

Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження

Олена Вілкова,
кандидат соціологічних наук,
доцент кафедри соціології та соціальної роботи
Інституту підготовки кадрів державної служби
зайнятості України

У статті подається теоретичний соціологічний аналіз міжнародного досвіду впровадження гендерної політики. Актуальність теми обумовлюється існуванням в українському суспільстві певних розбіжностей між задекларованими принципами гендерної політики і реальною ситуацією в соціумі. Створення національного механізму впровадження гендерної рівності дозволило б усунути цей дуалізм.

Гендерна демократія є системою 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, у діях, розбудові громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб.

В різних країнах існують різні підходи до гендерної рівності, які мають вплив на законодавчу базу.

1. Антидискримінаційна модель припускає, що гендерна нерівність є наслідком індивідуальної дискримінації і що вона може бути ліквідована за допомогою окремого антидискримінаційного закону. Цей підхід поширений переважно у ліберальних державах. Згідно з ним акцент робиться на індивідуальних можливостях і невторчанні держави.

2. Позитивні дії. Система нерівної оплати праці та стратифікація розглядаються за цим підходом швидше як гноблення, а не як дискримінація. Крім прийняття законодавчих актів, модель позитивних дій вимагає зміни системи найму на роботу та просування по службі.

3. Розширення можливостей. Підхід спрямований на поліпшення становища жінок за межами ринку праці, а також кращого їх доступу до цього ринку. Ця модель основною причиною гендерної нерівності визначає нижчий рівень освіти/підготовки жінок, часті перерви у їхній кар'єрі, а також обов'язки у домашньому господарстві. виправлення ситуації

потребує широкого державного втручання у такі сфери, як післядипломна освіта, професійна підготовка, надання послуг з догляду за дітьми тощо. Програми у цих сферах найбільш сумісні із соціально-демократичною формою соціальної держави.

4. Співмірна цінність – рівність в оплаті праці. Підхід спрямований на часткове вирішення проблеми гендерної сегрегації, але не на її повне усунення. Гендерна сегрегація – це зосередження жінок в окремих секторах ринку праці (наприклад, медицині, освіті, діловодстві). Підхід співмірної цінності передбачає відповідну грошову компенсацію за роботу у секторах, де зайняті переважно жінки.

5. Заходи проти сексуальних домагань. Держави консервативних і соціал-демократичних форм відстали від ліберальних у вирішенні проблеми сексуальних домагань на робочому місці. Феміністичні групи, які активно діють у ліберальних країнах, виявилися надзвичайно ефективними у зміні акцентів публічного дискурсу, а також законодавства у цій сфері. Слід, однак, відзначити, що визначення сексуальних домагань, а також механізми протидії та покарання за них значно відрізняються в різних країнах.

6. Політика, спрямована проти гетеросексизму. Гендерне законодавство значно менше регулює такий аспект трудових і позатрудових стосунків, який останнім часом привертає пильну увагу міжнародних організацій, як дискримінація геїв та лесбіянок на робочому місці та у суспільному житті. Соціал-демократичні країни підтримують комплексні зміни в законодавстві, що вирішують проблему дискримінації цієї суспільної групи.

7. Залучення чоловіків до досягнення рівної зайнятості через сприяння змінам у розподілі домашньої праці. Цей підхід зазвичай втілюється у врегулюванні відпусток для догляду за дитиною. Він вважається суто гендерним підходом, який використовується переважно у соціал-демократичних формах соціальної держави.

Варто навести кілька прикладів з реалізації гендерної політики у деяких європейських державах.

В Європі діють різні інституції, відповідальні за здійснення політики гендерної рівності [3]: міністерства з питань гендерної рівності, становища жінок; департаменти, комітети, відділи з гендерної рівності у складі міністерств; комітети та підкомітети в органах законодавчої влади; департаменти, комітети, відділи у складі міністерств, які відповідають за соціальну проблематику, питання сім'ї, молоді, охорони здоров'я тощо; структури, які мають незалежний від уряду статус, наприклад, омбудсмени або агенції із забезпечення гендерної рівності.

Ставлення до гендерної політики в різних країнах змінювалося з часом, про що свідчать створення чи ліквідація відповідних міністерств і комітетів. Членство в міжнародних організаціях сприяло усвідомленню важливості феномена дискримінації, що знаходило відображення в національному

законодавстві.

У багатьох європейських державах у 1980-і роки було створено інститути для розробки політики щодо забезпечення рівності для жінок, іноді вони наділялися правом примусу та іншими квазісудовими функціями. Завданням цих органів було і спостереження за впливом законодавчих змін на реальне становище жінок.

Міжнародний досвід засвідчує, що позитивних змін можна добитися досить швидко, за 5 - 10 років. Так, Нідерланди в 1960 - 1970-х роках були аутсайдерами у впровадженні політики гендерної рівності, а вже в 1990-і стали лідерами у цій справі [7].

1991 року у Швеції було прийнято закон „Про гендерну політику”. Для впровадження його в життя створено спеціальні інституції, а реалізація гендерної політики була визнана обов'язковою для всіх структур, незалежно від їх спеціалізації. Контроль за впровадженням гендерної політики здійснює апарат омбудсмена. Було запроваджено складання офіційної статистики окремо щодо жінок і чоловіків; організовано курси з питань рівноправ'я для державних службовців усіх рівнів; всі урядові структури формуються за принципом рівного представництва обох статей [7].

У Литві серйозним кроком для досягнення гендерної рівності стало прийняття закону „Про рівні можливості”, а також заснування установи, яка наглядає за його дотриманням - управління омбудсмена з питань рівноправ'я чоловіків та жінок. Це управління є незалежною спеціальною установою, яка підзвітна тільки Сейму. Відповідно до закону „Про рівні можливості”, уповноважений з проблем рівноправ'я статей разом з працівниками управління вивчає скарги щодо випадків дискримінації та сексуальних домагань; за власною ініціативою проводить відповідне розслідування за умови, що факти порушення рівних прав установлені на основі матеріалів засобів масової інформації та інших джерел; у межах своєї компетенції подає рекомендації до державних урядових і адміністративних установ республіки про перегляд законодавчих актів і встановлення пріоритетів у впровадженні рівних можливостей для жінок і чоловіків; стежить за тим, щоб у ЗМІ не з'являлись оголошення дискримінаційного характеру; присутній як спостерігач на вступних іспитах до освітніх або наукових закладів чи на конкурсах з прийому на роботу; в межах своєї компетенції розслідує випадки адміністративних правопорушень і застосовує адміністративні санкції (штрафи тощо) [7].

Нідерланди змогли досягти значних успіхів у сфері гендерної рівності завдяки унікальній організації національного механізму забезпечення політики рівності статей, який базується на міжвідомчому підході. Головними факторами успіху стали політика державного фемінізму та існування чималої когорти фемократок (феміністок, що увійшли до владних структур). Була надана фінансова підтримка реалізації цієї політики з боку держави. Крім того, в країні було створено „залізний

трикутник” - систему взаємодії (мережу), яка передбачає співробітництво представниць жіночого руху та державних чиновників, а також тісної взаємодії між парламентом та демократками. Особливою активністю характеризувалася діяльність створеної в Нідерландах ради з питань емансипації. Завдяки її зусиллям було досягнуто консенсусу у розумінні політики рівності статей як обов'язкової складової програми будь-якого кабінету міністрів. Було засновано посаду державного секретаря з жіночої політики, який був обмежений у владних повноваженнях, але мав право виносити на засідання уряду актуальні питання і отримувати від членів кабінету міністрів відповідну підтримку. 1978 року у складі міністерства культури, рекреації та добробуту було створено департамент з координації політики у сфері рівності статей. 1981 року цей департамент було передано до міністерства із соціальних питань та зайнятості, що відповідало змінам ідеологічних підходів до трактування жіночих проблем. В основу цього підходу було покладено ідею про ключову роль економічної незалежності для підвищення статусу жінок у суспільстві. Головну увагу було приділено питанням зайнятості та соціального захисту жінок.

Україна використовує кілька з перелічених підходів у регулюванні питання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, серед яких позитивні дії, розширення можливостей тощо. Особливістю формування державної гендерної політики в Україні є те, що вона будується на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками [4].

Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: наднаціонального та національного.

До нормативно-правових актів наднаціонального рівня доцільно віднести, передусім, Загальну декларацію прав людини; Конвенцію ООН „Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, Декларацію Тисячоліття ООН, Пекінську декларацію та Платформу дій, схвалених ІV Всесвітньою конференцією із становища жінок, Декларацію про викорінення насильства стосовно жінок, Конвенцію про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності, Конвенцію про політичні права жінок.

До нормативно-правових актів національного рівня, що врегульовують відносини у сфері державної гендерної політики в Україні, належить передусім, Конституція України. Так, рівність прав і свобод людини й громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Статтею 24 Конституції, в якій, зокрема, зазначено: „Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими

ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям”.

Принцип гендерної рівності закріплено також у Статті 51 Конституції України: „Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен з подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї... Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняється державою”.

Керуючись основними положеннями підсумкових документів Пекінської конференції, Верховна Рада України ухвалила: Засади державної політики України в галузі прав людини, Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок, Концепцію державної сімейної політики, Сімейний кодекс України

Другий рівень, що забезпечує правове регулювання основних процесів і проблем у даній сфері, визначено як рівень необхідного складу нормативно-правової бази правового регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні. Тому Україна внесла зміни до Кримінального кодексу шляхом запровадження спеціальної статті, що передбачає кримінальну відповідальність за торгівлю людьми, Кодексу про адміністративні правопорушення, Цивільного кодексу, Сімейного кодексу, Кодексу законів про працю.

Прийнято також закони: „Про запобігання насильству в сім'ї”, „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, „Про зайнятість населення” (передбачено додаткові гарантії щодо зайнятості окремих категорій населення, які потребують соціального захисту і неспроможні конкурувати на ринку праці).

До третього рівня нормативно-правових актів можна віднести Указ Президента України від 25 квітня 2001 року „Про підвищення соціального статусу жінок в Україні”, Постанову Кабінету Міністрів від 7 березня 2007 року „Про затвердження державної програми протидії торгівлі людьми на період до 2010 року”, Постанову Кабінету Міністрів України № 1834 від 27 грудня 2006 року „Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року”, Постанову Кабінету Міністрів України № 504 від 12 квітня 2006 року „Про проведення гендерно-правової експертизи”.

Отже основним документом, що регулює гендерну політику держави, є Закон „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. У ньому визначено такі поняття: рівні права жінок і чоловіків; рівні можливості жінок і чоловіків; дискримінація за ознакою; позитивні;

сексуальні; гендерна рівність; гендерно-правова експертиза.

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

Окрім зазначеного закону, в Україні протягом вже не одного року існують Національні програми дій. 2001 року було розроблено „Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001 – 2005 роки”. 2006 року Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту разом з іншими центральними органами розробило „Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006 - 2010 роки” [3]. Її метою є утвердження рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації як основного права людини.

Таким чином, загальна концепція гендерної політики в Україні існує. Але вона містить переважно загальні напрями розвитку політики, рекомендації щодо поліпшення гендерної рівності, але основною проблемною ділянкою в гендерній державній політиці залишається вироблення національних механізмів дій. Тому актуальним питанням лишається спільна робота законодавців, науковців, громадських організацій щодо створення ефективної системи заходів впровадження задекларованих норм і пріоритетів у реальне суспільне життя.

Література:

1. Аналіз законопроекту № 6074-1 „Про забезпечення рівності прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації. Доступно з: <http://gender.net.ua/ukr/index.php>
2. Гендерна політика в світлі євроінтеграції України. Доступно з: http://mvsinfo.gov.ua/events/2005/03/031505_1.html
3. Гендерна політика в Україні. Т. Слободян. Доступно з <http://fsb.net.ua/news.php?lng=ua&pg=76>
4. **Грицьак Н. В.** Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: стан та шляхи вдосконалення. Доступно з: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DUTP/2005-2/txts/pol-prav/05gnvssv.pdf>
5. Інформація про стан виконання у 2005 році Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001 – 2005 роки. Доступно з: <http://www.kmu>

gov.ua/sport/control/uk/publish/article?art_id=69406&cat_id=69325

6. Утвердження гендерної рівності в українському суспільстві. Департамент комунікацій влади та громадськості Секретаріату Кабінету Міністрів України. Доступно з: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=55855236

7. **Шеннон фон Шіл.** Гендерне законодавство: порівняльний аналіз законів про рівні можливості. Доступно з: <http://www.pdp.org.ua/index.php?id=txt&a=1395>