коли цього вимагає ситуація.

Фасилітатор має до початку дискусії обговорити з групою та дійти згоди щодо бажаних результатів форуму, порядку денного, ролей учасників, методу ухвалення рішення та основних правил проведення форуму. Треба обов'язково обговорити з учасниками важливі моменти початку роботи та переконатися, що аудиторія з ними згодна.

Наприклад, правила «виваженого діалогу»:

1. Усі беруть участь у дискусії.
2. Фасилітатор спрямовує обговорення, залишаючись при цьому нейтральним.
3. Всі розуміють, що це не дебати.
4. Ніхто не домінує у дискусії, кожен має можливість висловитися.
5. Обговорення не виходить за межі обраної теми та зосереджено на визначенні нашої позиції.
6. Враховуються усі запропоновані думки та підходи до проблеми.

7. Підтримується атмосфера дискусії, що є необхідним для аналізу альтернатив.

8. Ми слухаємо та чуємо один одного.

Наслідком узагальнення масиву думок з обраної проблеми стають, зазвичай, три або чотири підходи до проблеми, що обговорюється. Самі підходи виникають у результаті аналізу громадської думки і матеріалів соціологічних досліджень. Підходи не є взаємно виключними й не виглядають як остаточний набір усіх можливих варіантів вирішення проблеми. Це дозволяє уникнути спрощеного протиставлення двох позицій і демонструє багатогранність та неоднозначність проблеми.

Далі «виважений діалог» полягає в тому, що учасники:

- ❖ аналізують всі «ЗА» та «ПРОТИ», НАСЛІДКИ та ВИТРАТИ кожного з підходів;
- ❖ намагаються зрозуміти глибинні мотиви кожної позиції;
- ❖ ретельно виважують погляди інших;
- ❖ долають емоційні конфлікти, які виникають при зіткненні різних точок зору і ціннісних орієнтацій.

Наприкінці зустрічі група обов'язково повинна озирнутися назад та проаналізувати, чого вона досягла, рухаючись по шляху до взаємоприйнятної способу дій з обговорюваної проблеми.

«Виважений діалог» повинен дати п'ять головних результатів:

1. Розуміння того, як люди бачать проблему. Що вони думають про неї і у якій мірі існує взаєморозуміння щодо проблеми. Що рухає людьми? Що їх дійсно турбує? Що для них є найбільш цінним?

2. Усвідомлення того, як важко робити вибір, приймати рішення і що робить цей вибір таким важким.

3. Чи існує загальна платформа для спільних дій? З чим люди готові погодитися, а з чим — ні?

4. Чим люди готові поступитися? Які наслідки того, до чого прагнуть люди?

5. Які питання не вирішені? Що необхідно додати до громадської дискусії з питання? Що було випущено з обговорення?

Розділ 2. Матеріали дискусій

Отже, метою громадської дискусії за методикою «Виважений діалог» є всебічне обговорення теми «Український шлях до гендерної рівності». Дискусії передували одноденний теоретичний семінар за участю фахівців, тому всі учасники були добре ознайомлені з темою. Тепер їм належало висловлювати власні думки.

Конспекти «Виваженого діалогу» включають 3 або 4 підходи, що сформувались внаслідок аналізу всіх висловлювань на тему дискусії. Кожен підхід має назву, девіз(и), опис його змісту з цитуванням учасників, а також групові рішення щодо позитивних та негативних наслідків втілення кожного підходу, можливих ціни й витрат. Конспективний виклад матеріалу, можливо, не завжди дозволить однозначно інтерпретувати ті чи інші фрагменти, проте, на наш погляд, послугує поштовхом для власної творчості читача, формування власних ідей та планів щодо втілення в життя ідей гендерної рівності.

Семінар та дискусія в м. Брянка Луганської області (28–29 квітня 2006 р.)

Учасники дискусії: 3 представники НДО, 3 працівники соціальних служб міста, 3 психологи, 2 вчителі, 1 викладач ВНЗ, 3 працівники служби у справах неповнолітніх, 2 студенти, 1 представник профспілки підприємців.

Також варто зазначити, що в ході Виваженого діалогу спочатку було вироблено 4 підходи, проте пізніше підходи 1 та 4, 2 та 3 були об'єднані, оскільки стала очевидною їх змістовна близькість.

Відгуки учасниць та учасників про семінар та дискусію

(Що дав Вам семінар? Якими є Ваші подальші наміри щодо роботи над даною проблемою?)

- ❖ Переконалась, що основними ресурсами для здійснення гендерної політики в Україні є людський та організаційний ресурси. Тому все реально!
- ❖ Багато що в житті залежить від нас самих — якщо є бажання й розуміння того, що необхідно зробити.
- ❖ Готова й надалі вести просвітницьку діяльність, нести отриману інформацію студентам.
- ❖ Я продовжу роботу з жінками, які звертаються в наш центр: буду роз'яснювати ідею гендерної рівності.
- ❖ Маю намір вести розмови про проблеми гендерної рівності з ровесниками.
- ❖ Продовжувати активно працювати в Брянци, брати участь в громадському русі України.
- ❖ Планую організувати низку заходів з гендерного просвітництва в своїй школі.
- ❖ Посилити просвітницьку роботу, консультувати з проблем дискримінації за ознакою статі.
- ❖ Підготувати проект із соціального захисту дітей-чорнобильців.
- ❖ Відчула готовність включитись в громадську діяльність м. Брянки.

**Український шлях до гендерної рівності
(м.Брянка, 28–29 квітня 2006 р.)**

НАЗВИ ПІДХОДІВ. ОСНОВНІ ТОЧКИ ЗОРУ НА ПРОБЛЕМУ			
Підхід № 1 «Ідеальний тандем»	Підхід № 2 «Унікальність і своєрідність»	Підхід № 3 «Адам + Єва»	Підхід № 4 «Немає проблеми»
<p><i>Девізи:</i> Ми — відлуння одне одного</p> <p>Світ порятовують: краса, добро, гендерна рівність</p>	<p><i>Девіз:</i> Україна має свій власний шлях до гендерної рівності</p>	<p><i>Девіз:</i> Плодіться й розмножуйтеся (Біблія)</p>	<p><i>Девіз:</i> Немає проблеми — нема про що говорити</p>
<p>Сьогодні змінюються функції чоловіків і жінок в суспільстві. Жінки готові мінятися, бо прагнуть соціальної активності, особистісної самореалізованості. Проблема гендерної рівності є актуальною, особливо для молоді. Жінка часто недооцінена суспільством. Існують стереотипи, що заважають жінкам просуватися по службі, займатися «чоловічими» професіями. Слід проводити спеціальну роботу по запровадженню гендерної рівності, починаючи з освіти</p>	<p>Гендерна рівність — це західна ідея, вона не є природною для України, а нав'язується (і фінансується) Заходом. Тому невідомо, чи буде з того користь Україні. Крім того, це негативно позначиться на й так критичній демографічній ситуації. Не можна «насадити» гендерну рівність: якщо ця ідея слухна, вона визріє еволюційним шляхом</p>	<p>Історично склалися такі суспільні ролі: чоловік — здобувач, жінка — берегиня. Ці ролі передписані нам християнством, і влаштовують більшість населення. Жінка-лідер — це неприродно. Економічна криза і безробіття відірвали жінку від сімейного вогнища. Наведемо порядок в країні — жінка повернеться в сім'ю, все стане на свої місця</p>	<p>Проблема гендерної нерівності не є очевидною. Більшість населення її не відчуває — отже, вона є штучною, надуманою. Здобутки людей тієї чи іншої статі залежать від їх особистих якостей, а не від статі. А за гендерну рівність бореться купка жінок, яких колись образили чоловіки чи життя</p>
СТРАТЕГІЇ ПРОСУВАННЯ ПІДХОДУ. КОНКРЕТНІ ДІЇ			
<p>1. Проводити спеціальну роботу по запровадженню Закону: створювати освітні програми для підготовки спеціалістів (психологів, соціологів, юристів, філософів і т.і.);</p> <p>2. Змінювати освітні програми в цілому (дитячі садки, школи). У вищій школі — вдосконалювати зміст і методику викладання.</p> <p>3. Організувати живе спілкування молоді з успішними особами обох статей (можливо, в рамках виховних годин в навчальних закладах).</p>	<p>1. Створення робочих груп, інституту для вивчення проблеми гендерної рівності в Україні.</p> <p>2. Створення контрольних груп в регіонах, проведення ними досліджень регіональної специфіки.</p> <p>3. Здійснення гендерно-просвітницьких програм.</p> <p>4. Добиватись виділення бюджетних коштів на реалізацію соціальних проектів з гендерної рівності (на тендерній основі).</p>	<p>Необхідне духовне оновлення суспільства, повернення до первинних загальнолюдських цінностей та традиційних ролей чоловіка й жінки. Для цього:</p> <p>1. Слід державі за допомогою церкви контролювати ЗМІ (особливо рекламу) на предмет відповідності вказаним цінностям.</p> <p>2. Сприяти популяризації образу жінки-господині, матері, люблячої дружини.</p> <p>3. Поліпшити комунально-побутове обслуговування сімей.</p>	<p>Проблема гендерної рівності не є актуальною в Україні, бо:</p> <p>1. Існують більш важливі проблеми:</p> <ul style="list-style-type: none"> • розвиток економіки; • удосконалення соціальної сфери; • розвиток духовності. <p>2. Відсутнє державне фінансування для вирішення цієї проблеми.</p> <p>3. Нема жодної державної установи, що займалась би цією проблемою.</p> <p>4. Основний закон держави — Конституція — гарантує рівність прав чоловіків і жінок.</p>

СТРАТЕГІЇ ПРОСУВАННЯ ПІДХОДУ. КОНКРЕТНІ ДІЇ	
<p>4. Ширше пропагувати ґендерну рівність у ЗМІ.</p> <p>5. Фінансувати ініціативні групи, які працюють за ґендерною тематикою; сприяти роботі відповідних громадських організацій.</p> <p>6. Проводити ґендерну експертизу всіх владних рішень на всіх рівнях.</p> <p>7. Збирати й надавати гласності інформацію про випадки дискримінації за ознакою статі.</p> <p>8. Заборонити ґендерно-нечутливу та дискримінаційну рекламу.</p>	<p>5. Притягати до кримінальної відповідальності за дискримінацію за ознакою статі.</p> <p>6. Розробити нові навчальні програми з урахуванням норм ґендерної рівності.</p> <p>7. Створити режим найбільшого сприяння для розгляду справ про ґендерну дискримінацію в суді.</p>
АРГУМЕНТИ «ЗА»	
<p>1. Гармонізація стану суспільства, консолідація, соціально-економічний розвиток.</p> <p>2. Гармонія взаємовідносин між чоловіком і жінкою.</p> <p>3. Щаслива сім'я і діти.</p> <p>4. Розширення можливостей всебічного розвитку особистості дитини.</p> <p>5. Осмислене розуміння населенням ґендерної рівності.</p>	<p>1. Економія державних коштів.</p> <p>2. Посилена увага спеціалістів до вирішення проблем сім'ї.</p> <p>3. Жінка повернеться в сім'ю, діти отримають більше материнської уваги.</p> <p>4. Вирішується демографічна проблема.</p> <p>5. Укріплюються шлюби.</p> <p>6. Зростає відповідальність чоловіків за утримання сім'ї.</p> <p>7. Розвивається рукоділля, домашнє декоративно-прикладне мистецтво.</p> <p>8. Зберігаються національні традиції.</p>
АРГУМЕНТИ «ПРОТИ»	
Можливі зловживання	<p>1. Жінка має менше можливостей для самореалізації.</p> <p>2. Матеріальна залежність жінок зростає.</p> <p>3. Жінка змушена терпіти приниження й насилля.</p> <p>4. Жінка менше може дати дітям і суспільству — в силу своєї обмеженості.</p> <p>5. Уповільнення розвитку суспільства в цілому.</p> <p>6. Зменшення участі чоловіків у виховуванні дітей.</p>
ЦІНА	
1. Фінансові витрати на просвітницьку, дослідницьку діяльність — за рахунок скорочення армії.	1. Знадобиться незначне фінансування (для роботи гуртків, проведення семінарів, друк і розповсюдження листівок, книг з пропагандою іміджу жінки-берегині і т. п.).

ЦІНА	
<p>2. Позитивні дії:</p> <ul style="list-style-type: none"> • пільгові кредити; • можливість відпусток по догляду за дитиною водночас для матері й батька; <p>Залучення для цих цілей коштів добродчинних фондів, використання грантів, залучення інвесторів, для яких передбачається пільгове оподаткування).</p> <p>Часові витрати — оновлення монетарної політики.</p>	<p>2. Жінка жертвує своєю кар'єрою.</p> <p>3. Жінка перестає бути джерелом додаткового доходу для сім'ї.</p> <p>4. Таланти і здібності жінки розвиваються однобоко.</p> <p>5. Звуження кола спілкування для жінок.</p>
ВИТРАТИ	
<p>Незважаючи на можливість зловживань при застосуванні позитивних дій, ми готові працювати над реалізацією підходів №та 4 до вирішення проблеми гендерної рівності в Україні: вважаємо, що суспільство в цілому від цього виграє і значно просунеться на шляху розвитку й удосконалення всієї системи людських і суспільних взаємовідносин</p>	<p>Незважаючи на наявність явних негативних наслідків під час реалізації підходів 2 і 3, жінки готові до пожертви заради своїх сімей, і надати можливість часові й природному ходу історичного процесу вирішити проблему гендерної рівності в Україні.</p>

Семінар та дискусія

в м. Вінниця

(14–15 травня 2006 р.)

Учасники дискусії: 18 осіб — представники різних НДО міста й області, 2 працівники соціальних служб для сім'ї та молоді, 1 працівник управління у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації, 1 магістрантка.

Відгуки учасниць та учасників про семінар та дискусію

(Що дав Вам семінар? Якими є Ваші подальші наміри щодо роботи над даною проблемою?)

- ❖ Як соціальний педагог, я планую розвивати тему гендерної рівності в своїй подальшій професійній діяльності.
- ❖ Планую використовувати інформацію в своїй роботі при проведенні заходів (навчальних семінарів з жіночого лідерства у політиці та бізнесі; тренінгів у сфері подолання «жіночого безробіття» й запобігання торгівлі людьми).
- ❖ Семінар і дискусія є дуже плідними не тільки тому, що дають нову інформацію та практичні навички, а ще й дають змогу обмінюватися досвідом з іншими НДО та державними установами.
- ❖ Найважливішим є контакти з однодумцями, спільні дії.
- ❖ Тренерська група «Крони» — дуже сильна, високопрофесійна. З їх допомогою набагато зрозуміліше, як використовувати Закон «про гендерну рівність» на практиці.
- ❖ Плануємо поширювати отриману інформацію серед осередків нашої організації.
- ❖ Я впевнилась, що конче необхідно приносити гендерні знання в освіту та громадську діяльність.

Семінар та дискусія

в м. Івано-Франківськ

(22 – 23 травня 2006 р.)

Учасники дискусії: 14 осіб — представники різних НДО міста й області, 5 держслужбовців різних рангів, 2 юрис-

ти, 1 психолог, 2 журналісти з обласного телебачення.

Відгуки учасниць та учасників про семінар та дискусію

(Що дав Вам семінар? Якими є Ваші подальші наміри щодо роботи над даною проблемою?)

- ❖ Планую більше значення приділяти в своїй громадській діяльності гендерним питанням, зокрема, у сфері підприємництва та бізнесу.
- ❖ Щоб привернути увагу громадськості до проблем жінок, треба провести спільну акцію жінок України в один день і час.
- ❖ Треба більше залучати до подібних форм роботи представників державної влади, а наслідки широко публікувати у ЗМІ.
- ❖ Я планую використати набуті знання і досвід для захисту прав жінок-підприємців, юридичної допомоги, просвітницької діяльності.
- ❖ Завдяки семінару і Виваженому діалогу складна тема гендерної рівності стала більш зрозумілою.
- ❖ Необхідно включити до гендерної роботи питання рівних прав та можливостей людей з обмеженнями (інвалідів).
- ❖ Потрібно частіше проводити такі семінари для різних верств населення, в сільській місцевості, для інвалідів. Необхідно подати клопотання до Кабінету Міністрів про розробку детальних механізмів упровадження Закону.
- ❖ Слід проводити подібні семінари та дискусії з учителями.
- ❖ Виявилась дуже корисною і вражаючою участь фахівців з гендерної тематики.

**Український шлях до гендерної рівності
(м. Вінниця, 14–15 травня 2006 р.)**

НАЗВИ ПІДХОДІВ. ОСНОВНІ ТОЧКИ ЗОРУ НА ПРОБЛЕМУ		
<p align="center">Підхід № 1 «Гендерна просвіта — це шлях до демократичної, красивої України»</p>	<p align="center">Підхід № 2 «Гендер в законі»</p>	<p align="center">Підхід № 3 «Загальна гендерна мобілізація»</p> <p><i>Девізи:</i> Хай живе гендер! Рішення гендерних рад — в життя! Ти підтримуєш гендерну рівність!? Феміністом бути модно.</p>
<p>Сутність підходу — гендерне просвітництво, найширше, на всіх рівнях. Слід чітко роз'яснювати цілі, завдання й методи гендерного руху в Україні, формувати в чоловіків і жінок потребу в гендерній рівності. Необхідні методики гендерної освіти для вчителів; крім того, потрібне найширше гендерне просвітництво, в тому числі й для батьків. Бібліотеки мають містити достатню кількість матеріалів з гендерної тематики. Також слід «гендерно» виховувати журналістів. Американський досвід може успішно використовуватися, проте має бути «український» варіант вирішення гендерної проблеми, з урахуванням місцевої специфіки (включаючи розробку власне української лексики для гендерної тематики)</p>	<p>Підхід концентрується на законодавчій діяльності. Добре, що влада починає звертати увагу на гендерну проблему, проте дуже важливо й надалі розвивати юридичні основи для вирішення гендерної проблеми. Необхідно законодавчо ввести квотування місць для жінок в парламенті, адже недостатня кількість жінок у владі не сприяє гендерному балансу суспільства. Залучення жінок до влади — це проста, реальна дія, що потребує лише бажання чиновника. На жаль, держслужбовці, що відповідають за гендерну політику, не розбираються в ній</p>	<p>Підхід полягає в необхідності консолідації зусиль гендерних «активістів».</p> <p>На сьогодні, на жаль, жіночі організації частіше не кооперуються, а конкурують. НДО стануть більш ефективними, коли будуть солідарними й допомагатимуть одна одній піднімати імідж громадських організацій. НДО мають бути морально «чистоплотними», і займатись просвітницькою діяльністю</p>
СТРАТЕГІЇ ПРОСУВАННЯ ПІДХОДУ, КОНКРЕТНІ ДІЇ		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Узагальнення накопиченого досвіду — створення центру при Академії наук (НАНУ). 2. Розробка і впровадження загальнодержавної просвітницької програми на всіх рівнях освітніх закладів. 3. Лобіювання бюджетного забезпечення кроків по реалізації гендерної політики в Україні. 4. Забезпечення гендерної експертизи, створення експертних гендерних установ, підготовка експертів з гендерних питань. 5. Гендерна просвіта через ЗМІ (гендерна цензура). 6. Розробка гендерно-чуйних підручників. 7. Запровадження механізму гендерної атестації держслужбовців. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дослідження, вивчення міжнародного досвіду: опитування в громаді, аналіз статистичних даних, аналіз юридичної документації, судових матеріалів, аналіз матеріалів, що містять ЗМІ; 2. PR + лобіювання: <ul style="list-style-type: none"> • тренінги для журналістів; • акції + публікації + конкурси + спілкування + мистецькі заходи + пікети; • співпраця з партіями, владою, депутатами; • парламентські слухання. 3. Прийняття: терор ВР + пікет + ганьба тим, хто не голосує або голосує «проти». 4. Контроль, моніторинг: <ul style="list-style-type: none"> • обговорення; впровадження + виконання; • громадські слухання; • координаційні ради. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести гендерні тренінги серед НГО всіх профілів. 2. Відкрити гендерні програми (гендерну складову) в діяльності кожного НГО. <p>Впливати методами громадянського суспільства на гендерно несвідомі партії, НГО, владні структури.</p>

АРГУМЕНТИ «ЗА»		
<p>1. Розширення поінформованості населення з гендерних питань.</p> <p>2. Можливість вибору найкращого світового досвіду.</p> <p>3. Підвищення кваліфікації спеціалістів завдяки впровадженню механізму атестації з гендерної грамотності.</p> <p>4. Системність, законність та масовість будуть притаманні процесам впровадження гендерної рівності.</p> <p>5. Професіоналізм лобі.</p> <p>6. Подолання опору чиновників.</p> <p>7. Можливість залучення НДО до процесу здійснення гендерної експертизи.</p> <p>8. Стимулювання спонтанності та креативності.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Будемо мати реальну картину. • З'являться одностороння. • Підвищиться впевненість у своїх діях. • Нові знання, знайомства. • Поява нового документу. • Загартованість. • Досягнення мети. • Загартування; • Можливість створення владної кар'єри, гроші. • Зачарування. • Щасливе суспільство. • Досвід. • Нові ідеї, зв'язки. 	<p>1. Усі будуть «в темі», збільшиться кількість гендерно-свідомих людей.</p> <p>2. Тема буде більш ретельно пророблена.</p> <p>3. Забезпечена доступність інформації.</p> <p>4. Гендерна свідомість стане часткою нашої повсякденності.</p> <p>5. «Несвідомі» будуть соромитися своєї неосвіченості.</p>
АРГУМЕНТИ «ПРОТИ»		
<p>1. Зарубіжний досвід не завжди приживається.</p> <p>2. Бюрократичне ставлення чиновників зведе нанівець зусилля із впровадження гендерної рівності.</p> <p>3. Загроза перегинів.</p> <p>4. Можливе «роздування» адміністративного апарату.</p> <p>5. Введення гендерної експертизи може супроводжуватися корупцією та формалізмом.</p> <p>6. Потребує додаткових коштів з державного бюджету — додаткове навантаження державного бюджету.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Можливі незаплановані результати. • Можуть виникнути протест суспільства, влади. • Розчарування, депресія. • Чим більше людей, тим важче домовитися. • Можлива конфронтація у суспільстві. • Можливий різкий негатив. • Зростання кількості ворогів ідеї та їх мобілізація. • З'являться продажні депутати. • Можлива маніпуляція свідомістю громадян. • Непрофесіонали стоятимуть «біля керма». • Зросте бюрократичний апарат. 	<p>1. Не всі захотять прийняти такі правила.</p> <p>2. На всіх не «вистачить» грантів.</p> <p>3. Можлива профанація ідеї (для «галочки»).</p> <p>4. Це може стати «годовничкою» для дилетантів з числа кон'юктурщиків.</p> <p>5. Загроза формального ставлення до ідеї.</p>
ЦІНА		
<p>Кошти для реалізації підходу потрібні чималі, але визначна частина роботи буде зроблена громадськими організаціями, що дозволить зберегти кошти державного бюджету.</p>	<p>Джерела фінансування:</p> <p>1. Під закон закладається певна сума в бюджеті держави.</p> <p>2. Широка соціальна реклама (сигарети, горілка, гральний бізнес, популярні книжки).</p> <p>3. Необхідно створювати спеціальні фонди.</p>	<p>Для здійснення підходу потрібні невеликі кошти для проведення тренінгів та семінарів в області та добра воля працівників НГО.</p> <p>Рекомендується активно використовувати «ОБС».</p>

ЦІНА		
	<p>4. Благодійні акції.</p> <p>5. Штрафи на порушників закону (ЗМІ, підприємців, тощо).</p>	
ВИТРАТИ		
<p>Незважаючи на те, що реалізація цього підходу може лягти додатковим тягарем на плечі платників податків, вважаємо цей підхід пріоритетним при вирішенні проблеми гендерної рівності в Україні, та висловлюємо готовність активістів НГО приступити до роботи по його втіленню в життя.</p>	<p>Незважаючи на те, що робота законодавчого забезпечення гендерної рівності може вимагати введення додаткових видатків з населення, ми готові використовувати цей підхід для вирішення проблеми.</p>	<p>Оскільки реалізація даного підходу не потребує великих коштів, підхід вважаємо найкращим та дуже реальним для здійснення різноманітних дій по втіленню в життя ідеї гендерної рівності в Україні.</p>

**Український шлях до ґендерної рівності
(м. Івано-Франківськ, 22–23 травня 2006 р.)**

НАЗВИ ПІДХОДІВ. ОСНОВНІ ТОЧКИ ЗОРУ НА ПРОБЛЕМУ.		
<p align="center">Підхід № 1 «Досягнення ґендерної рівності справа часу».</p> <p><i>Девіз:</i> «З ґендером все в порядку — мало активних жінок!»</p>	<p align="center">Підхід № 2 «Успішна жінка — успішне суспільство!»</p> <p><i>Девізи:</i> Коли в суспільстві добре жінці, добре всім.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жінкам — повну фінансову та матеріальну незалежність! 2. Для вирішення побутових проблем — робота в кожен дім. 3. Чоловікам — можливість відвідувати футбол, рибну ловлю, тобто вільний вибір дозвілля. 4. Повне усунення вікових обмежень. 	<p align="center">Підхід № 3 «Жінкам України — державний законодавчий захист!»</p> <p><i>Девізи:</i> Жінок України з любов'ю охороняй — збереже держава багатий врожай!</p>
<p>До ґендерної рівності необхідно йти еволюційним шляхом.</p> <p>Взагалі, проблема надумана, все має йти своїм шляхом. Жінка завжди була берегинею домашнього вогнища, повинна нею і залишатися. Християнська етика передбачає залежність жінки від чоловіка. Всі розмови про ґендерну рівність ні до чого не призведуть, ситуація не зміниться. Закон про ґендерну рівність непотрібний взагалі. Чоловік працює, а жінка займається господарством — це нормально для нашого суспільства.</p>	<p>Ґендерна рівність має бути досягнута через посилення та зміцнення позиції жінки в суспільстві.</p> <p>Можливість самореалізації надає жінці активності, приносить радість, наповнює змістом життя. Необхідно широко інформувати населення про введення в дію закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», використовувати тренінги та семінари для розповсюдження знань про ґендерну рівність. Проводити роз'яснювальну роботу з жінками, що повинно сприяти вільному та свідомому вибору кожної жінки. Важливо проводити роботу з чоловіками за для досягнення розуміння, що жінка не претендує на місце чоловіка, а може бути і є лідером. Необхідно збільшувати чисельність жінок в органах влади на різних рівнях, в політиці взагалі. Треба стирати другорядний образ жінки з ЗМІ, реклами, тощо, не допускати реклами, що принижує жінку. Найважливіша роль в розповсюдженні знань з ґендерної рівності належить НДО. Треба запрошувати до обговорення проблем ґендерної рівності ЗМІ, НДО, владу, освіту.</p>	<p>Державна політика повинна створити фундамент для забезпечення ґендерної рівності в Україні. Необхідно інформувати населення про введення в дію закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Права жінок систематично порушуються, а Закон надає можливість вирішувати проблему в правовому полі.</p> <p>Необхідно збільшувати чисельність жінок в органах влади на різних рівнях, в політиці взагалі. Потрібна ґендерна експертиза законодавчих документів, моніторинг ситуації з впровадженням ґендерного законодавства. Необхідно внести уточнення в законодавчі акти з метою посилення правового захисту жінки. Необхідно розпочати виховання дітей в аспекті ґендерної рівності з дитячих садків, школи, сім'ї. Необхідна підготовка телів, фахівців з питань ґендерної політики. Треба законодавчо надати чоловіку можливість приймати участь у вихованні дитини. Держава повинна також потурбуватися і про забезпечення ґендерної рівності для інвалідів.</p>

СТРАТЕГІЇ ПРОСУВАННЯ ПІДХОДУ, КОНКРЕТНІ ДІЇ

<p>1. Популяризація ролі жінки — берегині сімейного вогнища.</p> <p>2. Підтримання національного стереотипу ролі жінки.</p> <p>3. Розробка освітніх програм на підтримку національних традицій (вечорниці, жіночі клуби, тощо).</p> <p>4. Забезпечення повноцінного виховання підростаючого покоління в дусі українських традицій.</p> <p>5. Проведення виставок-ярмарків жіночих ремесел.</p> <p>6. Підтримка культурно-концертних програми, які б популяризували традиційний образ жінки.</p> <p>7. Лобювання прийняття закону про пенсійне забезпечення жінки-матері.</p>	<p>1. Виховувати і формувати активну життєву та громадську позицію дівчинки, дівчини, жінки (через впровадження шкільних, вузівських програм, програм роботи у дитячих садочках тощо).</p> <p>2. Проводити активну просвітницьку роботу (Управління у справах сім'ї та молоді).</p> <p>3. Розширювати сферу діяльності жінок, закріплюючи ці норми в законодавстві, тобто, на державному рівні.</p> <p>4. В навчальних закладах розвивати гендерну чутливість.</p> <p>5. Через ЗМІ популяризувати позитивний образ успішної жінки.</p> <p>6. Проводити на постійній основі заходи, які будуть сприяти збільшенню кількості жінок на рівні прийняття рішень.</p> <p>7. Проводити всеукраїнські акції.</p> <p>8. Через активних жінок з жіночих організацій здійснювати заходи по залученню інших жінок до активної громадської діяльності.</p> <p>9. Активно пропагувати образ морально стійкої, сильної духом жінки.</p> <p>10. Здійснювати обмін досвідом у впровадженні гендерної політики на різних рівнях.</p>	<p>1. Прийняття Верховною Радою законів, що передбачають квотування місць для жінок в усіх рівнях та гілках влади на термін не менш 10 років з представництвом жінок не менш, ніж 40 %.</p> <p>2. Розробити державні програми та підготувати викладачів з курсу «Гендерна рівність» для освітніх закладів всіх рівнів — від дошкільних закладів до вищої школи.</p> <p>3. Розробити та втілити штрафні санкції щодо використання негативного жіночого образу в рекламі та програмах ЗМІ.</p> <p>4. Розробити та прийняти державну концепцію створення робочих місць для жінок та жінок-інвалідів. Реалізувати механізм державного контролю за рівною оплатою праці жінок та чоловіків.</p> <p>5. Законодавчо забезпечити рівну участь чоловіків та жінок у вихованні дітей.</p> <p>6. Ліквідувати порушення прав на участь чоловіків у вихованні дітей у разі розлучення.</p> <p>7. Законодавчо закріпити пропагування позитивного образу жінки в суспільстві шляхом створення телевізійних, радіопрограм та рубрик в друкованих ЗМІ, книгах, періодиці.</p> <p>8. Закцентувати увагу керівництва держави на недоліки в роботі правоохоронних органів і прокуратури стосовно торгівлі людьми та вивозу великої кількості жінок для роботи за кордоном. Створити мережу громадського контролю та відповідні громадські ради.</p> <p>9. Реалізувати програму державної підтримки підприємств, що виготовляють прилади для полегшення домашньої роботи.</p>
--	--	--

АРГУМЕНТИ «ЗА»

<ul style="list-style-type: none"> • Укріплення сім'ї. • Більш ефективне виховання дітей. 	<ul style="list-style-type: none"> • Зросте кількість жінок-керівників. Зростуть можливості для жінок реалізувати себе. 	<ul style="list-style-type: none"> • Більш соціально-орієнтована політика.
---	--	---

АРГУМЕНТИ «ЗА»		
<ul style="list-style-type: none"> • Підвищення рівня моралі в суспільстві. • Збереження культурної спадщини. • Сприяння самоідентифікації українців. • Ріст рівня естетичного виховання населення. • Ознайомлення з традиційними ремеслами в різних регіонах України, як наслідок, зростання культурного рівня людей. • Зміцнення жінки-берегині, розквіт її краси, здібностей, як господарки. • Сприятливі умови для вирішення демографічної проблеми. 	<ul style="list-style-type: none"> • Залучення людей до активної громадської діяльності. • Підвищення активності, свідомості громадян, трансформація стереотипів. • Стабілізація стану суспільства. • З'являться нові шляхи, методи роботи в громаді. • Поява великої кількості самодостатніх жінок. • Підвищення поінформованості суспільства, що призведе до його розвитку. • Можливість свідомого вибору для жінки. • Збільшення вакансій для жінок. • Квотування місць для жінок на законодавчому рівні дозволить жінкам здійснювати вплив на прийняття рішень. • Підвищення статусу жінки в суспільстві. • Наступне покоління буде більш освічене, активне. • Позитивний вплив на політичні процеси. Зміщення акцентів в бік соціальних програм. 	<ul style="list-style-type: none"> • Максимально представлені інтереси жінки, дітей, сім'ї та соціально незахищених верств населення. • Зміцнення генофонду нації. • У суспільстві сформується гендерна чуйність, шлях до гендерної демократії. <p>Підвищення рівня культури, статусу жінки.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Позитивний виховний момент, вплив на громадську думку, формування «хорошого» смаку. • Досягнення певною мірою соціальної справедливості, розвиток громадянського суспільства і, як наслідок, виховання дітей в умовах батьківської турботи. • Збалансування прав та можливостей чоловіків та жінок. Поліпшення становища дітей. • Можливість захисту прав людини через ЗМІ та НДО.
АРГУМЕНТИ «ПРОТИ»		
<ul style="list-style-type: none"> • Повернення суспільства до патріархальних традицій (регрес). • Внесення дисбалансу в розвиток держави. • Ризик відставання від світових процесів. • Однобокість висвітлення ролі жінки в суспільстві. • Жінка може втратити соціальну значимість. • Жінка стає неспроможна реалізувати себе як громадянка. 	<ul style="list-style-type: none"> • Менше можливостей приділяти увагу сім'ї — може постраждати сім'я. • Ризик стерти в національній свідомості традиційні культурні цінності. • Є ризик зниження статусу жінки. • Ризик негативного використання інформації. • Якщо розвиток не здійснюється водночас у жінок та чоловіків, може призвести до непорозуміння між ними. • Може привести до зниження кваліфікації жінок. 	<ul style="list-style-type: none"> • Зменшення часу, що приділяється сім'ї

ЦІНА		
<p>Реалізація підходу не потребує великої кількості додаткових витрат, потрібні державна увага та добра праця існуючих міністерств та державних інституцій.</p>	<p>Реалізація підходу потребує активізації самих жінок, їх зусиль, бажань та насаги, що є певною мірою завданням НДО, в першу чергу, жіночих організацій.</p>	<p>Необхідні чималі кошти для розробки та реалізації спеціальних програм по втіленню ґендерної рівності, розробки інституційних механізмів реалізації ґендерного закону, а також зусилля активістів НДО по розповсюдженню знань з ґендерної рівності та вихованню ґендерної культури.</p>
ВИТРАТИ		
<p>Незважаючи на те, що є ризик втрати жінками соціальної значимості, вважаємо цей підхід найбільш прийнятним та ненасильницьким.</p>	<p>Незважаючи на те, що активне включення жінки до соціальних процесів може призвести до послаблення її участі у сімейній сфері, ми готові працювати над втіленням цього підходу, бо вважаємо, що досягнути ґендерної рівності можливо лише шляхом підвищення статусу жінки, як найбільш пригніченої частини сучасного українського суспільства.</p>	<p>Реалізація даного підходу потребує активного втручання держави, НДО, усіх членів суспільства, але ми готові докласти необхідних зусиль для реалізації даного підходу, бо вважаємо його найкращим та найперспективнішим, таким, що може принести реальні та значущі результати у вирішенні проблеми ґендерної нерівності в Україні.</p>

**Семінар та дискусія
в м. Сімферополь
(5 – 6 червня 2006 р.)**

Учасники дискусії: 9 представників різних НДО міста й АР Крим, 2 представники гендерних дослідницьких центрів, 3 працівники Міністерства АРК у справах молоді, сім'ї та гендерної політики, 2 представники Міжнародного комітету захисту прав людини, 2 викладачі ВНЗ, 3 студенти й 1 аспірантка.

Відгуки учасниць та учасників про семінар та дискусію (*Що дав Вам семінар? Якими є Ваші подальші наміри щодо роботи над даною проблемою?*)

- ❖ Конкретизувала й поглибила свої знання з проблеми.
 - ❖ Побачила можливість професійного росту.
 - ❖ Методика дискусії є дуже хорошою, оскільки дозволяє враховувати думки інших людей, сприймати їх, поважати «іншу точку зору».
 - ❖ Хочу розвивати свою «гендерну» діяльність через участь в конкурсах на отримання грантів і виконання гендерних програм.
 - ❖ Планую організувати й провести міжнародний молодіжний гендерний табір у м. Бердянську.
 - ❖ Буду розвивати довгострокові партнерські проекти з просування ідей гендерної рівності.
 - ❖ Усвідомила необхідність зважувати слова, відповідально вживати терміни й поняття «гендер», «гендерна рівність».
 - ❖ Потрібна постійна робота над подоланням стереотипів у сім'ї, суспільстві, організації.
 - ❖ Свою майбутню юридичну діяльність хочу спрямувати в гендерному напрямку.
 - ❖ Було приємно працювати у всіх мінігрупах. Викликає захоплення робота команди «Крони».
 - ❖ Бачу шляхи співпраці з організаціями України.
 - ❖ Народилась ідея створення консолідуючого жіночого центру в Україні.
- ❖ Планую розробити регіональну програму просування гендерної рівності з використанням досвіду сьогоdnішнього семінару.
 - ❖ Відмічаю високий рівень професіоналізму команди ХЖО «Крона». Метод «Виважений діалог» дає можливість ефективного навчання.
 - ❖ Будучи позаштатним лектором Ради міністрів Криму, я постійно веду навчання з гендерних питань, а також факультатив в університеті. 8 років займаюся гендерною проблематикою, планую й надалі активно співпрацювати з НДО у вирішенні даної проблеми.
 - ❖ Метод дає можливість бути почутим і чути інших.
 - ❖ Треба працювати, підтримувати одна одну, організувати гендерний центр в Криму. Нові зв'язки дозволяють це зробити.
 - ❖ Слід запровадити методика «Виважений діалог» в позашкільні навчальні програми.
 - ❖ Розвивати нашу співпрацю!

**Український шлях до гендерної рівності
(м.Сімферополь, 5–6 червня 2006 р.)**

НАЗВИ ПІДХОДІВ. ОСНОВНІ ТОЧКИ ЗОРУ НА ПРОБЛЕМУ			
<p align="center">Підхід № 1 «Гендерній рівності — державну підтримку! Законодавству України — гендерний вектор!»</p> <p><i>Девізи:</i> Гендерна рівність — наш шлях до Європи! Гендерна рівність — цивілізована Україна. Гендерна рівність сьогодні — щасливе майбутнє наших дітей!</p>	<p align="center">Підхід № 2 «Гендерне просвітництво — шлях до гендерної рівності»</p> <p><i>Девіз:</i> Гендерний шлях — цінність життя кожної і кожного!</p>	<p align="center">Підхід № 3 «Сім'я — клітинка суспільства»</p> <p><i>Девізи:</i> Всі ми родом з дитинства. «И политик, и злодей не бывает без детей» (рос.). З чого починається Батьківщина?</p>	<p align="center">Підхід № 4 «Позиція жінки в цивілізованому суспільстві: «Сильні = Рівні».</p> <p><i>Девіз:</i> Цивілізоване суспільство — можливість самореалізації для жінки!</p>
<p>Проблема гендерної рівності має вирішуватись за допомогою державного регулювання й законодавчої діяльності.</p> <p>Чоловіки й жінки повинні мати рівний доступ до ресурсів. Регулятором гендерної рівності повинні стати держава і закон. Назріла суттєва необхідність розробки інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні. Треба добиватися створення державних програм, наприклад, підтримки батьківства. Крім того, необхідно впроваджувати гендерну культуру в органи влади. Для забезпечення гендерної рівності потрібен також високий рівень життя.</p>	<p>Проблема гендерної рівності має вирішуватись за допомогою ініціативи «знизу»: просвітництва, діяльності НДО та ЗМІ. Необхідно ввести гендерний компонент в освітні програми шкіл, ВНЗ — в тому числі й таких, що готують журналістів. ЗМІ мають освітлювати проблеми гендерної рівності. Треба також залучати журналістів і журналісток, державних службовців до участі в роботі семінарів з гендерної проблематики. Слід донести до широких верств населення усвідомлення необхідності захисту прав чоловіків і жінок, адже більшість не приймає ідей гендерної рівності або не знає про них. Важно пояснювати, які переваги обом статям несе гендерна рівність.</p>	<p>Проблема гендерної рівності має вирішуватись за допомогою укріплення інституту сім'ї, а також відродження національних та релігійних традицій. Чоловіки хотіли би бачити жінку охоронницею сімейного вогнища. Виховати жінку сильною і здоровою, чоловіка — сильним і добрим — означає забезпечити умови для самоідентифікації й самореалізації особистості.</p>	<p>Проблема гендерної рівності має вирішуватись за допомогою зміцнення позиції жінки в суспільстві.</p> <p>Суспільство відпочатку створене як патріархальне, і жінки змушені до нього пристосовуватися. Але сьогодні жінка не вдовольняється роллю «берегині». Необхідно посилювати позицію жінки в суспільстві і можливості її впливу. Жінки відчувають суспільну дискримінацію, тому об'єднуються в жіночі НДО.</p>
СТРАТЕГІЇ ПРОСУВАННЯ ПІДХОДУ, КОНКРЕТНІ ДІЇ			
<p><i>На рівні законодавчої влади:</i></p> <p>1. Створення Комітету з гендерної рівності.</p>	<p>1. Розробити навчальні програми, навчальні плани, методики з урахуванням гендерного компонента для дошкільної, загальношкільної та вищої освіти. (Виконавці: держава+НДО).</p>	<p>1. Реалізація державних програм в галузі житлового будівництва, освіти, охорони здоров'я й допомоги молодим сім'ям при народженні дитини.</p>	<p>1. Розробка концепції гендерної рівності в Україні на державному рівні.</p>

СТРАТЕГІЇ ПРОСУВАННЯ ПІДХОДУ, КОНКРЕТНІ ДІЇ

<p>2. Прийняття законів, що регулюють сфери політики, економіки, освіти, соціальної політики й праці, культури і т. і. з позицій забезпечення гендерної рівності.</p> <p>3. Гендерна експертиза діючого законодавства й приведення його до міжнародних стандартів.</p> <p>4. Прийняття законів, спрямованих на зміцнення громадянського суспільства в Україні.</p> <p>5. Періодичні (раз на рік) парламентські слухання на тему реалізації гендерної політики в країні.</p> <p>6. Розвиток галузевого законодавства з гендерною компонентою.</p> <p><i>На рівні виконавчої влади:</i></p> <p>1. Створення органу, відповідального за реалізацію гендерної рівності в країні.</p> <p>2. Розробка національного плану дій з упровадження гендерної політики (з урахуванням моніторингу, статистики, аналізу).</p> <p>3. Створення регіональних гендерних програм.</p> <p>4. Створення мережі гендерних координаторів по всій вертикалі виконавчої влади, їх професійна підготовка.</p> <p>5. Використання світового й національного досвіду (ООН, ЄС та ін.)</p> <p>6. Залучення іноземних інвесторів для вирішення проблеми гендерної рівності в Україні</p>	<p>2. Систематично проводити семінари, тренінги, круглі столи з гендерних проблем для представників трьох секторів (НДО, державне управління, заклади освіти).</p> <p>3. Підготувати телевізійні, радіо програми, газетні статті з гендерної рівності.</p> <p>4. Проводити конкурси проектів, письмових робіт та акції організаційно-пропагандистського характеру (молодіжні організації + НДО + ЗМІ + навчальні заклади).</p> <p>5. Підготувати спеціалістів для проведення семінарів з гендерної політики.</p>	<p>2. Створення умов для спілкування обох батьків з дитиною будь-якого віку (декретні відпустки, організація дозвілля).</p> <p>3. Організація дитячих груп нетривалого перебування дітей.</p> <p>4. Розробка і впровадження програм гендерної освіти «Вчимося разом».</p> <p>5. Забезпечення молодих сімей безвідсотковими позиками.</p> <p>6. Організація й розвиток інституту нянь, медсестер та гувернанток.</p> <p>7. Проведення сімейних фестивалей, конкурсів, спортивних заходів типу «Мама, тато, я — спортивна сім'я».</p> <p>8. Привернення уваги ЗМІ та НДО до проблеми сім'ї.</p>	<p>2. Прийняття програми запровадження інституту нянь (як позитивні дії).</p> <p>3. Проведення силами НДО тренінгів, семінарів, присвячених подоланню гендерних стереотипів в суспільстві.</p> <p>4. Створення на радіо, телебаченні програм, що сприяють створенню позитивного іміджу жінки — активного члена суспільства.</p> <p>5. Підготовка тренерів-мультиплікаторів, спеціалістів з гендерної проблематики для шкіл, ВНЗ, органів місцевого самоврядування.</p> <p>6. Підготовка навчальної літератури (гендерна експертиза, переробка тієї, що вже є).</p> <p>7. Організація роботи курсів, спрямованих на самореалізацію, підвищення самооцінки жінок.</p> <p>8. Організація обміну досвідом українських НДО з організаціями країн, що більш успішно вирішують проблему гендерної рівності (Норвегія, Швеція і т.п.).</p> <p>9. Створення фондів підтримки жінок з метою залучення коштів для здійснення програм по зміцненню позиції жінки в суспільстві.</p>
---	--	---	---

АРГУМЕНТИ «ЗА»			
<p>1. З'являться закони, що будуть «просувати» ідею гендерної рівності.</p> <p>2. Поява в системі освіти підготовлених спеціалістів.</p> <p>3. Буде проведена експертиза навчальних програм, підручників.</p> <p>4. В навчальні програми будуть введені нові факультативні курси з урахуванням вимог гендерної політики.</p> <p>5. Налагодження сумісної роботи освітньої системи з третім сектором, що сприятиме розвитку громадянського суспільства.</p> <p>6. Зросте контроль за рівнем роботи виконавчої влади.</p> <p>7. Відкритість гендерних пріоритетів широким масам населення України.</p> <p>8. Урахування регіональних особливостей при розробці різних програм дозволить швидше досягти впровадження принципів гендерної рівності в Криму</p>	<p>1. Система освіти стане гендерно-чутливою.</p> <p>2. З'являться кваліфіковані спеціалісти з гендерних питань.</p> <p>3. ЗМІ будуть працювати на процес підвищення культурного й освітнього рівня людей з урахуванням гендерного фактора.</p> <p>4. В системі освіти буде досягнуто паритет педагогів-чоловіків і педагогів-жінок.</p> <p>5. Внаслідок привертання уваги громадськості до проблеми гендерної рівності значно підвищиться активність чоловіків і жінок, які вирішують цю проблему.</p>	<p>1. Вирішення житлової проблеми.</p> <p>2. Отримання кількох видів освіти — можливість вибору професії і місця роботи.</p> <p>3. Чоловік отримує позитивні емоції, займаючись вихованням дитини.</p> <p>4. Юридичні гарантії для чоловіків з дітьми (додаткова відпустка, гарантії при скороченні штатів...).</p> <p>5. Отримання пільг з кредитування — покращення добробуту сімей.</p> <p>6. Формування інституту нянь-медсестер — можливість реалізації творчих здібностей і професійного вдосконалення як для чоловіків, так і для жінок.</p> <p>7. Зміцнення сім'ї. Збільшення кількості шлюбів і дітей в них, зменшення кількості розлучень.</p> <p>8. Збільшення кількості публікацій з гендерного виховання у ЗМІ.</p> <p>9. Проведення семінарів і круглих столів підвищать поінформованість населення у гендерних питаннях.</p>	<p>1. Підвищення рівня гендерної культури.</p> <p>2. Формування нового соціального статусу жінки в Україні.</p> <p>3. Не менше 30% жінок зможуть брати участь у виробленні владних рішень і впливати на їх виконання.</p> <p>4. Буде створена робоча група тренерів-мультиплікаторів для інформаційно-просвітницької роботи.</p> <p>5. Будуть створені відеофільми й підручники з проблем гендерної нерівності.</p> <p>6. Будуть розроблені соціальні програми для активізації суспільної діяльності жінок.</p> <p>7. Жіночі та соціальні потреби будуть враховуватись на законодавчому рівні.</p> <p>8. Гендерна культура буде широко пропагуватись в масах!</p>
АРГУМЕНТИ «ПРОТИ»			
<p>1. Збільшення навантаження на бюджет держави.</p> <p>2. Небезпека, що закони будуть малоефективними, будуть погано працювати.</p> <p>3. Вирішення проблеми буде «забіюрократизованим».</p> <p>4. Можливе «розбазарювання» державних коштів.</p> <p>5. Не виключаються зловживання, «перекося» при застосуванні законів про гендерну рівність.</p>	<p>1. Внаслідок неякісної освіти з'являться спеціалісти з низьким рівнем знань і недостатньою кваліфікацією.</p> <p>2. Перенасичення ефірного часу гендерною тематикою й одноманітною інформацією.</p> <p>3. Матеріальна зацікавленість може притягти не кращих фахівців.</p> <p>4. Залучення значних фінансових ресурсів може виявитись неефективним результатом.</p>	<p>1. Зменшення часу, витраченого на роботу.</p> <p>2. Уповільнення кар'єрного росту з причин відволікання на догляд за дитиною.</p> <p>3. Дискримінація несімейних людей та людей нетрадиційної орієнтації.</p>	<p>1. Чоловіки можуть стати більш пасивними й інертними.</p> <p>2. Нестача у жінок часу на сім'ю, отже, можлива руйнація сім'ї.</p> <p>3. Держава може скоротити фінансування соціальних програм, перекладаючи їх на іноземні фонди.</p> <p>4. Недостатній професіоналізм тренерів може призвести до негативного відношення до ідей гендерної рівності.</p>

ЦІНА			
<p>Затрати для реалізації даного підходу є не надто високими, досить реальними, бо передбачається використання вже існуючих структур та інститутів держави. Будуть потрібні головним чином інтелектуальні, часові витрати й політична воля.</p> <p>Більш доцільним є залучення інвесторів й використання грантів для роботи громадських організацій у вказаному напрямку.</p>	<p>Процес довготривалий, потребує значних фінансових і часових витрат, а також великої кількості спеціалістів.</p>	<p>Реалізація підходу потребує колосальних фінансових затрат з боку держави.</p>	<p>Підхід є досить доступним за коштами.</p>
ВИТРАТИ			
<p>Незважаючи на небезпеку «перекосів» під час реалізації даного підходу й підвищення навантаження на бюджет, що ляже додатковим тягарем на платників податків, вважаємо даний підхід найбільш доцільним для запровадження, тому що він дає можливість глобально вирішити проблему.</p>	<p>Незважаючи на високу собівартість підходу, для забезпечення якої може знадобитися збільшення оподаткування громадян, ми готові реалізувати даний підхід як найбільш прогресивний, результативний, такий що узгоджується із світовою практикою й відповідає нашим принципам як представників третього сектору.</p>	<p>Незважаючи на високу затратність запропонованого підходу до вирішення проблем ґендерної рівності, вважаємо його найкращим, тому що він є найбільш доступним і зрозумілим усім нашим співвітчизникам, а його реалізація принесе користь безпосередньо інституту сім'ї, отже — як чоловікам, так і жінкам.</p>	<p>Усвідомлюючи необхідність нести значні як фінансові, так й інші витрати, ми готові підтримати реалізацію даного підходу до вирішення проблеми ґендерної рівності в Україні і працювати над його втіленням у життя, бо вважаємо його універсальним, найбільш ефективним і реалістичним.</p>

Літня школа в Криму

У вересні 2006 року «Крона» провела Літню школу для лідерок жіночого гендерного активізму «Український шлях до гендерної рівності». У Школі взяли участь 25 учасниць — лідерки громадських організацій, журналістки, дослідниці, держслужбовці. Прес-реліз про цю подію було широко розповсюджено в українських ЗМІ. Нижче наведено матеріали, що стали наслідком роботи трьох секцій.

Секція №1:

Актуальні проблеми розробки стратегій жіночого (гендерного) активізму

Учасницями секції було вироблено найзагальніші стратегії, що можуть бути ефективними для будь-якої громадської діяльності, і гендерно-спрямованої, зокрема. Ось вони:

1. Партнерство з:

- ❖ жіночим активізмом (в найрізноманітніших його формах);
- ❖ гендерним активізмом;
- ❖ НДО (тими, що спрямовані на формування громадянського суспільства, правозахисні організації, спрямовані на євроінтеграцію та ін.);
- ❖ владою (гендерна освіта держслужбовців, використання соціального замовлення як механізму);
- ❖ ЗМІ (проекти: телепередачі, медіа-акції, робота з журналістами та ін.).

2. Просвітництво, інформування.

Секція №2:

НДО, влада та ЗМІ: стратегії співпраці

В своїй діяльності гендерно-зорієнтовані НДО мають тісно співпрацювати із владою та ЗМІ. Нижче наведено загальні застави такої співпраці.

Влада

1. Стратегічні партнери:

- ❖ обласні адміністрації Президента, районні та міські адміністрації, управління у справах молоді, управління внутрішньої політики, управління освіти, управління охорони здоров'я,

УМВС, мерії, управління економіки та ін.;

- ❖ депутатський корпус всіх рівнів;
- ❖ ЦПК держслужбовців;
- ❖ гендерні уповноважені всіх рівнів влади.

2. Цілі:

- ❖ дотримання всіх норм Закону України «Про рівні права та можливості жінок і чоловіків»;
- ❖ лобіювання гендерних питань;
- ❖ експертиза нормативних актів, що приймаються на всіх рівнях влади.

3. Форми співробітництва:

- ❖ написання і втілення спільних проєктів;
- ❖ спільні освітні програми;
- ❖ мобільні просвітницькі групи (юристи, гендерологи, волонтери);
- ❖ громадські слухання.

ЗМІ

1. Цілі:

- ❖ формування гендерної культури;
- ❖ гендерне навчання журналістів через спільні проєкти;
- ❖ формування гендерної чутливості в суспільстві.

2. Форми діяльності:

- ❖ гендерний моніторинг;
- ❖ спільні проєкти;
- ❖ співробітництво з прес-клубами;
- ❖ конкурси для журналістів;
- ❖ телемости: Захід – Схід – Південь – Центр;
- ❖ міжрегіональні проєкти в межах домовленостей про співробітництво між містами.

Детальніше про форми партнерства (ідеї)

1. Виділити партнерів від влади (управління внутрішньої політики ОДА, управління юстиції, ОЗ, УМВС).

2. Підготувати поправки до проєкту та винести його на лобіювання до ВР.

3. Підвищення кваліфікації держслужбовців.

4. Уточнити наявність у регіонах радників з гендерних питань.

5. Створити дорадчі гендерні ради на місцях (при ОДА, РБА та ін.)

6. Співпрацювати з жінками-депутатами обласних, районних та міських рівнів, які відповідають за гендерні питання.

7. Допомогати жінкам самостверджуватись, реабілітуватися.

8. Заохочувати представників влади та бізнесу до спільного написання проєктів.

9. Створити прес-клуб.

10. Написати спільний проєкт зі ЗМІ.

11. Налагодити співпрацю з одним з комерційних ЗМІ.

12. Запровадити гендерний моніторинг видань (кількість жінок-авторок, фотографій та ін.).

13. Створити мобільні групи по регіонах.

14. Виявляти серед представників ЗМІ зацікавлених журналістів.

15. Проводити конкурси для журналістів на краще висвітлення гендерної діяльності НДО.

16. Проводити конкурси для молоді (твори, фотовиставки, марафони).

17. Консолідація НДО на всеукраїнському рівні:

- ❖ акції НДО;
- ❖ семінари;
- ❖ марафони;
- ❖ телемости;
- ❖ підготовка волонтерів.

Секція №3:

Робота з жінками, які ідуть у політику

Як можуть НДО сприяти інтенсивному входженню жінок в політичну діяльність? Наслідком роботи цієї секції стали нижченаведені стратегічні установки.

1. Розглядати просування жінок у владу, на рівень прийняття рішень як стратегію жіночого руху. Через реалізацію гендерної політики — до покращення якості державного управління, що має привести до змін якості життя і розширення представництва жінок у владі.

2. Підготовка нового покоління жінок-політиків:

❖ виявляти й навчати політично активних жінок («не загубити» тих жінок, які були кандидатами в депутати всіх рівнів, проте не були обрані);

❖ проводити широку просвітницьку діяльність серед населення.

3. Ініціювати прийняття гендерних квот через внесення змін в Закони про вибори і Закон про політичні партії;

4. Ініціювати прийняття Закону про лобізм.

5. Добиватися для громадських організацій статусу суб'єктів виборчого процесу.

6. Розвивати соціальне партнерство між громадськими організаціями, державними структурами й бізнесом з метою реалізації гендерних програм.

7. Підготувати до листопадових 2006 р. парламентських слухань і відправити поштою від імені присутніх на Літній школі організацій звернення до депутатів Верховної Ради про необхідність квотування для жінок місць у списках політичних партій, що беруть участь у виборах.

8. Громадським організаціям налагодити співробітництво з організаціями політичних партій на місцях.

9. Вивчати й використовувати в своїй практиці міжнародний досвід з просування жінок в політику.

10. Проводити роботу по розвінчуванню гендерних і політичних стереотипів.

11. Розробити механізми створення фондів для підтримки жінок-політиків.

Розділ 3. Враження від Всеукраїнського марафону «Український шлях до гендерної рівності»

Єсть контакт! Так можна назвати **перше** враження від Марафону, зважаючи на ту кількість (і якість) зацікавлених громадян, що взяли участь у нашому заході. Дивлячись на те, як багато людей — представниць та представників НУО, держслужбовців, представників влади, вчителів та викладачів ВНЗ — щиро переймаються питаннями гендерної рівності та гендерної політики, отримуєш якнайбільше моральне задоволення, бо займаєшся справою, яка цікавить багатьох і важлива для багатьох. Це те, що тішить й надає наснаги та оптимістичного бачення.

Порадувало нас також те, що в кожному з міст, де ми побували, до заходів залучалися чоловіки — активісти НУО, психологи, викладачі, держслужбовці. Приємно усвідомлювати, що ідеї, носіями яких завжди виступали жінки, проростають у суспільній свідомості і стають актуальними і для протилежної статі: адже немає сумніву в тому, що від гендерної дискримінації потерпають сьогодні як жінки, так і чоловіки. Нам здається, що наголошення цієї думки, наочне доказування дискримінованого стану чоловіків у певних сферах життя може стати ефективною стратегією просування політики гендерної рівності в нашому, все ще патріархатно облаштованому світі.

Цікавим, але дуже корисним, як на наш погляд, ще одним наслідком нашого заходу став простий факт зустрічі різних активістів одного міста разом і актуалізація їх потенціальної співпраці. Наведемо приклад: у Вінниці та Сімферополі на навчальний семінар прийшли люди, які самі є фахівцями

в гендерних питаннях. «Засвітивши» себе і свою компетентність, а також вмотивованість до співпраці, місцеві спеціалісти мають тепер змогу кооперуватися в своїй діяльності у своєму ж місті, а не чекати «заїжджого варяга». Недаремно однією з провідних тем суспільної дискусії стала проблема партнерства між НУО та спільна політика зміцнення позитивного іміджу громадських організацій.

* * *

— *А як у вас з гендером: чи є жінки на керівних посадах?*

— *З гендером повний порядок, гендер є. От жінок нема...*

(підслухана, проте цілком реальна розмова на тренінгу)

Друге враження, яке відразу скидається у вічі — це досить велике розшарування населення в їх розумінні того, що є гендер і гендерна політика. Від людей, які це слово чують вперше в житті до фахівців у гендерних дослідженнях, яким нецікаво обговорювати загальні питання, бо вони це вже давно для себе з'ясували. Між ними знаходяться також чимало людей, які слово «гендер» вживають, але так, як їм самим видається правильним. Крім того, слово «гендер» у багатьох громадян асоціюється з усією низкою споріднених понять: гендер — це і нерівність, і боротьба за рівність, і дискримінація, і «жінки на керівних посадах», і «відсудити дитину батькові при розлученні». Тобто, повна термінологічна плутанина.

Проте ми не робимо трагедії з такого стану справ. Безглуздо вимагати від ненауковців коректного вживання не тільки суто-наукових, але ще й таких нових для українського вуха, запозичених слів. Крім того, будь-яке знання існує, як відомо, у декількох формах; те, з чим має справу «Крона» та учасники її семінарів — це, так зване, практичне знання (на відміну від суто теоретичного), яке припускає найзагальнішу включеність до тематичного поля і використання його у практичній діяльності. Посполиті громадяни, почасти інтуї-

тивно, вже починають розуміти: гендер — це коли йдеться про культурну, суспільно обумовлену різницю між чоловіками й жінками.

Ми певні: не так вже й важливо, чи знаєш ти, що таке «гендер». Важлива твоя готовність до сприйняття ліберальних та демократичних цінностей та бажання вчитися.

На щастя, гендерно налаштована українська спільнота отримала останнім часом потужну підтримку від держави у вигляді Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Було би необачною ілюзією чекати, що прийняття такого, справді дуже прогресивного (у європейському масштабі) закону автоматично призведе до суттєвих зрушень у справі гендерної рівності (та ще й у нинішні, на жаль, неспокійні часи постійних політичних ексцесів... не до гендеру поки що!). Проте сам факт прийняття цього закону послугував, на наш погляд, потужним стимулом і джерелом творчого натхнення для «низових» ланок жіночого активізму. Влада, так би мовити, подала сигнал «зверху»: ми вас підтримуємо у вашій діяльності. Ми спостерігали це піднесення, цю хвилю нового натхнення на власні очі.

Крім того, ціла армія чиновництва різних рангів, хоче вона того чи ні, поставлена в ситуацію виконання вищезгаданого закону, а отже, необхідності хоч як-небудь розбиратися у гендерних питаннях. Саме тому найактивнішими учасниками навчального семінару (такими, що конспектували все до дрібниць) були саме старанні держслужбовці.

На нашу думку, всі вищевказані обставини у своїй сукупності складають винятково сприятливу ситуацію для тих НДО, що орієнтуються на гендерно-просвітницьку роботу. Об'єктивно існує нагальна необхідність у гендерній теорії, яку треба нести в маси — чи то за бажанням самого населення (в основному, активно задіяного в третьому секторі), чи то за розпорядженням законодавця. Україні сьогодні потрібні

книги, статті, часописи, що так чи інакше мали б популяризувати, доступно (проте коректно) пояснювати основи теорії гендеру та висвітлювати досвід європейських країн у практиках гендерної рівності.

* * *

Незважаючи на песимізм декого з теоретиків, ми впевнені в тому, що в Україні сьогодні реально існує жіночий рух. В цьому ми переконалися під час нашого Марафону, і це можна назвати **третім** враженням. Проте що він собою являє, чи є однорідним за метою та стратегіями? І взагалі, чи діяльність будь-якої жіночої організації відповідає боротьбі за гендерну рівність?

Історично так склалося, що в Україні (і в світі в цілому) жінки займають тверді позиції, переважно, у сфері приватній (дім, сім'я, виховання дітей, сімейний бюджет, тощо), в той час як чоловіки — у сфері публічній (влада, економіка, управління, і т.і.). У суспільній свідомості часом проростає уявлення про українську жінку як сильну, владну, «гроші у чоловіка забирає, і за чуприну його тягає». Проте, як твердять історики, це не що інше, як міфи, що не мають підстав у дійсній історії. Ніколи в української жінки не було прав і влади більше, ніж в українського чоловіка (а саме останньому найбільш вигідні згадані міфи, бо роблять безглуздими будь-які розмови про гендерне нерівноправ'я).

З огляду на вищенаведене, будь-яка діяльність, що сприяє емансипації жінки з приватної сфери в публічну веде до (поступової) зміни гендерного балансу, тобто може вважатися «гендерною практикою». Наприклад, підтримка жінок-підприємців, або жінок у політиці, або навіть така проста за змістом діяльність, як «вибити» у місцевої влади кошти на облаштування дитячого майданчика. Звичайно, тут не йдеться про осмислення гендерної системи як такої та проекти її реформування (цим, скоріше, займаються теоретики — науковці з гендерних центрів). Проте саме тому, що вказані види діяльності виводять жінок з дому

і дають їм змогу впливати на оточуючий світ власними силами (а отже, відчутти цю силу), назвемо їх «практиками, що ведуть до гендерної рівності». Основну частину учасників нашого Марафону становили саме представники такого «гендерного активізму».

Чи всі жіночі неурядові організації провадять таку роботу? Зовсім ні, бо частина жіночого активізму спрямована на «гендерно-нейтральні» завдання: допомога та добротність по відношенню до старих людей, сиріт та інших обездолеваних, медичний захист жіноцтва (переважно, в репродуктивній його функції) і т. і. Така діяльність є, безумовно, суспільно-значимою, проте вона не укріплює положення жінки в публічній сфері. Представниць та представників такого роду організацій на наших заходах було мало, і це легко пояснити. Проте їх присутність могла би сприяти переорієнтуванню їх діяльності у більш «гендерне» річище, тому ми їх теж запрошували.

Чи всі представники «гендерного активізму» працюють в жіночих організаціях? Знову ж таки, ні. Ми раді були бачити серед нашої аудиторії лідерів чоловічих НУО, а також представників різних бізнес- та юридичних організацій, що включають гендерний компонент у свою діяльність. Це надзвичайно важливо, щоб не лише жінки «воювали» за рівні права, але й чоловіки, усвідомивши суспільні і особисті вигоди від гендерної рівності.

Якщо ж говорити про осмислення гендерного устрою в цілому і орієнтованість на глобальні проекти, то це — діяльність власне гендерних дослідницьких центрів. Такі є в тих містах, де працювала «Крона», проте їх представники або не відповідали на запрошення, або приходили, але зникали після першої ж перерви. Ця обставина змусила нас сформулювати ще одну особливість ситуації, що склалася, і про це далі.

* * *

Розрив між теоретиками і практиками — так можна назвати ще одну, **четверту** особливість української «гендерної» ситуації (та й не лише української). Тобто є «прогресивна» гендерна теорія, яка почалася на Заході як наслідок осмислення вже існуючого жіночого руху, а до нас прийшла у «готовому вигляді» тоді, коли жіночий активізм лише зароджувався і починався (в роки розпаду СРСР і створення незалежних пост-радянських країн). З тих пір якось і повелось, що «теоретики» (особливо, пост-радянські) трохи зверхньо відносяться до практичної діяльності жіночих НУО, бо ця діяльність завжди «відстає і трохи недотягує» до тих теоретичних концептів, що пояснюють існування гендерної нерівності і обґрунтовують способи її подолання.

Якщо намагатися проаналізувати причини такого розриву (і винести за межі розмови поодинокі випадки реального снобізму окремих особистостей), то стає зрозумілим: будь-яка людина, що занурюється у вивчення теорії, поступово все більше розуміє складність і неоднозначність явища, що вивчається. Як пишеться, «многие знания — многие печали...». До гендерної теорії це відноситься повною мірою, адже йдеться про устрій суспільства — феномену набагато складнішого, ніж фізичне тіло або біологічний об'єкт. Тому чим багатшим є теоретичний багаж дослідника, тим менше в нього (чи неї) оптимізму щодо практичного втілення ідей у життя. Ми неодноразово у цьому впевнювалися, читаючи статті чи інтерв'ю знаних дослідниць та дослідників у цій царині.

Крім того, як вже було зазначено раніше, основи гендерної теорії склалися у суспільствах Заходу, зі специфічною історією і досвідом, жіночим рухом та боротьбою за рівність прав та можливостей. Тому просте перенесення цих ідей на український ґрунт наражається на нерозуміння, несприйняття, відторгнення. В цьому контексті кредо гендерного дослідника стає

таким: «Сім разів відмір, а потім подумай і починай переміряти».

Тому, мабуть, не варто суворо дорікати «теоретикам» за те, що не дають жіночому активізму практичних рекомендацій для негайного втілення в життя. Це, на наш погляд, майже неможливо. А ось вести діалог — ще й як можливо, і навіть потрібно.

Ми закликаємо фахівців у гендерних дослідженнях бути у постійному зв'язку з жіночими організаціями — просвічувати у теорії, радити, допомагати, застерігати, надихати... Згодні, це набагато важче, ніж сидіти собі «кабінетним пацюком» і писати статті для товстих наукових часописів (і для кільканадцяти читачів). Проте це — питання громадянської свідомості, громадянської позиції науковця.

* * *

Регіональні особливості «гендерної ситуації» в Україні — це **п'яте** за рахунком враження від проведених заходів. Вище ми вказали на те, що було спільного між регіонами під час нашого Марафону. Чим же вирізнялись міста, де ми побували?

1. Ступенем офіційного визнання проблеми: тут безперечним лідером є Сімферополь. Єдине в Україні міністерство (АР Крим) носить назву «Сім'ї, молоді та гендерної політики». Варто підкреслити, що це не тільки вівіска, але й активна робота співробітниць міністерства у нашому заході, їх висока компетентність і зацікавленість.

2. Ступенем компетентності і науковості в усвідомленні проблеми: звичайно, він був вищим у великих або наближених до столиці містах. Існування гендерних дослідницьких центрів (попри згаданий раніше розрив між теоретиками і практиками) все ж складає більш сприятливі обставини для розгортання й утвердження гендерної політики на всіх рівнях.

3. Впливом регіональних політико-економічних особливостей на висвітлення гендерних проблем. Про це варто писати окремо, проте вже зараз очевидно, що закриття

шахт в Донбасі, так само як масова трудова еміграція в Європу із Західної України, так само як міжетнічні колізії в Криму та міжконфесійні в Центрі України — все це надзвичайно впливає на своєрідність гендерних проблем регіону. Дуже важливо продовжувати дослідження у цьому напрямку.

4. Мовним середовищем — проте це стало лише особливістю, але ніяк не вплинуло на ступінь зацікавленості та вмотивованості учасників Марафону. Ми ще раз упевнилися, що «мовне питання» стає засобом спекуляцій в брудних політичних ігрищах, проте аж ніяк не заважає обговорювати дійсно суспільно-важливі проблеми.

Проте всі ці відмінності в сумі аж ніяк не перекривають спільного: щирої небайдужості громадськості всіх регіонів, де ми побували, до насущних проблем свого міста й України в цілому. Ми в котре повірили в український народ і його обов'язково хороше майбутнє.

* * *

— Чи виправдав семінар ваші очікування?

— Так, повністю. Бо я зараз бачу, як декому з присутніх «розвиднилося», або почало «розвиднятися»...

(з опитувальника «зворотного зв'язку» після навчального семінару, м. Вінниця)

Перейдемо до заключних вражень від Марафону-2006 ХЖО «Крона», і як можна судити з епіграфу до цього розділу, вони, скоріше, оптимістичні. І на підставі власних вражень, і після аналізу опитувальників «зворотного зв'язку». Майже всі учасники й учасниці високо оцінюють роботу «Крони» і висловлюються за продовження такого роду гендерно-просвітницької діяльності: хтось пише про «поглиблення», інші — про «поширення»... але байдужих не залишилося. Отже, будемо продовжувати. Приєднуйтеся!

Розділ 4. Наші партнери

- ❖ Фонд імені Генріха Бьолля, Німеччина (представництво у Польщі)
www.boell.de, www.boell.pl
- ❖ Німецька жіноча громадська організація OWEN, м. Берлін
www.owen-frauennetzwerk.de
- ❖ Управління праці та соціального захисту населення Харківської міської ради
вул. Сумська, 64, 61002, м. Харків
- ❖ Міжнародний юридичний центр «Легітим», м. Харків
Legal Council Legiteam legiteam@ukr.net
- ❖ Громадська організація «Центр прав людини «Древо життя», м. Харків
life_tree@vil.com.ua (Centre for Human Rights «Life Tree»)
- ❖ Харківський обласний науково-методичний інститут безперервної освіти,
вул. Пушкінська, 24, 61057, м. Харків
- ❖ Всеукраїнська громадська організація «Жіночий консорціум України», м. Київ
consortium@bigmir.net
- ❖ Громадська організація «Жіночі перспективи», м. Київ
pro_women@ukr.net
- ❖ Громадська організація «Жінка і суспільство», м. Львів
oksana.kis@mail.ru
- ❖ Інформаційно-методичний центр освіти м. Львова
пл. Данила Галицького, 4, 79007, м. Львів
- ❖ Брянська громадська організація Всеукраїнського товариства «Просвіта»
biznes-centr@list.ru
- ❖ Подільський центр соціальних технологій, м. Вінниця
pcst@rc.vinnitsa.com (PCST)
- ❖ Молодіжний громадський центр «Еталон», м. Івано-Франківськ
mgcetalon@mail.ru
- ❖ Громадська організація «Жіночий Форум Єдність», АР Крим, м. Сімферополь
unity@online.ua

- ❖ КРВУЗ «Центр економічних знань», відділ євроінтеграції та гендерної рівності, АР Крим, м. Сімферополь
ludmila.fond@mail.ru
- ❖ Волинська обласна громадська організація «Гендерний центр», м. Луцьк
gendercenter@ukr.net
- ❖ Чернівецька обласна громадська організація «Права людини», м. Чернівці
gnazar@rambler.ru
- ❖ Чернівецький міський Центр захисту прав приватних підприємців та підприємств малого бізнесу,
kuharchuk@au.cv.ua
- ❖ Хмельницька районна асоціація «Світанок»
baeva@ic.km.ua

Розділ 5. Словничок гендерної термінології

Гендер

— поняття, що увійшло у вжиток з соціології і визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі, соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці і є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства;

— соціальна особливість статі людини на відміну від біологічної статі (sex), соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості людини — чоловіка і жінки в усіх сферах життєдіяльності.

— в літературі існує декілька концепцій гендера. Це обумовлено як відносною «молодістю» гендерного підходу (перші наукові праці з'явилися близько двадцяти років тому), так і складністю самого феномена. Для всіх них базовим положенням є розрізнення понять стать (sex) і гендер (gender). Стать — це термін, що означає ті анатомо-біологічні особливості людей (в основному — в репродуктивній системі), на основі

яких люди визначаються як чоловіки або жінки. Його слід вживати тільки стосовно характеристик і поведінки, які впливають безпосередньо з біологічних відмінностей між чоловіками і жінками. Гендер — це складний соціокультурний конструкт, який відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим. В рамках цього підходу гендер розуміється як організована модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, яка не тільки характеризує їх спілкування і взаємодію в сім'ї, а і визначає їх соціальні відносини в основних інституціях суспільства. Гендер, таким чином, трактується як один з базових вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками (раса, клас, вік) організує соціальну систему. Соціальне відтворення гендерної свідомості на рівні індивідів підтримує засновану за ознакою статі соціальну структуру. Втілюючи в своїх діях очікування, які пов'язані з їх гендерним статусом, індивіди констатують гендерні відмінності та одночасно обумовлені ними системи панування і володарювання. В багатьох суспільствах жінок і чоловіків не тільки сприймають, але і оцінюють по-різному, обґрунтовуючи це гендерними особливостями і різницею в їх здібностях, відмінностями у розподілі влади між ними. Гендер конструюється через певну систему соціалізації, розподілу праці та існуючі в суспільстві культурні норми, ролі й стереотипи. Вони в певній мірі визначають психологічні якості, здібності, види діяльності, професії людей в залежності від їх біологічної статі. При цьому гендерні ролі і норми не мають універсального змісту і значно розрізняються в різних суспільствах. В цьому розумінні бути чоловіком або жінкою означає зовсім не володіння певними природними якостями, а виконання певної ролі. В сучасних соціальних і гуманітарних дослідженнях гендер використовується не як незмінна і універсальна конструкція. Поняття гендер означає не річ або предмет,

не багато речей або предметів, а комплексне переплетіння стосунків і процесів.

Гендерна демократія — система волевиявлення двох статей — жінок і чоловіків — у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпеченні в усвідомленні політико-правових принципів, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів та потреб.

Гендерна культура — сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, зумовлених суспільним устроєм та пов'язаними з ним інституціями.

Гендерна політика — утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягнення в діяльності політичних структур — держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань.

Гендерна рівність є процесом справедливого відношення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Справедливість веде до рівноправності.

Гендерна рівноправність — це рівне оцінювання суспільством подібностей і відмінностей між жінкою і чоловіком та розрізнення ролей, які вони відіграють.

Гендерна соціалізація — процес засвоєння людиною соціальної ролі, визначеної для неї суспільством від народження, в залежності від того, чоловіком чи жінкою вона народилась.

Гендерна стратифікація — ієрархічний розподіл в суспільстві економічних та соціальних ресурсів за статевою належністю.

Гендерна чутливість — один з критеріїв оцінки планування змін, проектів, методів дослідження і аналізу. Зміни, що плануються, методи, чутливі в гендерному відношенні, якщо вони враховують існую-

че становище жінок і чоловіків, не погіршують становище жінок і чоловіків, сприяють встановленню гендерного балансу.

Гендерні ролі

1) зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов'язаних з їх статтю;

2) сукупність загальноприйнятих, з точки зору культури, норм і правил поведінки, які закріплюються за людьми в конкретній ситуації. Гендерні ролі відрізняються в суспільствах з різною культурою і змінюються з часом.

Гендерний баланс — фактичний, або такий, що планується, стан справ, при якому зрівнюється соціальне, економічне, політичне становище чоловіків і жінок. Встановлення гендерного балансу спирається на сукупність ключових показників, серед яких найбільше значення мають рівномірний розподіл доходів, представництво на управлінських і політичних посадах, рівень завантаження при веденні домашнього господарства і громадських справ, досягнутий рівень освіти, рівень захворюваності і тривалість життя.

Гендерні стереотипи — набір загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються існуючого становища чоловіків і жінок, норм їхньої поведінки, мотивів і потреб. Це один із видів соціальних стереотипів, заснований на прийнятих в суспільстві уявленнях про маскулинне і фемінне. Під соціальним стереотипом, зазвичай, розуміється стандартизований, стійкий, емоційно насичений, ціннісно визначений образ. Синонімами стереотипу нерідко виступають поняття упередження, забобони або кліше. Гендерні стереотипи закріплюють існуючі гендерні розбіжності та стають перепорою до змін стану справ в сфері гендерних відносин.

Гендерні стратегії — це визначення суспільно значимих гендерних спрямувань у діяльності соціумів та їх організаційних структур, направлених на утвердження гендерної демократії в суспільстві з метою розвитку гендерної культури.

Гендерний індекс людського розвитку — це встановлені ООН показники, які відображають становище в країні чоловіка і жінки в таких базових напрямках людського розвитку: можливість вести здоровий спосіб життя та довго жити; доступність якісної освіти; рівень матеріального добробуту.

Дискримінація жінок (сексизм) в «Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» одному з найважливіших документів в сфері прав людини, визначається таким чином: «Дискримінація щодо жінок означає будь-яку відмінність, виключення або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на ослаблення або зводить нанівець визнання, використання або здійснення жінками (незалежно від їх родинного стану) прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі». Найважливіша особливість цього визначення полягає в тому, що поняття дискримінація застосовується не тільки до юридичного рівноправ'я чоловіків і жінок, але і до їх фактичного становища. Цей принцип підкреслюється в Конвенції, де держави-учасниці зобов'язуються «приймати всі відповідні заходи, включаючи законодавчі, для зміни чи відміни діючих законів, постанов, звичаїв і практики, які являють собою дискримінацію щодо жінок». Свій подальший розвиток цей принцип отримує в Конвенції, де запроваджено поняття спеціальних заходів, «які не вважаються дискримінаційними». Так, не вважається дискримінацією «прийняття державами-учасницями термінових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками і жінками; ці заходи мають бути відмінені, коли будуть досягнуті цілі рівності можливостей і рівноправного ставлення».

Дискримінація — дії або практика систематичного приниження групи або однієї людини.

Дискримінація позитивна — один з засобів для вирівнювання гендерного балансу.

су. На практиці воно означає надання переваг жінкам перед чоловіками в усіх ключових сферах: при прийомі на престижні, високооплачувані посади, у вищі навчальні заклади, висування кандидатур до органів влади і т. д.

В основі такої політики лежить ідея, яка передбачає, якщо вибір між однаково кваліфікованими чоловіками і жінками робиться «на загальних підставах», то перевага першим (чоловікам) надається практично автоматично, закріплюючи стереотип домінування чоловіків. Якщо не застосовується принцип позитивної дискримінації, то шанси для жінок більш справедливі. В свою чергу, збільшення кількості жінок на високих посадах, в управлінні та інших ключових сферах допомагає сформувати в суспільстві більш справедливі гендерні стереотипи.

Патріархат, первісно, в римському праві розумівся як влада батька (патріарха) над усіма юридично недієздатними членами родини — жінками, дітьми, рабами. В феміністській теорії патріархат розуміється як родинна, соціальна, ідеологічна і політична система, в якій жінка і жіноче (фемінне) завжди підкорено чоловіку і чоловічому (маскулінному). Патріархат — домінуюча ідеологія, яка може бути подолана тільки в процесі культурної і соціальної еволюції.

Поняття фемінний і маскулінний стали активно використовуватися разом з розробкою концепції гендера і застосовуються в гендерних дослідженнях для визначення культурно-символічного змісту «жіночого» і «чоловічого».

Право в філософії розуміється як форма суспільної свідомості, суть якої полягає у соціальній регуляції. Право розвинулося з соціальних норм і звичаїв, тобто звичних правил поведінки, які держава зробила юридичними нормами. З соціальної точки зору право — це сукупність встановлених або санкціонованих державою загальнообов'язкових правил поведінки (норм), дотримання яких забезпечується засобами державного впливу.

Права людини. В теорії прав людини розрізняють права першого, другого і третього покоління. До першого покоління відносяться так звані природні невід'ємні права людини: право на свободу думки, совісті і релігії; право кожного громадянина на ведення державних справ; право на рівність перед законом; право на життя, свободу і безпеку особистості. До другого покоління відносяться так звані позитивні або основні права людини. Це ті природні права, що закріплені в конституціях, законодавчо регламентовані і забезпечені системою гарантій і механізмів захисту. Третє покоління прав людини називають колективними правами. До них відносяться право на мир, на здорове оточуюче середовище, на соціальний і економічний розвиток. Ці права належать кожній людині і кожному народу, але здійснюватися вони можуть не окремою людиною, а колективом, загалом, тою чи іншою категорією громадян. Зокрема, до таких прав відносяться права людини жінки.

Сексизм — високомірне, зверхнє, зневажливе ставлення представників однієї статі до іншої. Ґрунтується на удаваному уявленні про перевагу моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей у однієї статі по відношенню до іншої.

Сексуальне домагання — принизлива (образлива) поведінка сексуального плану (словесна чи фізична) стосовно особи, щодо якої є робочі, бізнесові чи інші відносини підпорядкування.

(За матеріалами Інтернет-сайту

«Сім'я та Гендерна рівність»,

<http://www.gender.kiev.ua/index.php>)

Український шлях до ґендерної рівності

Збірник матеріалів по проекту

Упорядники видання: Ольга Плахотнік
Людмила Гусякова
Інна Лазарук
Ольга Сабірова
Ганна Христова
Едуард Трегубов
Олена Уварова

Комп'ютерна верстка Мельниченко Г.В.

Підписано до друку 21.11.2006. Формат 84x90/8. Гарнітура JournalC.
Папір офсетний. Друковано на ризографі. Наклад 300 прим.

Видавничий Дім «Райдер». 61000, м. Харків, пр. Гагаріна, 20, оф. 306
Тел./факс: (057) 703-40-87, 703-40-97, 703-44-09
E-mail: info@rider.com.ua Homepage: <http://rider.com.ua>