



ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ: ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА НАЙКРАЩІ ПРАКТИКИ

Київ-2015

Публікація «Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики» є міждисциплінарним виданням, яке було підготовлено експертами Міжнародного центру перспективних досліджень (МЦПД) на перетині двох проєктів: ключового напрямку діяльності Центру – «Європейська інтеграція України» та пілотного проєкту – «Збільшення можливостей жінок».

Автор ідеї: Василь Філіпчук

Авторка публікації: Тамара Марценюк, к. соц. н., доцентка кафедри соціології Національного університету «Кієво-Могилянська академія», асоційована експертка з гендерних питань Міжнародного центру перспективних досліджень

Керівники проєктів: Олена Захарова, Володимир Притула

Менеджери проєктів: Анастасія Воробйовська, Тетяна Близнюк

Літературне редагування: Катерина Собкова, Ірина Скрипка

Дизайн і верстка: Олексій Урсулов

© 2015 Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД)
У разі цитування обов'язкове посилання на МЦПД

ЗМІСТ

ВСТУП. Гендерна рівність як одна із цінностей Європейського Союзу	6
1. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА НА РІВНІ ЄС	8
1.1. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС	8
1.2. Подвійний підхід у гендерній політиці ЄС (гендерна пріоритетизація і спеціальні заходи)	10
1.3. Інституційне забезпечення гендерної рівності	13
1.4. Індекс гендерної рівності як важливий індикатор стану гендерних відносин у ЄС	16
2. ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО ПОЛІТИКИ НА РІВНІ ЄС	18
2.1. Жінки при владі: ситуація в країнах ЄС	18
2.2. Позитивні заходи (гендерні квоти) і країни ЄС	21
2.3. Жінки на рівні прийняття рішень у структурах ЄС	23
2.4. Ставлення мешканців і мешканок ЄС до питань гендерної рівності	25
2.5. Критичні зауваження і виклики політики гендерної пріоритетизації в ЄС	27
3. КРАЩІ ПРИКЛАДИ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО ПОЛІТИКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	29
3.1. Важливість створення дружнього до сім'ї робочого середовища для більшого залучення жінок до публічної сфери	29
3.2. Лобіювання жіночого представництва: Європейське жіноче лобі	31
3.3. Приклади збільшення можливостей жінок через освіту: Жіноча народна школа у Швеції	32
3.4. Регіональні та партійні об'єднання жінок	33
3.5. Важливість фахових гендерних статистичних даних	34
4. ВИСНОВКИ	36
5. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	37
6. ДОДАТКОВІ ТЕМАТИЧНІ ПУБЛІКАЦІЇ	43

Публікація «Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики» є міждисциплінарним виданням, яке було підготовлено експертами Міжнародного центру перспективних досліджень (МЦПД) на перетині двох проектів: ключового напрямку діяльності Центру – «Європейська інтеграція України» та пілотного проекту – «Збільшення можливостей жінок».

Сьогодні європейська інтеграція є головним пріоритетом внутрішньої та зовнішньої політики України, а європейські принципи – основним орієнтиром у розвитку держави. Але зазвичай питання євроінтеграції зводяться в Україні до політичних, правових, галузевих та економічних складових, які прописані в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Водночас, Європейський Союз напрацював низку практик в інших сферах, зокрема у гендерній, які можуть бути корисними для розвитку України.

Метою видання є презентувати політику ЄС щодо гендерної рівності, зокрема ознайомитися з інституційним забезпеченням гендерної рівності та індексом ЄС гендерної рівності як індикатора стану гендерних відносин, особливостями залучення жінок до політики на рівні ЄС, ставленням мешканців і мешканок ЄС до питань гендерної рівності, а також із гендерними викликами, що стоять перед європейськими країнами.

Публікація покликана сприяти використанню в Україні найкращих прикладів залучення жінок до формування та реалізації політики в країнах ЄС та імплементації досвіду ЄС у гендерній сфері.

У першому розділі публікації «Гендерна політика на рівні ЄС» аналізуються зобов'язання ЄС стосовно впровадження гендерної рівності, закладені у договорах ЄС; подвійний підхід, який втілюється Європейською Комісією у політиці забезпечення гендерної рівності та полягає у гендерній пріоритетизації та ініціюванні спеціальних заходів; особливості інституційного забезпечення гендерної рівності на рівні ЄС; індекс гендерної рівності, що використовується для порівняння стану гендерних відносин у країнах ЄС.

Другий розділ публікації «Залучення жінок до політики на рівні ЄС» знайомить з особливостями застосування гендерних квот в країнах ЄС для більш активного залучення жінок до участі в політиці, а також з даними моніторингу кількості жінок і чоловіків на ключових посадах та доступу жінок до прийняття рішень власне у Євро-

пейській Комісії. Крім того, тут вказані дані опитування населення ЄС щодо відчуття дискримінації за статтю та для більш повного й об'єктивного розуміння питання – критичні зауваження і виклики гендерної політики в ЄС.

У третьому розділі видання розглядаються кращі приклади залучення жінок до політики та забезпечення гендерної рівності в європейських країнах, які можуть бути використані в Україні.

Наприкінці публікації, окрім списку використаних джерел, подається перелік додаткових тематичних публікацій, які можуть бути цікавими для фахівців та дослідників питань європейської інтеграції та гендерної рівності.

Публікація буде корисною для керівників державних органів влади України, відповідальних за питання гендерної політики та європейської інтеграції, народних депутатів та депутаток України, що на законодавчому рівні займаються просуванням питань гендерної рівності в українському суспільстві, експертів та експерток з гендерних питань та євроінтеграції, громадських активістів та активісток тощо.

ВСТУП. Гендерна рівність як одна із цінностей Європейського Союзу

Демократичні суспільства повинні надавати чоловікам і жінкам можливість однаковою мірою брати участь у всіх сферах життя, в тому числі й у сфері політики, зокрема на найвищих рівнях прийняття суспільно-важливих рішень. Останні п'ятдесят років діяльність міжнародної спільноти спрямована на привернення уваги до питання гендерної рівності. На рівні ООН прийнято Конвенцію про політичні права жінок (1952), Декларацію про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967), Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979) тощо. На четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні в 1995 році було прийнято Пекінську декларацію і Платформу дій. У документах зазначалося, що рівна участь жінок і чоловіків у політичному житті відіграє роль механізму, без якого неможливе врахування ідеї рівності при формуванні державної політики. Рівноправна участь жінок і чоловіків у політичному житті впливає на становище жінок у соціумі. Вона вважається необхідною умовою врахування інтересів жінок, тобто гендерна рівність визнається міжнародною спільнотою як цінність, якої слід досягнути задля справедливості та суспільного розвитку.

Проголошення гендерної рівності цінністю передбачає досягнення рівного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, ліквідації гендерної дискримінації, застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права.

Європейська спільнота також на рівні залучена до відповідного міжнародного процесу. Права людини, демократія та верховенство права заявлено як основні цінності для Європейського Союзу. Хоча ЄС досягнув позитивних результатів із захисту прав людини, робота в цьому напрямку продовжується. Як зазначено у інформації про права людини Представництва ЄС в Україні, у Євросоюзі постійно ведеться боротьба проти расизму, ксенофобії та інших видів дискримінації за релігійною належністю, статтю, віком, неповносправністю й сексуальною орієнтацією¹. Задля пропагування рівності та недискримінації у ЄС 2007 рік було проголошено «Роком рівних можливостей для всіх».

¹ Права людини (Основні політики ЄС). Представництво Європейського Союзу в Україні // http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key_eu_policies/human_rights/index_uk.htm

Ідея та цінність гендерної рівності втілюється, передусім, на державному рівні. Політика держави, яка спрямована на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, визначається як гендерна політика, адже втілення цінності гендерної рівності потребує регулювання. Таке регулювання називають механізмом забезпечення гендерної рівності² – впорядкованою системою міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження цінності гендерної рівності в усіх сферах соціального життя, гарантування здійснення вироблених ним гендерних стратегій і відповідної до них гендерної політики. Важливими у формуванні механізму забезпечення гендерної рівності є як «дія зверху» (на рівні гендерної політики), так і «дія знизу» (участь громадськості, зокрема, жіночого руху).

Розглянемо детальніше гендерну політику на рівні ЄС. Зобов'язання ЄС, як і міжнародної спільноти загалом, стосовно впровадження гендерної рівності мають довготривалу історію. У даному випадку увагу зосереджено саме на питанні залучення жінок до політики. Очевидно, що держави-члени ЄС відрізняються рівнем залученості жінок до рівня прийняття рішень. Також пропонуємо різноманітні приклади кращих практик на рівні ЄС чи держав-членів ЄС стосовно забезпечення гендерної рівності, зокрема, у сфері політики.

² Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Друге доповнене видання. – К.: СтилоС, 2010. – С. 78.

1. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА НА РІВНІ ЄС

Зобов'язання ЄС стосовно впровадження гендерної рівності мають довготривалу історію. Фактично, усі основні документи ЄС містять статті про недискримінацію, рівні права і можливості для жінок і чоловіків. Передусім, до уваги береться ідея забезпечення гендерної рівності на ринку праці. Як зазначено у спеціальній публікації «Гендерна рівність у Європейському Союзі»³, рівне ставлення до чоловіків і жінок було одним з основних принципів ЄС із моменту його створення, і принцип гендерної рівності займає центральне місце у всій його діяльності.

1.1. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС

Вперше ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків була зафіксована у Римських договорах (1957). Зокрема, у статті 119 йдеться про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці без дискримінації на основі статі»⁴.

У Маастрихтському договорі (1992), у статті 2 йдеться про цінності, які характеризуються «плюралізмом, недискримінацією, терпимістю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок і чоловіків»⁵. У статті 3 зазначено, що ЄС «бореться із соціальною маргіналізацією і з дискримінацією, сприяє соціальній справедливості та соціальному захисту, рівності жінок і чоловіків, солідарності поколінь та охороні прав дітей».

В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї «рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (стаття 118), «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» (стаття 119)⁶.

³ Gender Equality in the European Union. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – P. 4.

⁴ Treaty of Rome, 25 March 1957 // <http://www.eurotreaties.com/rometreaty.pdf>

⁵ Договір о Европейском Союзе (Маастрихт, 7 февраля 1992 года) // http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_029

⁶ Treaty of Amsterdam, signed in Amsterdam on 2 October 1997 // <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>

У **Хартії основних прав ЄС (2000)**⁷ у статті 21 йдеться про заборону дискримінації на основі низки ознак, у тому числі статі. Стаття 23 документу присвячена тематиці рівності між чоловіками і жінками:

«Рівність між чоловіками і жінками має бути забезпечена у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу і заробітну плату. Принцип рівності не суперечить ідеї збереження або прийняття заходів, що передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі».

Тобто у статті йдеться про можливість прийняття так званих позитивних дій (affirmative actions), серед яких можуть бути і гендерні квоти.

У **Лісабонській угоді (2007)** до тематики гендерної рівності на ринку праці (статті 1 і 2) і боротьби із дискримінацією на основі статі (стаття 5) додаються такі, як подолання торгівлі людьми, зокрема, жінками і дітьми (статті 63, 69), подолання насильства у сім'ї⁸.

У **Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010)** у статті 2 знову ж таки зазначено:

«Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків»⁹.

У статті 3 йдеться про те, що «Союз бореться проти соціального вилучення та дискримінації, підтримує соціальну справедливість та захист, рівність жінок і чоловіків, зв'язок між поколіннями, захист прав дитини». У Положеннях загального застосування вказано: «У своїй діяльності Союз орієнтується на усунення нерівностей та сприяння рівності жінок та чоловіків» (стаття 8).

Окрема стаття 23 називається «Рівність жінок та чоловіків»:

«Рівність жінок та чоловіків повинна забезпечуватися в усіх сферах, включаючи працевлаштування, працю та її оплату. Принцип рівності

⁷ Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01) // Official Journal of the European Communities. – 18.12.2000. – 22 p. // http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

⁸ Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 // <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN>

⁹ Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу. – Офіційний вісник Європейського Союзу. – 30.3.2010 // www.minjust.gov.ua/file/23491

не перешкоджає збереженню або ухваленню заходів, що передбачають окремі переваги на користь недостатньо представленої статі».

Стосовно гендерних питань у публічній сфері зазначено також про «рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі» (стаття 153). Європейський Парламент (ЄП) та Рада, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою та після проведення консультацій з Економічно-соціальним комітетом, ухвалюють заходи з метою забезпечення застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до жінок та чоловіків у питаннях працевлаштування та зайнятості, включаючи принцип рівної оплати за однакову роботу або за роботу, що має однакову вартість (стаття 157).

В окремій статті 21 під назвою «Недискримінація» зазначається:

«Заборонено будь-яку дискримінацію за будь-якою ознакою, такою, як стать, раса, колір шкіри, етнічне чи соціальне походження, генетичні риси, мова, релігія або переконання, політичні або будь-які інші погляди, належність до національної меншини, власність, походження, фізична або розумова недієздатність, вік або сексуальна орієнтація».

Окрім того, низка резолюцій Європейського Парламенту та директив і резолюцій Ради ЄС містять інформацію про потреби гендерних перетворень і визначають норми стосовно їх забезпечення¹⁰.

1.2. Подвійний підхід у гендерній політиці ЄС (гендерна пріоритетизація і спеціальні заходи)

У політиці забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує так званий подвійний підхід (dual approach)¹¹: втілення політики «гендерної пріоритетизації»¹² (gender mainstreaming) та ініціювання спеціальних заходів (specific measures).

«Гендерна пріоритетизація» (або гендерний мейнстрімінг), яка була записана у Пекінській Платформі дій і затверджена офіційно на Четвер-

¹⁰ Для ознайомлення із переліком див. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Друге доповнене видання. – К.: Стило, 2010. – С. 66-68.

¹¹ Gender Equality in the European Union. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – P. 7.

¹² Термін «mainstreaming» перекладено як «пріоритетизація» відповідно до: Англо-французько-німецько-український словник термінології Європейського Союзу. – К.: К.І.С., 2007. – С. 105.

тій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 році – це визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві.

Гендерна пріоритетизація застосовується, наприклад, у бюджетних процесах, так званому гендерному формуванню бюджету, тобто, це гендерна оцінка бюджетів, використання гендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризація доходів і видатків з метою сприяння гендерній рівності. Окрім того, серед політичних програм ЄС щодо забезпечення гендерної пріоритетизації наука та дослідження відіграють важливу роль¹³. Як зазначає дослідниця гендерної політики ЄС Тетяна Хавлін, «гендерна проблематика ЄС поставлена в рамки цілісної системи громадянської солідарності та досягнення соціального добробуту, а не виокремлена в окрему галузь»¹⁴.

Доцільно виділити чотири етапи втілення політики гендерної пріоритетизації (див. Таблицю 1).

Спеціальні заходи у гендерній політиці на рівні ЄС – це законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми. Мета цих заходів полягає у розв’язанні конкретних проблем, таких як різниця в оплаті праці, брак представництва жінок, наприклад, у певних сферах зайнятості тощо. Спеціальні заходи, зокрема, стосовно збільшення доступу жінок до процесів прийняття рішень, розглядатимуться далі.

У Рамковій стратегії Європейської спільноти гендерної рівності (2001-2005) уже зазначається про «пропагування рівної участі та представництва жінок»¹⁵. Зокрема, піднімається питання поліпшення гендерного балансу в процесі прийняття політичних рішень; говориться про заходи,

¹³ Гендерная интеграция: возможности и пределы социальных инноваций / Ред.-сост. О.Б.Савинская, Е.В.Кочкина, Л.Н.Федорова. – СПб.: Алетей, 2004. – С. 96-101.

¹⁴ Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір // Український соціум. - № 2 (25). – 2008. – С. 117.

¹⁵ Community framework strategy on gender equality (2001-2005) // http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10932_en.htm

орієнтовані на оцінки впливу виборчих систем, законодавства, квот та інших заходів щодо забезпечення гендерного балансу у виборних політичних органах; впровадження інформаційно-просвітницьких заходів для громадян про необхідність гендерного балансу у виборних політичних органах і всередині структур політичних партій. Надалі у Дорожній карті із забезпечення гендерної рівності 2006-2010¹⁶ серед шести основних пріоритетів визначено також і «забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до участі у прийнятті рішень».

Таблиця 1. Етапи втілення політики гендерної пріоритетизації на рівні ЄС

№	Назва	Характеристика
1	Підготовчий	організація та виконання структурної та культурної бази для реалізації принципів рівних можливостей; визначається цільова група, розробляються цілі, завдання та механізми досягнення з урахуванням специфіки конкретної групи
2	Експертиза специфіки (вивчення гендерних відмінностей)	дослідження існуючої ситуації гендерної нерівності та вимірювання пріоритетних сфер; проведення моніторингових спостережень із метою виявлення тенденцій чи попередження проявів гендерної нерівності у таких чотирьох сферах: <ol style="list-style-type: none"> 1. участь (гендерний паритет у владних структурах, сфері економіки стосовно цільової групи населення); 2. ресурси (доступ та розподіл таких ресурсів, як час, гроші, влада тощо); 3. норми та цінності (пов'язані з чоловічими та жіночими характеристиками); 4. права (розкриття прямої та латентної дискримінації, реалізація людських прав та доступ до правосуддя)
3	Оцінювання ефективності гендерної політики	аналіз її потенційного впливу на забезпечення участі (оцінка як кількісних, так і якісних показників), розподіл ресурсів, норм, цінностей (у тому числі – орієнтація на залучення чоловіків до домашньої неоплачуваної праці) та прав
4	Політика переконструювання	визначення проблемних зон та їх ліквідація чи заміна згідно з комплексним підходом

Джерело: Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір // Український соціум. - № 2 (25). - 2008. - С. 114-115.

Рівність у прийнятті рішень була названа у 2010 році президентом Європейської Комісії Жозе Мануелем Баррозу у «Жіночій Хартії»¹⁷ од-

¹⁶ Roadmap for equality between women and men (2006-2010) // http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm

¹⁷ Women's Charter: Strengthened Commitment to Equality between Women and Men, Declaration by the European Commission on the occasion of the 2010 International Women's Day. – COM(2010) // http://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf

ним з ключових принципів політики гендерної рівності на рівні ЄС. У Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010-2015) зазначено, що «жінки недостатньо представлені в процесі прийняття рішень – як в парламентах, так і в національних урядах»¹⁸.

Тому Європейська комісія (ЄК) пропонує цільові ініціативи для покращення ситуації, пропагує більшу участь жінок у виборах до ЄП тощо. Щороку ЄК звітує стосовно виконання цілей забезпечення рівності між чоловіками і жінками в ЄС відповідно до низки індикаторів, серед яких – і рівень залучення жінок до прийняття рішень. Зокрема, у Звіті за 2013 рік зазначено, що жінки становлять 37% членів новообраного Європейського Парламенту, 9 із 28 нових Комісарів і 7 із 28 суддів Європейського Суду¹⁹.

1.3. Інституційне забезпечення гендерної рівності

Розглянемо детальніше, які саме структури на рівні ЄС відповідальні за забезпечення гендерної рівності. Передусім, Голови Ради ЄС у форматі Трійки (Trio Presidency) приймають «Спільну декларацію із рівності між чоловіками і жінками». Так, у період головування Італії, Латвії та Люксембургу (липень 2014 року – грудень 2015 року) була прийнята відповідна Декларація із рівності між жінками і чоловіками²⁰. Окрім чималого спектру визначених проблем у сфері доступу жінок до ринку праці, було сформульовано зобов'язання «пропагувати більш чисельне представництво жінок на рівні прийняття рішень».

В Європейському Парламенті Комітет із прав жінок і гендерної²¹ рівності є відповідальним безпосередньо за гендерні питання. Він займається питаннями визначення, заохочення та захисту прав жінок в ЄС, пропагуванням ідеї забезпечення прав жінок також і в інших країнах, політикою

¹⁸ Strategy for equality between women and men – 2010–2015, Summarize of EU legislation // http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm

¹⁹ Report on progress on equality between women and men in the European Union in 2013 (2014/2217(INI)). - Committee on Women's Rights and Gender Equality, 28 January 2015 // http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2015-0015&language=EN#_part1_ref5

²⁰ Trio Presidency Declaration on Equality between Women and Men. – Italy, Latvia and Luxembourg, 2014-2015 // http://www.lm.gov.lv/upload/eng/trio_presidency_declaration_signed.pdf

²¹ European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality // <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>

рівних можливостей, у тому числі забезпеченням рівності між жінками і чоловіками на ринку праці, подоланням усіх форм дискримінації на основі статі, реалізацією і подальшим розвитком гендерної пріоритетизації в усіх сферах, наданням інформаційної підтримки стосовно прав жінок тощо.

Один із звітів Комітету стосується участі жінок у політиці²². Зокрема, у підрозділі «Представництво жінок на виборних посадах» йдеться про те, що «жінки, як і раніше, недостатньо представлені в політичних органах прийняття рішень у країнах-членах ЄС».

У звіті сказано про важливість політичних партій у просуванні жінок у політиці. Незважаючи на виборчу систему, саме політичні партії тримають у своїх руках владу рекрутувати кандидатів і кандидаток, вибирати, висувати у партійні списки тощо. Тому важливо, аби політичні партії були більш чутливими до залучення жінок у свої ряди. У звіті політичні партії закликають до запровадження партійних квот. Окрім того, слід відзначити роль ЗМІ та освіти в заохоченні жінок до участі в політиці.

Окрім того, існують певні партнерські утворення задля подолання гендерної нерівності та пропагування цінності рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Група високого рівня із гендерної пріоритетизації (High-Level Group on Gender Mainstreaming)²³, що була створена у 2001 році, є неформальним утворенням, яке складається із високопосадовців держав-членів ЄС, відповідальних за втілення гендерної пріоритетизації на національному рівні. Зустрічі очолюються ЄК та відбуваються двічі на рік у країні, яка головує на той період. Група стратегічно планує упровадження на рівні ЄС Пекінської Платформи дій, допомагає ЄК готувати щорічний звіт стосовно моніторингу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Консультативний комітет з рівних можливостей для жінок і чоловіків (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men)²⁴ був утворений у 1981 році і складається із Міністерств держав-членів

²² Report “On women in political decision-making – quality and equality” (3 February 2012) // <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2012-0029&language=EN>

²³ High-Level Group on Gender Mainstreaming, Gender Equality, Cooperation with other institutions // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/gender-mainstreaming/index_en.htm

²⁴ Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Gender Equality, Cooperation with other institutions // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-comittee/index_en.htm

ЄС, відповідальних за гендерну рівність, представників структур, які відповідальні за гендерну рівність, організацій соціального партнерства і Європейського жіночого лобі. Комітет надає допомогу ЄК у розробці та втіленні політики гендерної рівності на рівні ЄС. Консультативний комітет розробляє так звані поради стосовно різних аспектів запровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. У пораді стосовно гендерної рівності в ЄС у XXI столітті зазначено²⁵, що «упевненість, державна підтримка догляду за дітьми, культурні норми» є важливими чинниками залучення жінок до політики.

У ЄК гендерні питання прямо стосуються Комісії з питань правосуддя, прав споживачів та гендерної рівності (Justice, Consumers and Gender Equality). Як зазначено у вітальному слові Комісарки ЄК Віри Юрової²⁶, уперше гендерна рівність з'являється у назві посади Комісара ЄК, що означає привернення уваги до проблематики гендерної рівності.

Європейський інститут з питань гендерної рівності (European Institute for Gender Equality)²⁷ засновано у грудні 2006 року, хоча, як описано у історичній довідці про інститут, перші ідеї заснувати дослідницьку структуру подібного рівня виникли ще наприкінці 1990-х років. Фактично ж, інститут працює лише п'ять років (перший річний план роботи з'явився лише в 2010 році) і знаходиться у Вільнюсі (Литва).

Серед завдань діяльності інституту²⁸ – збір, аналіз і розповсюдження інформації стосовно гендерної рівності, у тому числі результатів досліджень і успішної практики упровадження рівних прав і можливостей; пропозиції стосовно напрямків досліджень; покращення методології збору даних (особливо, гендерно-дезагредованих); розробка і поширення методологічних інструментів задля інтеграції гендерної рівності у стратегії ЄС та в національні політики; проведення досліджень із питань

²⁵ Opinion on Gender Equality in the EU in the 21st century: remaining challenges and priorities, Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. – 27.11.2014. – P. 12 // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/141201_opinion_ge_eu_en.pdf

²⁶ Report on equality between women and men 2014, European Commission. – P. 3 // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf

²⁷ European Institute for Gender Equality <http://eige.europa.eu/>

²⁸ Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality // Official Journal of the European Union. – 30.12.2006. – 11-12 p.

гендерної рівності у Європі; започаткування і координація Європейської мережі гендерної рівності тощо.

Сфери діяльності інституту поділено на такі: Пекінська Платформа дій (Beijing Platform for Action)²⁹, Індекс гендерної рівності (Gender Equality Index), гендерна пріоритетизація (Gender Mainstreaming), гендерне насильство (Gender-based Violence), чоловіки і гендерна рівність (Men and gender equality), тренінги із гендерних питань (Gender training). Деякі із них доцільно розглянути детальніше.

«ЄвроГендерна мережа» («EuroGender Network»)³⁰ – це основна консультативна платформа Європейського інституту з питань гендерної рівності, яка надає можливість її 10000 користувачам (дослідникам, експертам, політикам із держав-членів ЄС та різних інституцій) обмінюватися ресурсами, знаннями та успішними практиками у сфері забезпечення гендерної рівності³¹.

1.4. Індекс гендерної рівності як важливий індикатор стану гендерних відносин у ЄС

Робота над розробкою індексу гендерної рівності (Gender Equality Index)³² розпочалася ще у 2010 році і завершилася презентацією результатів на конференції у Брюсселі у червні 2013 року. Для порівняння стану гендерних відносин у країнах ЄС було взято такі шість показників, як робота (позиції чоловіків і жінок на ринку праці, тривалість трудового життя, якість роботи і захист), гроші (розрив між доходами чоловіків і жінок, а також ризик бідності), знання (кількість чоловіків і жінок, які здобувають освіту різного рівня), час (скільки часу витрачається на неоплачувану діяльність, в тому числі – догляд за дітьми та домашню роботу, участь в культурних заходах і т.п.), влада (репрезентативність чоловіків і жінок у політичній та економічній сферах), здоров'я (доступ до структур охорони здоров'я), додатково насильство (насильство проти жінок, стереотипи та упередження, які підривають покращення ситуації у забезпеченні більшої рівності статей).

²⁹ Пекінська декларація та Платформа дій, прийняті на Четвертій світовій жіночій конференції (4-15 вересня 1995 року), відображають нові міжнародні зобов'язання щодо забезпечення рівності, розвитку та миру для всіх жінок.

³⁰ EuroGender: the European Network on Gender Equality // <http://eurogender.eige.europa.eu/>

³¹ Зареєструватися і долучитися до мережі можуть люди з різних країн світу, не тільки з ЄС: <http://eurogender.eige.europa.eu/user/register/individual>

³² Gender Equality Index // <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>

Таблиця 2. Значення індексу гендерної рівності в ЄС (2013 рік)

№	Показники індексу	Значення (1 – повна нерівність, 100 – повна рівність)
1	Робота	69,0
2	Гроші	68,9
3	Знання	48,9
4	Час	38,8
5	Влада	38,0
6	Здоров'я	90,1
	Загалом	54,0

Джерело: Gender Equality Index // <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>

Значення індексу коливається від 1 (повна нерівність) до 100 (повна рівність). Загалом по ЄС індекс гендерної рівності становить 54, тобто гендерну рівність забезпечено лише наполовину. Найкращою в ЄС є ситуація із станом здоров'я жінок і чоловіків, а найгіршою – із розподілом владних повноважень. Слід зазначити, що подібні результати надають й інші міжнародні звіти (як-от Глобальний звіт із гендерного розриву)³³, у яких вимірюється стан гендерних відносин у різних сферах публічного життя.

Стосовно владних повноважень, на онлайн-платформі Індексу гендерної рівності міститься також підбірка інформації про політичні ініціативи країн ЄС стосовно забезпечення гендерної рівності³⁴. У цій базі даних можна шукати ту чи іншу ініціативу за словами у назві, а також за країною, роком прийняття, сферою (зокрема – шість аспектів індексу), національним чи регіональним рівнем. Наприклад, стосовно сфери влади зібрано 114 національних ініціатив і 68 – регіональних. Найбільше політичних ініціатив у сфері подолання насильства: 392 – національного рівня та 86 – регіонального.

³³ Детальніші результати див. Global Gender Gap Report, World Economic Forum // <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

³⁴ Policy Initiative, Gender Equality Index // <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/policy-initiatives>

2. ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО ПОЛІТИКИ НА РІВНІ ЄС

У ЄС питання гендерної рівності трансформувалося з проблеми залучення жінок до ринку праці та розподілу праці до гендерного паритету при прийнятті рішень³⁵. У 2001 році в резолюції ЄП було зауважено про можливі дії стосовно збалансування участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень. Підкреслювалася необхідність статистичних даних і цільових показників для оцінки прогресу в збільшенні репрезентативності жінок у політичних інститутах. У 2001 році в ЄС було проведено конференцію міністрів держав-членів на тему гендерної рівності, яка стосувалася у тому числі й доступу жінок до керівних посад.

Забезпечення гендерного балансу на рівні прийняття рішень визнано ЄК як одне із пріоритетних питань³⁶. Аби збільшити представництво жінок у політиці, ЄК вносить це питання до політичного порядку денного; співпрацює з іншими акторами впровадження політики гендерної рівності (урядами, громадськими організаціями, бізнесом, медіа тощо); збирає і розповсюджує дані, прогнози; підвищує рівень обізнаності про проблему та пропагує співпрацю стосовно обміну кращими практиками.

2.1. Жінки при владі: ситуація в країнах ЄС

У Таблиці 3 продемонстровано ситуацію у різних країнах ЄС стосовно залученості жінок до топ-політики. Загалом станом на листопад 2014 року відсоток жінок у національних парламентах країн ЄС становив 28%, що на 6% більше, ніж десять років тому³⁷. Слід зазначити, що середній показник залучення жінок до національних парламентів у країнах ЄС є більшим, ніж загалом у світі, де він становить 22%³⁸. Разом із тим, 28% – це далеко від паритету, тому ЄС ще має попереду цілі, яких слід досягати.

³⁵ Lombardo E., Meier P. European Union Gender Policy since Beijing: Shifting Concepts and Agendas // Multiple Meanings of Gender Equality A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe / ed. by M. Verloo. – Budapest: CEU Press, 2007. – p. 62-66.

³⁶ Gender balance in decision-making positions, Gender Equality, European Commission // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm

³⁷ Report on equality between women and men 2014, European Commission. – P. 21 // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf

³⁸ Women in National Parliaments / Inter-Parliamentary Union // <http://www.ipu.org/wmn-/world.htm>

Таблиця 3. Залученість жінок до топ-політики в країнах ЄС³⁹

№	Країна	% жінок у національному парламенті (останні вибори, рік)	Наявність квоти: ЗК – законодавчі квоти, ДПК – добровільні партійні квоти	Індекс гендерної рівності 54 – середнє по ЄС	Політична складова індексу гендерної рівності 50 – середнє по ЄС
1.	Австрія	31 % (2013)	ДПК	50	63
2.	Бельгія	39% (2014)	ЗК	60	66
3.	Болгарія	20% (2014)	Немає	37	48
4.	Велика Британія	23% (2010)	ДПК	60	52
5.	Греція	23% (2015)	ЗК ДПК	40	41
6.	Данія	38% (2011)	Раніше були ДПК	74	78
7.	Естонія	20% (2011)	Немає	50	35
8.	Ірландія	16% (2011)	ЗК	55	30
9.	Іспанія	41% (2011)	ЗК ДПК	54	75
10.	Італія	31% (2013)	ЗК ДПК	41	31
11.	Кіпр	13% (2011)	ДПК	42	32
12.	Латвія	18% (2014)	Немає	44	39
13.	Литва	23% (2012)	ДПК	44	36
14.	Люксембург	28% (2013)	ДПК	51	45
15.	Мальта	13% (2013)	ДПК	42	30
16.	Нідерланди	37% (2012)	ДПК	70	69
17.	Німеччина	37% (2013)	ДПК	52	60
18.	Польща	24% (2011)	ЗК	44	35
19.	Португалія	31% (2011)	ЗК	41	44
20.	Румунія	14% (2012)	ДПК	35	20
21.	Словаччина	19% (2012)	ДПК	41	32
22.	Словенія	37% (2014)	ЗК ДПК	56	44
23.	Угорщина	10% (2014)	ДПК	41	15
24.	Фінляндія	43% (2011)	Немає	73	86
25.	Франція	26% (2012)	ЗК ДПК	57	64
26.	Хорватія	26% (2011)	ДПК	Не пораховано	Не пораховано
27.	Чехія	19% (2013)	ДПК	44	34
28.	Швеція	44% (2014)	ДПК	74	92

Джерела:

- Gender Equality Index – Country Profiles. – European Institute for Gender Equality, 2013. – 158 p.

³⁹ Таблицю складено 2 квітня 2015 року

- Electoral Gender Quota Systems and their implementation in Europe. – Brussels: European Parliament, 2011. – P. 16-17.
- Quota Project, Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union // <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>
- Women in National Parliaments / Inter-Parliamentary Union // <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Найбільш успішною станом на березень 2015 року серед 28 країн-членів ЄС стосовно участі жінок у національному парламенті (коли жінки займають більше 40% місць) є ситуація лише в трьох країнах ЄС – в Іспанії (41%), Фінляндії (43%) та Швеції (44%). Більше 30% жінок – у національних парламентах восьми країн: Австрії (31%), Бельгії (39%), Данії (38%), Італії (31%), Нідерландів (37%), Німеччини (37%), Португалії (31%) та Словенії (37%). Найгірша ситуація стосовно представництва жінок у топ-політиці – в Угорщині (10%), на Кіпрі (13%), на Мальті (13%), у Румунії (14%), Ірландії (16%), Латвії (18%), Словаччині (19%) та Чехії (19%).

Політична складова компоненту влади Індексу гендерної рівності вимірюється підрахунком відсотків жінок на міністерських і парламентських посадах, а також – у регіональних органах влади. Середній показник політичної складової по ЄС становить 50, проте низка країн перевищують цей показник, а саме: Австрія (63), Бельгія (66), Велика Британія (52), Данія (78), Іспанія (75), Нідерланди (69), Німеччина (60), Фінляндія (86), Франція (64), Швеція (92). Разом із тим, для таких країн, як Румунія та Угорщина цей показник нижчий від 20.

Отже, країни ЄС суттєво відрізняються рівнем залученості жінок до великої політики. Як бачимо, найкращою стосовно участі жінок у політиці на рівні прийняття рішень є ситуація саме у Швеції, політична складова індексу гендерної рівності якої становить аж 92 – максимальне значення серед усіх країн ЄС. Протягом десятиліть у Швеції на державному рівні розробляються механізми забезпечення гендерної рівності задля покращення нерівного розподілу прав і можливостей для чоловіків та жінок. Швеція є прикладом «поступального шляху» (incremental track) на противагу «швидкому шляху» (fast track) в дискурсі гендерної політики, тобто покрокового покращення стану гендерної рівності в країні. Швеції знадобилося приблизно 60 років, щоб досягнути 20% жінок в парламенті, та 70 років – для досягнення 30%⁴⁰.

⁴⁰ Марценюк Т. Політичне представництво жінок та гендерні квоти: шведський досвід // Соціальні виміри суспільства. Випуск 10. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – С. 153-161.

Швеція має довгу традицію регулювання гендерних відносин у країні, якій завдячує, в першу чергу, активному жіночому рухові, що зумів поставити питання гендерної рівності на політичний порядок денний і вивести приватні питання у публічну сферу. Комплексна інституційна модель процесів регулювання та дослідження гендерних відносин у Швеції містить три основні елементи, які діють на рівні інституцій політики і держави: ухвалення рішень (так звана «дія згори вниз»), вплив на ухвалення політичних рішень на рівні громадських ініціатив (представлених жіночим рухом Швеції – «дія знизу вгору»), дослідження гендерних відносин у шведському суспільстві на рівні інституцій освіти і науки⁴¹.

Питання відмінної ситуації серед країн ЄС стосовно залученості жінок до рівня прийняття рішень може бути доречним для більш ретельного вивчення. Загалом серед чинників різного рівня залученості слід зазначити як згадану вище «дію згори» (державну політику та розбудову інституційного механізму із забезпечення гендерної рівності; рівень партійної культури та ставлення партій до гендерної рівності), так і «дію знизу» (наявність консолідованого жіночого руху, здатного ефективно лобювати гендерні питання).

2.2. Позитивні заходи (гендерні квоти) і країни ЄС

Одним із міжнародних механізмів залучення жінок до політики вважаються компенсаційні дії або позитивні заходи (affirmative actions) – спрямовані проти дискримінації за ознакою статі, є спеціальними, зазвичай тимчасовими заходами щодо подолання наслідків дискримінації, яка мала місце в минулому або триває, для створення фактичної рівності можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок. Вони можуть охоплювати широкий спектр заходів⁴²:

- визначення завдань, цілей або квот участі жінок у видах діяльності чи секторах, де жінки мало представлені;
- сприяння доступу жінок до ширших можливостей в освіті, професійному навчанні та зайнятості у «нетрадиційних» для жінок секторах;

⁴¹ Марценюк Т. Інституційні засади регулювання гендерних відносин у Швеції // Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності. – К.: ПРООН, 2010. – С. 103 // http://ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/1393/1/marcenyuk_inst_zasady.pdf

⁴² Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності. Друге видання. – Женева: Міжнародне бюро праці, 2010. – С. 93-94.

- заходи щодо забезпечення швидкого кар'єрного зростання (наставництво чи менторство, залучення жінок до вже створених мереж);
- інформування та заохочення роботодавців стосовно найму та просування жінок;
- створення умов праці таким чином, щоб це відповідало потребам працівниць із сімейними обов'язками;
- сприяння більшому розподілу професійних, сімейних і громадянських обов'язків між чоловіками та жінками тощо.

На сьогоднішній день гендерні квоти є доволі поширеними позитивними діями на політичній арені майже усіх країн ЄС. Деталі про ситуацію із квотами у різних країнах світу можна дізнатися із «Глобальної бази даних квот для жінок» («Global Database of Quotas for Women»)⁴³ спільного проекту Стокгольмського університету (Швеція), Міжнародного інституту демократії та електоральної підтримки (International IDEA) та Міжпарламентської спілки (Inter-Parliamentary Union). Результати використання цієї бази для аналізу ситуації із гендерними квотами у країнах ЄС зображено у Таблиці 3 (див. у підрозділі 2.1). Окрім того, хороші бази даних про залученість жінок у великій політиці – «Жінки в парламенті» («Women in Parliaments») та «Жінки в політиці» («Women in Politics») – було також зібрано Міжпарламентською спілкою⁴⁴. Ці ресурси дають можливість оцінити загальну картину стосовно двох основних типів квот, наприклад, законодавчих (legislative) та добровільних партійних (volunteer party).

Як видно із Таблиці 3, майже усі країни ЄС мають ті чи інші гендерні квоти. Зокрема, законодавчі квоти прийняті в Бельгії, Греції, Ірландії, Іспанії, Італії, Польщі, Португалії, Словенії та Франції. Добровільні партійні квоти мають більше половини країн-членів ЄС: Австрія, Велика Британія, Греція, Іспанія, Італія, Кіпр, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Румунія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Франція, Хорватія, Чехія, Швеція. Також деякі країни або вже відмінили гендерні квоти як тимчасові заходи (Данія), або не приймали⁴⁵ (Болгарія, Естонія, Латвія, Фінляндія).

⁴³ Quota Project, Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union // <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>

⁴⁴ Women in National Parliaments / Inter-Parliamentary Union // <http://www.ipu.org/wmn-/world.htm>

⁴⁵ Зокрема, у базі даних про гендерні квоти про них немає інформації як про країни, які мають гендерні квоти певного типу.

2.3. Жінки на рівні прийняття рішень у структурах ЄС

Із 2003 року Європейська Комісія проводить моніторинг кількості жінок і чоловіків на ключових посадах задля висвітлення ситуації, аналізу динаміки тощо. Доцільно подивитися, якими є результати політики гендерної рівності на прикладі доступу жінок до прийняття рішень власне у Європейській Комісії.

В останньому складі ЄК під головуванням Жан-Клода Юнкера – 19 чоловіків і 9 жінок⁴⁶. У ЄК 2010–2014 років під головуванням Хосе Мануеля Баррозу було теж лише 8 жінок із поміж 27 комісарів⁴⁷. У Єврокомісії 2004–2009 років теж було 8 жінок⁴⁸. Тобто, протягом останніх 10 років не спостерігалось суттєвого прогресу стосовно кількості жінок на найвищих посадах європейського рівня.

У 1979 році депутатів до Європарламенту почали обирати, і тоді серед 410 депутатів було всього 68 жінок (17%). Загалом кількість жінок у ЄП поступово зростає і станом на 2014 рік дорівнює 37% – див. Рис. 1.

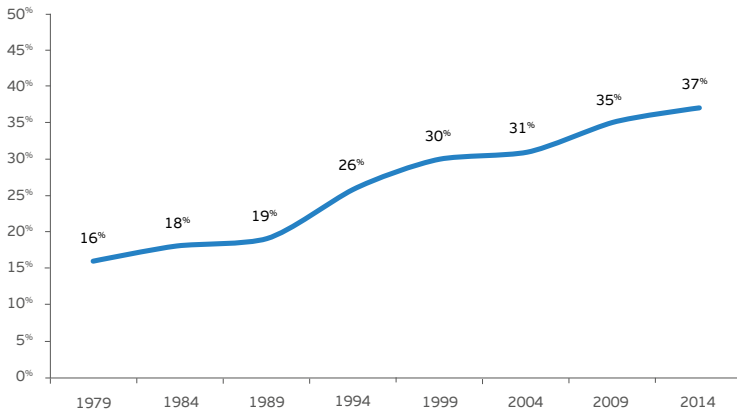


Рис. 1. Представництво жінок у Європейському Парламенті, 1974–2014 роки⁴⁹

⁴⁶ Report on equality between women and men 2014, European Commission. – P. 19 // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf

⁴⁷ Who is who – Barroso Commission – European Commission // http://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/members/index_en.htm

⁴⁸ Barroso Commission, 2004 – 2009 // http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/index_en.htm

⁴⁹ Report on equality between women and men 2014, European Commission. – P. 19 // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf

Як видно із Таблиці 4, у Австрії, Великій Британії, Іспанії, Італії, Нідерландах, Франції та Хорватії відсоток жінок серед депутатів ЄП знаходиться у межах 40-49%. А в таких країнах, як Естонія, Ірландія, Латвія, Мальта, Фінляндія, Швеція – становить більше 50%. Найменший відсоток жінок у ЄП у Литві, Угорщині, Кіпрі.

Таблиця 4. Залученість жінок до ЄП (2014 р.)

№	Країна	Кількість жінок	Кількість чоловіків	% жінок	% чоловіків
1.	Австрія	8	10	44	56
2.	Бельгія	5	16	24	76
3.	Болгарія	5	11	31	69
4.	Велика Британія	30	43	41	59
5.	Греція	5	16	24	76
6.	Данія	5	8	38	62
7.	Естонія	3	3	50	50
8.	Ірландія	6	5	55	45
9.	Іспанія	23	30	43	57
10.	Італія	29	44	40	60
11.	Кіпр	1	5	17	83
12.	Латвія	4	4	50	50
13.	Литва	1	10	9	91
14.	Люксембург	2	4	33	67
15.	Мальта	4	2	67	33
16.	Нідерланди	11	15	42	58
17.	Німеччина	35	61	36	64
18.	Польща	12	39	24	76
19.	Португалія	8	13	38	62
20.	Румунія	9	23	28	72
21.	Словаччина	4	9	31	69
22.	Словенія	3	5	38	62
23.	Угорщина	4	17	19	81
24.	Фінляндія	7	6	54	46
25.	Франція	31	43	42	58
26.	Хорватія	5	6	45	55
27.	Чехія	5	16	24	76
28.	Швеція	11	9	55	45
29.	Загалом				

Джерело: European Parliament Database, Equality in decision-making, 11.2014 // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/eu-parliament/index_en.htm

2.4. Ставлення мешканців і мешканок ЄС до питань гендерної рівності

Європейська Комісія вивчає громадську думку в ЄС з 1973 року⁵⁰. Питанням забезпечення гендерної рівності також приділяється увага. В архівах опублікованих результатів опитувань громадської думки можна знайти звіти: «Європейські чоловіки і жінки в 1978 р.», «Європейські жінки в оплачуваній зайнятості: їх сприйняття дискримінації на робочому місці» (1980 р.), «Жінки на високих посадах» (2011 р.) тощо.

ЄК постійно моніторить ситуацію із дискримінацією та нерівністю. Періодичні опитування населення ЄС (наприклад, «Євробарометр») стосуються, зокрема, відчуття дискримінації за статтю, виокремлення найбільш дискримінаційних сфер суспільства тощо.

Як приклад фахового дослідження дискримінації може слугувати дослідження «Дискримінація в ЄС у 2012 році»⁵¹. У результаті опитування громадської думки вивчалось сім заборонених законодавством форм дискримінації: на основі гендеру, етнічного походження, релігійних переконань, віку, стану здоров'я, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності (транссексуальність і трансгендерність). У респондентів (які належали до 27 країн-членів ЄС) запитали як про власний досвід (чи досвід друзів/знайомих) стосовно перебування у дискримінаційній ситуації, так і загальну думку про дискримінацію, можливі шляхи її подолання.

У 2012 році дискримінацію на основі гендеру вважали дуже поширеною (widespread) 31% європейців, що на 9% менше, ніж у 2009 році. Найбільша різниця між чоловіками і жінками у відповідях пов'язана з їх уявленнями саме про гендерну дискримінацію: 34% жінок зазначили, що вона широко поширена, порівняно з 29% чоловіків. Загалом найбільш поширеною європейці вважають дискримінацію на основі етнічної приналежності (56%), за станом здоров'я (46%), на основі сексуальної орієнтації (46%) і гендерної ідентичності (45%).

Незважаючи на найкраще у світі забезпечення гендерної рівності на державному рівні, шведи є досить чутливими до проявів дискримінації, зокрема, і гендерної. Так, 45% шведів вважають, що гендерна дискримінація є дуже розповсюдженою у Швеції (причому цей показник є суттєво вищим за середнє значення по ЄС – 31%). Соціально-демографічними

⁵⁰ Public opinion, European Commission // http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm

⁵¹ Discrimination in the EU in 2012. Report. Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4 – TNS Opinion & Social // http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf

і культурними чинниками сприйняття гендерної дискримінації виявилися такі⁵²: особистий досвід дискримінації, приналежність до групи меншин, «ліві» політичні уподобання, бути жінкою, мати вищий рівень освіти.

У кінці 2014 році було проведено спеціальне вивчення громадської думки європейців стосовно гендерної рівності. Зокрема, у респондентів і респонденток запитували про розповсюдженість нерівностей між чоловіками і жінками; зміну ситуації за останні десять років; сфери суспільного життя (робота, навчання, медіа, політика), де гендерні стереотипи переважають; зв'язок з іншими дискримінаціями (за віком, станом здоров'я, наявністю дітей тощо).

Загалом європейці чутливі до гендерної проблематики. Так, 94% вважають, що рівність між чоловіками і жінками – це основоположне право⁵³. Однак три із п'яти європейців (62%) відповіли, що гендерна нерівність поширена в їх країні, а близько однієї десятої (11%) – «дуже поширена». Очевидно, що жінки більш чутливі до гендерних нерівностей, ніж чоловіки: 68% жінок на противагу 57% чоловіків зазначили про її поширеність.

Європейці (51%) вважають, що гендерні стереотипи є найбільш поширеними у робочому середовищі. Політика виявилася на четвертому місці (після реклами і медіа): 28% обрали її як сферу розповсюдження гендерних стереотипів.

Країни-члени Євросоюзу можуть суттєво відрізнитися ставленням громадян до гендерної проблематики, що не є дивним, адже у ЄС стан гендерних відносин і гендерна політика відрізняються між країнами. Наприклад, така відмінність спостерігається у відповідях на запитання про доцільність зміни ставлення чоловіків і хлопців до доглядової праці. Ця ідея стосовно впровадження гендерного паритету отримала найбільшу підтримку у таких країнах, як Швеція (66%), Данія (53%), Іспанія (51%), Нідерланди (50%), Фінляндія (50%), а найменшу підтримку – серед мешканців Угорщини (23%), Словаччини (25%) і Польщі (32%).

Загалом слід підкреслити, що ефективна політика забезпечення рівних прав і можливостей передбачає також і постійний фаховий моні-

⁵² Discrimination in the EU in 2012. Report. Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4 – TNS Opinion & Social. – P. 35 // http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf

⁵³ Gender Equality: Report. Special Eurobarometer 428 / Wave EB82.4 – TNS Opinion & Social. – European Commission, 2015 – P. 7. // http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_428_en.pdf

торинг громадської думки населення країн-членів ЄС. Тому важливо на державному рівні запроваджувати постійні дослідження, презентувати результати широкій громадськості, робити їх видимими і доступними (що, як бачимо, притаманно політиці ЄК).

2.5. Критичні зауваження і виклики політики гендерної пріоритетизації в ЄС

Показовими фактами гендерної нерівності в ЄС є те⁵⁴, що різниця в оплаті праці чоловіків і жінок становить у середньому 16%; жінки і надалі недостатньо представлені на керівних посадах, у тому числі, на рівні прийняття рішень у політиці (в середньому лише 28% місць у національних парламентах); насильство проти жінок продовжує залишатися актуальною проблемою європейських суспільств (за оцінками, 20-25% жінок стають жертвами фізичного насильства хоча б раз у своєму житті); досі розповсюдженими є стереотипи традиційних гендерних ролей (жінки надалі значно більше, ніж чоловіки, відповідальні за хатню роботу і догляд за дітьми та людьми літнього віку).

Тому гендерна політика на рівні ЄС зазнає також певної критики, у тому числі, стосовно залучення жінок до рівня прийняття рішень у політиці. Рівень представництва жінок у політичних інститутах країн ЄС залишається досить низьким. ЄС шукає розв'язання цих проблем у впровадженні системи квот, зміні виборчого законодавства, зміні традиційного поділу праці, моніторингу прогресу жінок у політиці. Досі немає чіткого механізму для забезпечення участі жінок у прийнятті політичних рішень у ЄС на рівні з чоловіками⁵⁵.

Довготривалі традиції ЄС у розбудові інституційних механізмів із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків можуть створити хибне уявлення про те, що питання вже «закрите», тобто, розв'язане. Натомість країни-члени ЄС досить відрізняються станом гендерних відносин і рівнем залучення жінок до політики. Після так званого «золотого десятиліття» 1990-х років, коли на рівні ЄС були запроваджені важливі ініціативи стосовно гендерної рівності (наприклад, Директиви про рівне

⁵⁴ Gender Equality: Report. Special Eurobarometer 428 / Wave EB82.4 – TNS Opinion & Social. – European Commission, 2015 – P. 4 // http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_428_en.pdf

⁵⁵ Lombardo E., Meier P. Framing Gender Equality in European Union Political Discourse // Social Politics: International Studies in Gender, State & Society. – № 15 (1). – 2008. – p. 1-29.

ставлення до чоловіків і жінок тощо), надалі був свого роду застій⁵⁶. Як зазначають у дослідженні «Гендер в ЄС. Майбутнє гендерних політик на рівні ЄС» Агнешка Рочон і Агнешка Гжибек, «Європейська Комісія під керівництвом Жозе Мануеля Баррозу воліла не міняти статус-кво і не пропонувати нову, більш прогресивну стратегію».

Окрім досягнень політики гендерної пріоритетизації, зазначено також її виклики⁵⁷:

- гендерні питання постають як вторинні та менш важливі у політиках стосовно подолання бідності та побудови довготривалих стратегій;
- експертки зазначають про брак політичної волі та ефективних механізмів, аби втілити гендерну політику (особливо у так званих несоціальних сферах: науці та дослідженнях, інноваціях, міжнародній політиці тощо);
- далеко не всі країни запроваджують на національних рівнях політику гендерної пріоритетизації (наприклад, лише чотири країни – йдеться про 2009 рік – запровадили гендерне бюджетування).

Таким чином, спостерігається розрив між формальними політиками і реальним прогресом стосовно впровадження гендерної рівності як на рівні ЄС загалом, так і в окремих країнах-членах зокрема.

⁵⁶ Rochon A., Grzybek A. Introduction // Gender in EU. The Future of the Gender Policies in the European Union / ed. by Agnieszka Grzybek, Heinrich Böll Foundation Regional Office Warsaw: Warsaw, 2009. – P. 5 // http://cz.boell.org/sites/default/files/gender_in_the_eu.pdf

⁵⁷ Rumińska-Zimny E. Gender Architecture in the European Union: Achievements, Challenges and the Future // Gender in EU. The Future of the Gender Policies in the European Union / ed. by Agnieszka Grzybek, Heinrich Böll Foundation Regional Office Warsaw: Warsaw, 2009. – p. 7-15 // http://cz.boell.org/sites/default/files/gender_in_the_eu.pdf

3. КРАЩІ ПРИКЛАДИ⁵⁸ ЗАЛУЧЕННЯ ЖІНОК ДО ПОЛІТИКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

3.1. Важливість створення дружнього до сім'ї робочого середовища для більшого залучення жінок до публічної сфери

Проблемі низького представництва жінок в органах влади приділяється настільки багато уваги з огляду на те, що така ситуація підриває основи демократії та легітимності інституцій ЄС, і крім того, нерівність у політиці відображає та впливає на гендерну дискримінацію всередині європейської спільноти. Тому чимало уваги приділяється тому, як жінка може поєднувати догляд за дитиною та роботу. Зокрема, важливим питанням є те, як довго жінка після народження дитини може не працювати, як це впливає на її професійну діяльність і на розвиток дитини. Наприклад, дві речі сприяють тому, що фінські жінки мають бажання та можливість народжувати дітей – соціальна підтримка з боку держави (зокрема, дитячі садочки) та впевненість у тому, що після відпустки по догляду за дитиною фінські жінки зможуть бути конкурентоспроможними на ринку праці⁵⁹.

Поняття «дружнього до сім'ї робочого середовища» передбачає те, що працівникам і працівницям надається змога адекватно поєднувати роботу і родинні зобов'язання, коротше кажучи, менше перебувати у стресі, бути більшою мірою щасливими. Гнучкий робочий графік⁶⁰ (ви пізніше виходите на роботу чи чергуєтеся з колегою), неповний робочий день (частину роботи можна виконувати онлайн дома), обладнання дитячих кімнат у великій компанії тощо – приклади робочого середовища, де сім'я як цінність, як невід'ємна частина працівника чи працівниці береться до уваги⁶¹.

⁵⁸ Приклади обиралися відповідно до критеріїв обізнаності із ними, а також згідно із критерієм розмаїття.

⁵⁹ Марценюк Т. Жінки Фінляндії: шлях до гендерної рівності // Информационно-просветительское издание «Я». – 2006. – № 3 (15). – С. 30-31 // <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1400>

⁶⁰ Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe. Final Report, prepared for the European Commission Directorate General for Justice and Fundamental Rights. – RAND Europe: April, 2014. – P. 25.

⁶¹ Марценюк Т. О. Відповідальне батьківство та гендерна рівність // Гендерний журнал «Я». – 2009. – Спец. вып. – С. 12-13 // <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1432>

Доцільно звернутися також до такого ресурсу як час, що є важливим на рівні із владним чи матеріальним ресурсом. Чи вистачає у жінок часу, аби працювати на таких типах роботи, які вимагають понаднормової праці задля кращої кар'єри (політика, бізнес тощо)? І хоча зрозуміло, що проблематика дружнього до сім'ї робочого середовища стосується передусім жінок (адже саме за ними досі закріплена праця у приватній сфері), останні тенденції політики гендерної рівності ЄС чітко демонструють також активне залучення чоловіків до цих питань.

Приклади кращих міжнародних практик поєднання публічної та приватної сфер життя:

Бельгія: У 2002 році запровадила систему «часового кредиту», де працівниці та працівники мають право взяти відпустку на 1 рік або перейти на часткову роботу без розірвання трудового контракту та втрати соціальних виплат. Ця ж система надає можливість перейти на чотириденний робочий тиждень протягом п'яти років.

Данія: Закон про робочі години надає право працівницям і працівникам вимагати зменшення робочого часу чи можливості для часткової зайнятості без втрати роботи. Така гнучкість надає можливість поєднувати роботу з, наприклад, вихованням дитини, що спонукає 42% працівниць і працівників використовувати саме таку схему.

Ірландія: У 2004 році запровадила День балансу роботи та приватного життя, протягом якого проводяться інформаційні заходи для підвищення обізнаності та розробки політики у цій галузі.

Нідерланди: Робочий тиждень складає 36 годин, при цьому працівниця і працівник можуть «зберігати» невитрачені робочі години чи гроші для подальшого використання. Наприклад, при необхідності працювати 40 годин на тиждень робітниця може отримати зарплатню як за 36-годинну працю, назбиравши таким чином час на подовжену відпустку.

Франція: У 2000 році запровадила закон, за яким робочий час скорочується з 39 до 35 годин на тиждень. Опитування показали, що 60% людей відзначили покращення якості життя після скорочення робочого часу.

Швеція: Сімейна політика сприяє активному заохоченню батька до виховання дитини. 70% чоловіків серед батьків використовують можливість відпустки для нагляду за дитиною, яку було запроваджено у 1974 році. Батьки мають право взяти таку відпустку по 240 днів кожний (390 з цих днів оплачуються на 80% від зарплатні). Існують також відпустки по догляду за хворою дитиною, що надає можливість взяти до 120 днів на рік

до досягнення дитиною 16 років. 41% таких відпусток використовуються саме чоловіками.

Загалом роль чоловіків у забезпеченні гендерної рівності – це окрема тема, яка розробляється як на рівні ЄС, так і окремих країн-членів.

3.2. Лобіювання жіночого представництва: Європейське жіноче лобі

Європейське жіноче лобі (ЄЖЛ) (European Women's Lobby)⁶² – це найбільша парасолькова організація жіночих об'єднань у ЄС, які працюють щодо питань жіночих прав і рівних можливостей жінок і чоловіків. Членство у ЄЖЛ поширюється на організації у всіх 28 країнах-членах ЄС та трьох країнах-кандидатів, а також на 20 загальноєвропейських організацій.

ЄЖЛ засноване в 1990 році. Наразі нараховує більше 2500 організацій із 31 країни. Цінності організації стосуються таких аспектів:

- рівність – між жінками та чоловіками в усіх сферах громадського та приватного життя;
- солідарність – з усіма жінками і чоловіками, які зазнають виключення, дискримінації, пригнічення і насильства;
- повага – до відмінностей та розмаїття;
- паритет – особливо щодо прийняття рішень;
- свобода – для всіх жінок, аби вирішувати самостійно стосовно питань особистої / фізичної недоторканності та вибору;
- мир – пропагувати культуру миру;
- справедливість – для всіх;
- наснаження, розширення прав і можливостей – для усіх жінок;
- співпраця і консенсус – як нашого підходу до відмінностей і конфліктів;
- відповідальність – перед нами усіма та нашими спонсорами;
- відкритість і прозорість – стосовно комунікації і методів роботи;
- незалежність – від будь-якої релігійної чи партійної організації.

Серед напрямків роботи організації один стосується просування жінок у політиці. У цьому напрямку показовою є ідея поширення так званого «менторства» – одного із механізмів залучення жінок до політики. Зокрема, ЄЖЛ започаткувало Мережу Європейського політичного менторства (European

⁶² <http://www.womenlobby.org/>

Political Mentoring Network⁶³). Проект менторства було розроблено спеціально під вибори в ЄП 2014 року у рамках «50/50 кампанії» ЄЖЛ, мета якої – збільшити представництво жінок в інституціях на рівні ЄС.

Загалом ЄЖЛ тісно співпрацює із ЄС, Радою Європи та ООН стосовно пропагування ідей гендерної рівності та збільшення кількості жінок у політичних структурах.

Окрім того, важливо зазначити про заснування соціальних кампаній стосовно видимості жінок у публічному житті (наприклад, медійні кампанії у Чехії щодо привернення уваги до голосування за жінок).

3.3. Приклади збільшення можливостей жінок через освіту: Жіноча народна школа у Швеції⁶⁴

Освіта – одна з передумов громадянської активності, прагнення до змін і покращення ситуації в країні. Освіту можна і доцільно здобувати не лише в певний обмежений період часу, а протягом усього життя. Так вважають засновниці унікального для міжнародного досвіду навчального закладу – Жіночої народної школи у Гетеборзі⁶⁵, яка є прикладом так званої низової ініціативи стосовно освіти і жіночого руху. Авторки ідеї вже більше двадцяти років збирають у своїх стінах жінок різного віку, яким надається можливість самим обирати програми навчання, курси та тренінги залежно від потреб, аби краще інтегруватися та впевненіше почуватися у шведському суспільстві.

Гендерну теорію та проблеми нерівності доцільно викладати зрозумілою мовою для пересічних жінок, аби залучити шведок з різних соціальних прошарків суспільства до громадських ініціатив. Інститут освіти – важливий чинник мобілізації людських ресурсів, зокрема, через низову активність. Як відомо, у Швеції низова жіноча активність сприяла тому, що питання гендерної рівності були не просто проголошені на рівні офіційних документів, а й втілені на практиці.

Експертки із гендерної політики погоджуються, що одним із найважливіших факторів, що може допомогти збільшити кількість жінок,

⁶³ Див. детальніше <http://www.womenlobby.org/our-work/european-political-mentoring/?lang=en>

⁶⁴ Марценюк Т. Шведська жіноча народна школа як приклад низового активізму в освіті та жіночому русі // Журнал соціальної критики «Спільне». – 2011. – № 3. – С. 118-121 // <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1464>

⁶⁵ Офіційна веб-сторінка: Kvinnofolkhögskolan // <http://www.kvinno.fhsk.se>

готових зайняти керівні посади, є наявність у країні жіночого руху чи організації, які підіймають жіночі питання. Вплив саме жіночого руху, жіночих організацій, феміністичних ідей був важливим для формування інституційних засад регулювання гендерних відносин у Швеції, для збільшення політичного представництва жінок в органах влади, для налагодження інституційних зв'язків між основними інституціями шведського суспільства, як-от державою, освітою та наукою, ЗМІ.

Найбільш унікальні аспекти Жіночої народної школи, беручи до уваги її структуру та зміст навчальних програм, полягають у, по-перше, поєднанні різноманітних жінок із дуже різним соціальним походженням, які повинні при цьому співпрацювати; по-друге, низовій ініціативі, що походить із жіночого руху; по-третє, у контактах із гендерними дослідницями та академічною спільнотою.

3.4. Регіональні та партійні об'єднання жінок

Як зазначено у дослідженні кращих практик залучення жінок до політики⁶⁶, важливо поєднувати реформи політичних інституцій із цільовою підтримкою партійних активісток у середині партій і поза ними. Скандинавські вчені наголошують, що для мобілізації жінок і залучення їх до політики необхідно поєднувати дії «зсередини» із тиском «ззовні». Важливим є як потужне громадянське суспільство з жіночими рухами феміністичного (тобто критичного до нерівностей) спрямування, так і жіночі організації, прикріплені до політичних структур (наприклад, жіночі партійно-політичні асоціації, секції чи мережі)⁶⁷.

У 1994 році в рамках Європейського форуму за демократію і солідарність (European Forum for Democracy and Solidarity)⁶⁸ створено Робочу

⁶⁶ Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation. – NDI, 2011. – P. 2 // <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/gender%20and%20governance/EmpoweringWomenFor%20StrongerPoliticalParties.pdf>

⁶⁷ Бергман С. Участь та повноваження жінок Північних країн у політиці // Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / За заг. ред. Я. Сверлюк та С. Оксамитної // За матеріалами міжнародного наукового семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України», Київ – НаУКМА – 7 жовтня 2005 року. – К.: Атіка, 2006. – с. 49 // http://dfc.ukma.edu.ua/books/women_politics_ukr_text.pdf

⁶⁸ Gender Network, European Forum for Democracy and Solidarity // http://www.europeanforum.net/gender_network

групу для жінок (Women Working Group) з метою вирішення гендерних аспектів будівництва демократії і підвищення статусу жінок у країнах із перехідною економікою. Ця робоча група розпочала низку заходів по всьому регіону Центральної та Східної Європи. Мережа є коаліцією жіночих організацій і груп, яких пов'язують соціально-демократичні, ліві та прогресивні політичні погляди. Однак певні країни мають свої коаліції задля розв'язання проблем із малою залученістю жінок у політиці. Наприклад, у Хорватії в 2010 році із центристсько-лівих партій було створено так звану «Кукуріку коаліцію»⁶⁹. Одне із завдань цієї коаліції – також подолання гендерної нерівності.

3.5. Важливість фахових гендерних статистичних даних

У Швеції важливі політичні рішення, зокрема питання гендерного бюджетування, ухвалюють на підставі результатів фахових досліджень⁷⁰. Останніми роками зусилля зосереджувалися, наприклад, на введенні гендерних складових до виконання бюджету і на фінансовому менеджменті державних органів. Увагу приділяли виявленню зв'язків між цілями і фінансуванням державних заходів та їхніми результатами для поліпшення стану гендерних відносин в країні. Щоб впровадити ефективне гендерне бюджетування, було виконано широкомасштабну аналітичну роботу, здійснено 120 досліджень. Як наслідок, цілі гендерної рівності враховано в численних галузях політики.

Шведське центральне статистичне бюро здійснює фаховий моніторинг усіх сфер життя шведського суспільства за статтю. Швецію можна вважати провідною країною у світі в питаннях гендерної статистики, зважаючи на наявні вимоги до окремої статистичної звітності за статями. Офіційні статистичні дані щодо окремих громадян мають бути зібрані, проаналізовані й представлені окремо для кожної статі.

З 1982 року Шведське центральне статистичне бюро має окремий відділ статистики з питань гендерної рівності. До його повноважень вхо-

⁶⁹ Importance of women's political empowerment. Social democratic women in action, ed. by Daša Šašić Šilović, CEE Network for Gender Issues. – p. 49 // http://www.gurmai.hu/_user/browser/File/upload/CEE2012ENv6.pdf

⁷⁰ Марценюк Т. Інституційні засади регулювання гендерних відносин у Швеції // Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності. – К.: ПРООН, 2010. – С. 100-117 // http://ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/1393/1/marcenyuk_inst_zasady.pdf

дить збір, опрацювання та публікація статистичних даних щодо рівності статей. Одним із періодичних видань цього відділу є довідник «Жінки та чоловіки у Швеції. Факти й цифри», який регулярно публікується з 1984 року. У книжці розглядають тенденції розвитку політики рівності статей у Швеції, використовуючи статистичні дані щодо жінок і чоловіків у різних галузях.

Постійний фаховий моніторинг стану гендерних відносин у суспільстві дозволяє виявити основні проблемні питання, що є важливим кроком на шляху їх розв'язання. Взаємодія дослідників з політиками і представниками громадського сектору (жіночого руху) є ключовою ланкою в регулюванні гендерних відносин. Перш ніж ухвалити будь-який законопроект чи внести зміни до чинного законопроекту, у Швеції проводять комплексні дослідження певної сфери гендерних відносин. Після запровадження механізму регулювання гендерних відносин обов'язково здійснюють моніторинг змін. Таким чином, дослідження гендерних відносин є невід'ємною складовою гендерної політики у Швеції.

Окрім того, важливо створювати інформаційні портали щодо актуалізації питання гендерної рівності (як-от Фемінізм і гендерна демократія, Фонд ім. Г. Бьойля // <http://www.gwi-boell.de/en/topics/feminism-gender-democracy>).

4. ВИСНОВКИ

Як свідчать результати міжнародних порівняльних звітів і баз даних, країни Євросоюзу – це лідери у світі за кількістю залучення жінок до національних парламентів. Окрім того, навіть на рівні структур ЄС жінки становлять більше 30% членів Європейського Парламенту. Майже від початку заснування ЄС ідея та цінність гендерної рівності втілюється, передусім, на державному рівні. Перші ідеї рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, зокрема, у сфері ринку праці, зафіксовані ще у Римських договорах (1957). Далі вони розвивалися у низці наступних договорів ЄС, урізноманітнилися проблематикою і наразі стосуються таких ключових напрямів забезпечення гендерної рівності, як сфера праці, доступ жінок до прийняття рішень, попередження гендерного насильства.

Разом із тим важливо зазначити, що ЄС критично оцінює свої здобутки стосовно залучення жінок до політики. В актуальній на сьогодні Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010 – 2015 рр.) зазначено про недостатню представленість жінок на рівні прийняття рішень. Європейським інститутом із гендерної рівності розроблено індекс гендерної рівності задля вимірювання стану гендерних відносин у різних сферах суспільного життя. З'ясовано, що станом на 2013 рік на рівні ЄС очікувану гендерну рівність забезпечено лише на половину. Хоча країни ЄС суттєво відрізняються між собою рівнем залученості жінок до великої політики. Серед лідерів – Північні країни, зокрема, Швеція.

ЄС намагається удосконалювати гендерну політику. Загалом у ній застосовується подвійний підхід: гендерна пріоритетизація (включення гендерних питань до соціально-економічних і політичних сфер) та спеціальні заходи (акцент саме на гендерній проблематиці). Зазначається про важливість політичних партій у просуванні жінок у політиці, пропагуються позитивні заходи (зокрема, законодавчі та добровільні партійні квоти), проводяться медійні кампанії із привернення уваги до гендерної проблематики, вивчається відповідна громадська думка. Окрім «дії зверху» (гендерної політики на рівні держави), здійснюється так звана «дія знизу» (на рівні низових ініціатив із залученням громадянського суспільства). Європейське жіночі лобі у Брюсселі, Жіноча народна школа у Швеції, європейські регіональні та партійні об'єднання жінок – це лише окремі успішні приклади залучення жінок до рівня прийняття рішень.

5. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності. Друге видання. – Женева: Міжнародне бюро праці, 2010. – 230 с.
2. *Бергман С.* Участь та повноваження жінок Північних країн у політиці // Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / За заг. ред. Я. Сверлюк та С. Оксамитної // За матеріалами міжнародного наукового семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України», Київ – НаУКМА – 7 жовтня 2005 року. – К.: Атіка, 2006. – С. 47-49 // http://dfc.ukma.edu.ua/books/women_politics_ukr_text.pdf
3. Гендерная интеграция: возможности и пределы социальных инноваций / Ред.-сост. О.Б. Савинская, Е.В. Кочкина, Л.Н. Федорова. – СПб.: Алетейя, 2004. – С. 96-101.
4. Договір о Європейському Союзі (Маастрихт, 7 лютого 1992 року) // http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_029
5. *Кисельова О., Коломієць І.* Гендерна політика Європейського Союзу: виклики для України. – К., 2007. – 152 с.
6. Консолідовані версії договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу. – Офіційний вісник Європейського Союзу. – 30.3.2010 // www.minjust.gov.ua/file/23491
7. *Марценюк Т.* Шведська жіноча народна школа як приклад низового активізму в освіті та жіночому русі // Журнал соціальної критики «Спільне». – 2011. – № 3. – С. 118-121 // <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1464>
8. *Марценюк Т.* Інституційні засади регулювання гендерних відносин у Швеції // Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності. – К.: ПРООН, 2010. – С. 100-117 // http://ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/1393/1/marcenyuk_inst_zasady.pdf
9. *Марценюк Т. О.* Відповідальне батьківство та гендерна рівність // Гендерний журнал «Я». – 2009. – Спец. вып. – С. 12-13 // <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1432>

10. *Марценюк Т.* Політичне представництво жінок та гендерні квоти: шведський досвід // Соціальні виміри суспільства. Випуск 10. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – С. 153-161.
11. *Марценюк Т.* Жінки Фінляндії: шлях до гендерної рівності // Інформаційно-просвітительське издание «Я». – 2006. – № 3 (15). – С. 30-31 // <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1400>
12. *Мельник Т.М.* Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Друге доповнене видання. – К.: Стилос, 2010. – 440 с.
13. Права людини (Основні політики ЄС). Представництво Європейського Союзу в Україні // http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key_eu_policies/human_rights/index_uk.htm
14. Рівні можливості та розмаїття, Британська Рада <http://www.britishcouncil.org.ua/about/equal-opportunity-diversity>
15. *Хавлін Т.В.* Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір // Український соціум. – № 2 (25). – 2008. – С. 113-122.
16. *Ярош О.* Гендерні стратегії Литовської республіки у загальноєвропейському контексті: досвід для України // Вісник СевДТУ. Вип. 91: Політологія: зб. наук. пр. – Севастополь: Вид-во СевНТУ, 2008. – С. 106-109 // <http://fsn.fhum.info/pdf/91/91-21.pdf>
17. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Gender Equality, Cooperation with other institutions // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-comittee/index_en.htm
18. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01) // Official Journal of the European Communities. – 18.12.2000. – 22 p. // http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
19. Comparative study of structures for women MPs in the OSCE region, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, September 2013, last modified February 15, 2014. <http://www.osce.org/odihr/105940?download=true>

20. Community framework strategy on gender equality (2001-2005) // http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10932_en.htm
21. Discrimination in the EU in 2012. Report. Special Eurobarometer 393 / Wave EB77.4 – TNS Opinion & Social // http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf
22. Electoral Gender Quota Systems and their implementation in Europe. – Brussels: European Parliament, 2011. – 162 p. // <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201112/20111212ATT33800/20111212ATT33800EN.pdf>
23. Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political Participation. – NDI, 2011 // <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/gender%20and%20governance/EmpoweringWomenFor%20StrongerPoliticalParties.pdf>
24. EuroGender: the European Network on Gender Equality // <http://eurogender.eige.europa.eu/>
25. European Parliament Database, Equality in decision-making, 11.2014 // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/politics/eu-parliament/index_en.htm
26. European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality // <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>
27. Gender balance in decision-making positions, Gender Equality, European Commission // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm
28. Gender Equality Index – Country Profiles. – European Institute for Gender Equality, 2013. – 158 p. // <http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Country-Profiles.pdf>
29. Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe. Final Report, prepared for the European Commission Directorate General for Justice and Fundamental Rights. – RAND Europe: April, 2014. – 36 p. // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf

30. Gender Equality: Report. Special Eurobarometer 428 / Wave EB82.4 – TNS Opinion & Social. - European Commission, 2015 – 114 p. // http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_428_en.pdf
31. Gender Equality in the European Union. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. – 14 p. // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure_equality_en.pdf
32. Gender Network, European Forum for Democracy and Solidarity // http://www.europeanforum.net/gender_network
33. Global Gender Gap Report, World Economic Forum // <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>
34. High-Level Group on Gender Mainstreaming, Gender Equality, Cooperation with other institutions // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/gender-mainstreaming/index_en.htm
35. Importance of women's political empowerment. Social democratic women in action, ed. by Daša Šašić Šilović, CEE Network for Gender Issues // http://www.gurmai.hu/_user/browser/File/upload/CEE2012ENV6.pdf
36. Lombardo E., Meier P. European Union Gender Policy since Beijing: Shifting Concepts and Agendas // Multiple Meanings of Gender Equality A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe / ed. by M. Verloo. – Budapest: CEU Press, 2007. – p. 62-66.
37. Lombardo E., Meier P. Framing Gender Equality in European Union Political Discourse // Social Politics: International Studies in Gender, State & Society. – № 15 (1).– 2008. – p. 1 – 29.
38. Opinion on Gender Equality in the EU in the 21st century: remaining challenges and priorities, Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. – 27.11.2014. – 24 p. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/141201_opinion_ge_eu_en.pdf
39. Opinion on the Future of Gender Equality Policy after 2010. – European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010. – 24 p. // <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/>

opinions_advisory_committee/2010_01_opinion_future_gender_equality_policy_after_2010_en.pdf

40. Public opinion, European Commission // http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm
41. Quota Project, Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union // <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>
42. Reconciliation between work, private and family life in the European Union in Eurostat. – 2009 edition, 135 p. // http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF
43. Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality // Official Journal of the European Union. – 30.12.2006. – 17 p. // <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Regulation-1922.2006%20EIGE.pdf>
44. Report on equality between women and men 2014, European Commission. – 60 p. // http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf
45. Report on progress on equality between women and men in the European Union in 2013 (2014/2217(INI)). – Committee on Women’s Rights and Gender Equality, 28 January 2015 // http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2015-0015&language=EN#_part1_ref5
46. Report “On women in political decision-making – quality and equality” (3 February 2012) // <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2012-0029&language=EN>
47. Roadmap for equality between women and men (2006-2010) / European Commission // http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm
48. *Rochon A., Grzybek A.* Introduction // Gender in EU. The Future of the Gender Policies in the European Union / ed. by Agnieszka Grzybek, Heinrich Böll Foundation Regional Office Warsaw: Warsaw, 2009. – p. 5-6. // http://cz.boell.org/sites/default/files/gender_in_the_eu.pdf

49. *Rumińska-Zimny E.* Gender Architecture in the European Union: Achievements, Challenges and the Future // Gender in EU. The Future of the Gender Policies in the European Union / ed. by Agnieszka Grzybek, Heinrich Böll Foundation Regional Office Warsaw: Warsaw, 2009. – p. 7-15 // http://cz.boell.org/sites/default/files/gender_in_the_eu.pdf
50. Strategy for equality between women and men – 2010-2015 / European Commission // http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm - 10 c.
51. Treaty of Amsterdam, signed in Amsterdam on 2 October 1997 // <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>
52. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 // <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=EN>
53. Treaty of Rome, 25 March 1957 // <http://www.eurotreaties.com/rometreaty.pdf>
54. Trio Presidency Declaration on Equality between Women and Men. – Italy, Latvia and Luxembourg, 2014-2015 // http://www.lm.gov.lv/upload/eng/trio_presidency_declaration_signed.pdf
55. Who is who – Barroso Commission – European Commission // http://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/members/index_en.htm
56. Women in National Parliaments / Inter-Parliamentary Union // <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
57. Women's Charter: Strengthened Commitment to Equality between Women and Men, Declaration by the European Commission on the occasion of the 2010 International Women's Day. – COM(2010) // http://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf

6. ДОДАТКОВІ ТЕМАТИЧНІ ПУБЛІКАЦІЇ

1. Повага: сайт кампанії проти сексизму у політиці та ЗМІ: <http://rovaha.org.ua/>
2. Проект «Жінки – це 50% успіху України» <http://50vidsotkiv.org.ua/>
3. Проект «Жінки у політиці» // <http://vybory2012.wcu-network.org.ua>
4. Публікації проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» http://gender.ilo.org.ua/Pages/publications_ukr_new.aspx
5. Публікації ООН в Україні <http://www.un.org.ua/ua/publications-and-reports>
6. Публікації Фонду народонаселення ООН в Україні <http://www.unfra.org.ua/publications.html>
7. Публікації Представництва Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні http://www.unicef.org/ukraine/ukr/media_10621.html
8. Публікації Фонду ім. Гайнріха Бьолля (із рубрики «Гендерна демократія») <http://ua.boell.org/uk/vsi-publikaciyi-genderna-demokratiya-0>
9. Публікації Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні (у тому числі, про гендерне бюджетування, сексизм у рекламі) <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/pages/ukrajinska/publikaciji/ukrajina.php>
10. Публікації Міжнародного благодійного фонду «Український жіночий фонд» <http://www.uwf.kiev.ua/publications>
11. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. – Київ, 2011. – Доступ: <http://www.osce.org/uk/odihr/85975>
12. Фемінізм і гендерна демократія, Фонд ім. Г. Бьойля // <http://www.gwi-boell.de/en/topics/feminism-gender-democracy>
13. Goal 3: Promote Gender Equality and Empower Women // <http://www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml>
14. World Bank Database of Gender Statistics <http://genderstats.worldbank.org>

Інформація про Міжнародний центр перспективних досліджень

Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД) — провідний український незалежний аналітичний центр, заснований 1994 року. МЦПД бере активну участь у впровадженні демократичних принципів управління в Україні.

Місія Центру полягає у просуванні реформ і суспільних перетворень в Україні та пропагуванні європейських принципів управління. МЦПД прагне досягати сталого впливу завдяки створенню ефективних партнерств, застосуванню міжнародної практики та виробленню інноваційних рішень.

МЦПД працює у таких сферах як демократичне врядування; внутрішня і зовнішня політика; економічний аналіз; енергетична політика.

Ексклюзивні продукти МЦПД:

МЦПД є єдиним аналітичним центром в Україні, який спеціалізується на проведенні повного циклу публічних консультацій, що полягають у залученні до обговорення визначеної проблеми усіх зацікавлених сторін з метою вироблення взаємоприйнятних пропозицій для Уряду України щодо розробки певної державної політики або реформи;

МЦПД видає щомісячний документ «Економічний прогноз розвитку», який визначає головні економічні тенденції в Україні; вплив стану світової економіки на економіку України; причини зміни реального ВВП та причини інфляції; чинники, які визначатимуть обмінний курс; прогноз інвестиційної активності, експорту, імпорту та світових цін на ресурси.

Періодичні видання Центру:

«**Inside Ukraine**» — аналітичний огляд подій в Україні (українською, російською та англійською мовами), що надає поглиблений аналіз внутрішньополітичного розвитку країни з точки зору політичної конкуренції між різними політичними силами, економічних тенденцій та прийнятих державних рішень.

«**Foreign Policy Insight**» — зовнішньополітичний аналітичний огляд (українською та англійською мовами), в якому аналізується місце України у системі міжнародних відносин, основні тенденції зовнішньої політики України та глобального світового розвитку.

Кредо МЦПД: РОБИМО ЗМІНИ МОЖЛИВИМИ!