

ПОСІБНИК**З ПИТАНЬ НАЦІОНАЛЬНИХ МЕХАНІЗМІВ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ
МІЖ ЖІНКАМИ ТА ЧОЛОВІКАМИ І ПЛАНИ ДІЙ**
(за документами Ради Європи)**Основоположні принципи створення й застосування національних
механізмів забезпечення рівності між жінками і чоловіками
та приклади позитивного досвіду****Вступ**

Мета цього документа — служити керівництвом для тих країн, у яких інституційний механізм забезпечення рівності статей ще не створений, або для тих, котрі на даний час переглядають і поліпшують існуючий механізм.

До його завдань входить запропонувати основні принципи створення і застосування національного механізму забезпечення рівності між жінками і чоловіками, а також представити кілька прикладів “позитивного досвіду”, який можна було б наслідувати.

Північні країни з цього приводу згадуються набагато частіше, ніж інші. Це пояснюється, значною мірою, їхнім досвідом тривалого застосування національних механізмів забезпечення рівності. Проте, кілька прикладів, пов’язаних з країнами Південної та Східної Європи, також увійшли до документа.

У ході підготовки даного керівництва були резюмовані та використані документи, розроблені Керівним комітетом Ради Європи з питань рівності між жінками і чоловіками (CDEG), а також доповіді про проведену роботу, підготовлені різними групами фахівців, що діють під керівництвом Комітету. З цього приводу нижченаведені документи являють собою корисні джерела інформації. Деякі дані, що містяться в них, були актуалізовані:

- Вступна доповідь, представлена пані Лейлою Разанен на міжнародному семінарі “Національні механізми забезпечення рівності між жінками і чоловіками в країнах Центральної і Східної Європи”, організованому Радою Європи і проведеному в Люблянці (Словенія) з 30 листопада по 2 грудня 1994 року;
- “Національні механізми, плани дій і комплексний підхід до проблеми рівності між статями в державах-членах Ради Європи після 4-ї Всесвітньої конференції зі становища жінок” (Пекин, 1995 рік) (документ EG (99) 12);
- “Позитивна діяльність у галузі рівності між жінками і чоловіками”, заключна доповідь про проведену роботу Групи фахівців з питань позитивної діяльності в галузі рівності між жінками і чоловіками (документ EG-S-PA (2000) 7);
- Дослідження, проведені експертом-консультантом пані Еліан Вогель-Польські, викладачем Брюссельського вільного університету (документи EG (89)1; EG (93) 2);
- “Вимоги, функції та повноваження Парламентської комісії з питань рівних можливостей жінок і чоловіків”, доповідь, представлена в Скоп’є 6 квітня 2001 року на семінарі, присвяченому “створенню Парламентської комісії з питань рівності статей”, і підготовлена пані Віолетою Ньюбауер, координатором з міжнародного співробітництва Урядового відділу з питань рівних можливостей жінок і чоловіків Республіки Словенія, що очолює Керівний комітет Ради Європи з питань рівності між жінками і чоловіками.

Цей посібник підготовлено експертом-консультантом Джорджією Тестолін, завдяки добровільному внеску Канади, у рамках Робочого плану I Пакту стабільності для країн Південно-Східної Європи.

За більш докладною інформацією прохання звертатися:

Council of Europe
Directorate General of Human Rights
Division Equality between women and men
F-67075 STRASBOURG CEDEX
Tel: (+33) 3.88.41.23.29
Fax: (+33) 3.88.41.27.05
<http://www.hurnanrights.coe.int/equality/>

ЧАСТИНА I. СТВОРЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ МІЖ СТАТЯМИ

1. Що таке національний механізм забезпечення рівності між статями?

Механізм забезпечення рівності між статями являє собою інституційну урядову й у деяких випадках парламентську структуру, створену з метою сприяння посиленню ролі жінки та повноцінній реалізації жінкою своїх прав. Його основним завданням є простежити і забезпечити застосування закону, принципу недискримінації і рівності між жінками та чоловіками.

Майже всі конвенції та міжнародні правові інструменти засуджують дискримінацію за ознаками сексуальної, расової, мовної приналежності, віросповідання, політичних та інших переконань, національної приналежності, соціального походження, майнового стану, статусу походження або інших статусів¹. Принцип недискримінації є наріжним каменем і головною умовою забезпечення рівності між статями. В основі міжнародних пактів лежить повне визнання принципу рівності. Ці документи мають обов'язкову юридичну чинність і передбачають прийняття державами, сторонами, відповідних заходів, з метою здійснення принципів недискримінації та рівності між жінками і чоловіками. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, набрала чинності в 1981 році) являє собою інструмент у галузі прав людини, що має обов'язкову юридичну чинність для Договірних Сторін, і містить, окрім іншого, такі зобов'язання, обов'язкові для дотримання державами:

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

Стаття 1

У рамках даної Конвенції, поняття “дискримінація щодо жінок” означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження, за ознакою статі, спрямовані на ослаблення або перешкоджання застосуванню чи реалізації жінкою, незалежно від її сімейного стану прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або інших сферах на основі рівності чоловіків і жінок.

Стаття 2

Держави, сторони засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх її формах і висловлюють намір без зволікань проводити всіма засобами політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією метою зобов'язуються:

- а) включити до їхніх національних конституцій та до інших відповідних законодавств принцип рівності між жінками і чоловіками, якщо цього не було зроблено, і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів практичне застосування цього принципу.

До того ж, держави взяли на себе зобов'язання досягти справжньої рівності щодо жінки, зокрема, за допомогою прийняття рішень і планів дій на всесвітніх конференціях з питань жінок. Після першої Конференції ООН зі становища жінок, що проходила в Мехіко в 1975 році, чимало країн дотрималися рекомендації створити механізм посилення ролі жінок. Найяскравішою є ідея, сформульована на Найробіській конференції, про перспективні стратегії посилення ролі жінок, у ході якої були розглянуті й оцінені результати Десятиліття жінки: боротьба за рівність, розвиток і мир, запровадженого ООН (15-26 липня 1985 р.)³

Найробіські перспективні стратегії посилення ролі жінок

Основні стратегії — Пункт 57

“Повинен бути створений відповідний урядовий механізм, якщо такий відсутній, з моніторингу становища жінок і його поліпшення. Аби бути ефективним, цей механізм має бути запроваджений на високому урядовому рівні і мати у своєму розпорядженні адекватні засоби, обов'язки і повноваження інформувати про наслідки для жінок урядової політики. Подібний механізм здатний відігравати першорядну роль у поліпшенні становища жінок, зокрема, через співробітництво з різними міністерствами та іншими урядовими органами, неурядовими організаціями, а також з асоціаціями й автономними жіночими об'єднаннями”.

¹ Перераховані ознаки дискримінації фігурують у статті 2 Загальної декларації прав людини.

² Стаття 26 Міжнародного пакту ООН про цивільні і політичні права і стаття 3 Міжнародного пакту ООН про економічні, соціальні і культурні права. Обидва пакти були прийняті в 1966 році і набрали чинності в 1976 році.

³ Десятиліття жінки (ООН) було проголошене в 1975 році в Мехіко, у ході Конференції зі становища жінок. У 1980 році в Копенгагені був підбитий підсумок перших п'яти років діяльності. У 1985 році воно було закрито в ході Найробіської конференції.

Інституційні механізми посилення ролі жінок є однією з дванадцяти галузей, що зачіпаються в Платформі дій 4-ої Всесвітньої конференції зі становища жінок. Платформа дій дає визначення такого національного механізму, перераховує умови, необхідні для його ефективного функціонування, а також закликає уряди до виконання певних дій.

Крім того, Платформа дій закріплює за національним механізмом посилення ролі жінок повноваження, що полягають, зокрема: “у розробці та сприянні застосуванню політики посилення ролі жінок, у забезпеченні її реалізації, належного контролю й оцінки, у її пропаганді та наданні їй всебічної підтримки” (пункт 196).

Пекінська платформа дій

201. Національний механізм підвищення ролі жінок являє собою внутрішньоурядовий відділ з координації державної політики. Його основне завдання сприяти включенню питання про рівність між статями до усіх галузей державної політики. Для ефективного функціонування подібних механізмів необхідні такі умови:

- а. Запровадження на найвищому урядовому рівні, безпосередньо у віданні Комітету міністрів;
- б. Забезпечення інституційного механізму або процесу, що сприяє належним чином децентралізації планування, виконанню діяльності і відповідному контролю, із залученням до участі неурядових і громадських організацій на різних рівнях;
- в. Наявність достатніх фінансових і кадрових ресурсів;
- г. Здатність впливати на розробку різних напрямів урядової політики.

202. У ході використання механізмів підвищення ролі жінок, уряди та інші активні учасники покликані сприяти проведенню рішучої й ефективної політики, спрямованої на включення питання про рівність між статями до усіх сферах діяльності. Перед прийняттям остаточних рішень необхідно провести аналіз впливу цих рішень на проблему рівності.

Стратегічні цілі:

1. Створити або зміцнити національні механізми забезпечення рівності та інші урядові органи;
2. Включити питання рівності між статями до законодавства, соціальної політики, програм і проектів;
3. Підготувати і поширити (з метою планування й оцінки) відомості та інформацію, класифіковані відповідно до статевої ознаки.

Крім того, у висновках надзвичайного засідання Генеральної Асамблеї ООН, що відбулася в Нью-Йорку в червні 2000 року, про результати, досягнуті після Пекінської конференції (Пекін+5), йшлося про досягнення та перешкоди, пов'язані зі створенням інституційних механізмів підвищення ролі жінок:

Пекін+5

Додаткові заходи й ініціативи із застосування Пекінської декларації та Пекінської платформи дій⁴

Досягнення: національні механізми були створені/посилені й визнані як інституційна база, що виконує роль “каталізатора” в забезпеченні рівності статей, прийнятті комплексного підходу до питання рівності та здійсненні контролю за застосуванням Програми дій, а в багатьох випадках, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок.

У багатьох країнах ці національні механізми стали більш помітні і зміцнили свій статус, а також спромоглися розширити і краще погодити свою діяльність. Комплексний підхід до питання рівності між статями був повсюдно прийнятий як стратегія, що дозволяє підвищити ефективність традиційної політики забезпечення рівності між статями. Метою цього підходу є включення питання рівності жінок і чоловіків до всіх законів, напрямків політики, програм і проектів. Незважаючи на обмежені фінансові можливості, національні механізми значною мірою сприяли визнанню важливості людського фактора в галузі досліджень про рівність статей; вони також сприяли підготовці та поширенню відомостей, класифікованих за статевою та віковою ознакою, проведенню досліджень проблеми рівності жінок і чоловіків і поширенню їхніх результатів, розробці й поширенню документації, пов'язаної з питаннями рівності.

Перешкоди: у деяких країнах національні механізми стикаються, головним чином, із браком фінансових і людських ресурсів, а також з недостатнім проявом політичної волі. Ця проблема поглиблюється в зв'язку з тим, що урядові структури не усвідомлюють достатньою мірою важливості питання рівності між статями та застосування до нього комплексного підходу. Слід зазначити

⁴ Доповідь Спеціального комітету Генеральної Асамблеї ООН про проведені нею двадцять три надзвичайні засідання (FA/S-23/10/REV.1)

у зв'язку з цим суттєвий вплив стереотипів зневажливого ставлення до жінки, дискримінаційних установок, а також відмінності пріоритетів урядових політик. У деяких країнах відповідні національні механізми мають нечітко визначені повноваження, займають другорядне місце в національних урядових структурах. У численних галузях відсутні дані, класифіковані за статевою та віковою ознакою, а апробовані методи оцінки досягнутих результатів використовуються недостатньо. До цього варто додати невизначеність повноважень і брак зв'язків з громадськістю. Проблеми структурного характеру та недостатня узгодженість дій усередині та між урядовими органами перешкоджають роботі цих механізмів.

Ефективне функціонування зазначених механізмів залежить значною мірою від підтримки, що надається громадськістю і, зокрема, різними рухами, такими як жінки в політичних партіях, жінки, що займають посади, пов'язані з прийняттям рішень, неурядовими організаціями, жіночими групами й асоціаціями, народними рухами, групами досліджень із проблем жінок, жіночими професійними групами, як, наприклад, жінки в засобах масової інформації. За допомогою цих активних учасників процесу жінки можуть виражати свої інтереси, сподівання, тривоги. Також з'явилася можливість внести питання, пов'язані з проблемами жінок, до програм дій на регіональному, національному і міжнародному рівнях. Для успішної роботи національних механізмів забезпечення рівності статей дуже важливо організувати проведення досліджень з питань жінок. Налагодження тісного зв'язку між національним механізмом і процесом досліджень корисно для обох сторін. Таким чином, названий механізм визначає галузі, що вимагають додаткового вивчення, і пропонує провести дослідження щодо найбільш актуальних питань. Проте, дотримання принципу незалежності проведених досліджень складає важливу умову для повноцінних відносин.

Співробітництво між усіма вищезгаданими органами й установами є невід'ємним складником здійснення політики забезпечення рівності. Співробітництво сприяє пошуку сфер впливу та мобілізації засобів за допомогою адміністративної системи.

2. Основні принципи: підзвітність і незалежність

В основу створення і функціонування національного механізму забезпечення рівності статей покладено два принципи: *підзвітність*⁵ і *незалежність*.

Підзвітність являє собою необхідну умову для функціонування національних механізмів. Національний механізм є важливим органом, що зважає на різні інтереси жінок і чоловіків і соціальні відносини між статями. Він має бути відкритий для різних думок, досвідів і численних практичних і стратегічних інтересів.

Щирий і постійний діалог повинен бути налагоджений між, з одного боку, національними механізмами і, з іншого боку, різними громадськими об'єднаннями, зокрема, жіночими спілками.

У тому випадку, якщо національний механізм не готовий або нездатний підтримати цей діалог із громадськістю, то мета, з якою він був створений, не буде цілком виправданою.

Національний механізм діє на різних рівнях влади — місцевому, регіональному, національному та міжнародному. Він виражає інтереси жінок і представляє різні громадські об'єднання при уряді, парламенті та при регіональних і міжнародних органах. У зв'язку з цим, діалог з подібними об'єднаннями та їхня підтримка посилюють законність національних механізмів і зміцнюють їх. Жіночі об'єднання залишаються основними учасниками діяльності, спрямованої на досягнення збалансованого представництва статей у процедурі прийняття рішень. Надана ними підтримка наділяє демократичною законністю зусилля, спрямовані на забезпечення рівності статей, а також ініціює нові дискусії та стратегії.

У той же час, особи, до завдань яких входить забезпечення роботи національного механізму, повинні бути звільнені від беззастережної політичної відповідальності і мати можливість брати участь у дискусіях на вільних засадах. У цьому виявляється другий принцип — незалежність. Відповідно до демократичної практики, представники різних інтересів мають певний рівень незалежності, що дозволяє їм змінювати їхню точку зору. Без незалежності не існує гнучкості і, отже, доцільне здійснення політики стає неможливим.

Підзвітність і незалежність нероздільні. Для ефективного функціонування національного механізму дуже важливо знайти рівновагу між цими двома принципами⁶.

⁵ Поняття "підзвітність" визначається Оксфордським словником політичної лексики як "вимога, пропонує представникам різних інтересів і організаціям, відповідати за здійснення своїх повноважень і обов'язків, відповідати висунутим їм вимогам, реагувати на критику на свою адресу, нести відповідальність за допущені ними помилки, прояв некомпетентності та безчесності."

⁶ Див: "Вимоги, функції і повноваження Парламентської комісії з питань рівних можливостей жінок і чоловіків", доповідь, підготовлена пані Віолетою Ньюбауер і представлена на семінарі про створення Парламентської комісії з питань рівності статей, що проходила в Скоп'є 6 квітня 2001 року.

3. Як може бути створений національний механізм забезпечення рівності між статями?

а. Тимчасові комітети, що діють до створення постійного урядового органу

До створення постійних урядових органів, робота, спрямована на посилення ролі жінок, може здійснюватися тимчасовими органами — як, наприклад, урядовими комітетами і робочими групами.

Деякі існуючі західноєвропейські національні механізми були створені в результаті докладної доповіді про статус жінок, підготовленої тимчасовим комітетом.

До завдань подібних комітетів входить:

- ✓ підготовка підсумкової доповіді і винесення оцінки ролі і становища жінок у ході процесу перетворень;
- ✓ визначення основних сфер інтересів і діяльності;
- ✓ перегляд і використання існуючої інформації про питання жінок і про систему статей, також як і досліджень, статистичних даних та ін. відомостей;
- ✓ підготовка рекомендацій з розвитку і поліпшення системи збору даних, класифікованих за статевою ознакою;
- ✓ виявлення необхідності розробки законодавств, що відповідають новим умовам і ефективно захищають права жінок;
- ✓ розробка ефективних програм дій, здійснення яких спрямоване на досягнення рівності статей.

Як правило, подібні комітети створюються урядами на певний період часу, з метою виконання завдань, закріплених у мандаті. Їхні члени є представниками різних груп населення, різних партій, соціальних партнерів, етнічних меншостей і т.ін., що сприяє вираженню різноманітних інтересів у ході підготовчого процесу. Важливо, щоб представники були призначені демократичним шляхом. Це дозволить їм вважатися законними представниками їхніх груп. Підготовча робота комітету здійснюється секретарями, що фінансуються урядом. Секретарі є фахівцями, наприклад, соціологами і правознавцями. Вони беруть участь у діяльності, спрямованій на поліпшення становища жінок, і мають досвід у зборі інформації і розробці напрямків політики.

Цілями вищезгаданої стратегії є, поряд з іншими, підвищення правової грамотності жінок, а також мобілізація жінок і чоловіків для досягнення відповідної згоди щодо надання підтримки і застосування програми. Отже, необхідно організувати роботу комітету по цих напрямках, що передбачає участь у підготовчій роботі й організацію громадських дебатів. З цією метою можуть бути проведені зустрічі, спрямовані на підвищення суспільної свідомості, слухання, засідання робочих груп і конференції з питань, що знаходяться у віданні комітету. Проект і/або остаточний варіант доповіді повинен бути представлений на розгляд численних жіночих асоціацій, об'єднань, дослідницьких центрів з питань жінок, а також місцевих, регіональних і центральних урядів.

Після цього, з урахуванням висловлених зауважень, мають бути розроблені пропозиції. Подібні методи участі сприяють підвищенню інтересу до процесу і прийняття добровільних зобов'язань.

б. Постійні інституційні органи/відділи із забезпечення рівності між статями

Склад, структура та мандат постійних інституційних органів можуть змінюватися. Існують також значні розбіжності щодо того, що стосується фінансових і кадрових ресурсів, якими вони володіють. Крім того, наявність мандата і ресурсів, а іноді й існування самих органів залежить, насамперед, від волевиявлення урядів та їхньої згоди сприяти забезпеченню рівності між жінками і чоловіками.

Основне завдання національних інституційних механізмів полягає в сприянні розробці законодавства з питань рівних можливостей, антидискримінаційного(их) закону(ів), а також у спостереженні за їхнім застосуванням (див. також: 1. Що таке механізм забезпечення рівності між статями).

Як правило, національний механізм пов'язаний з урядовою структурою. У деяких країнах існує окреме міністерство з питань рівності, але часто міністр, що його очолює, одночасно керує іншим міністерством. В інших країнах механізм існує у вигляді служби або відділу усередині одного з міністерств (як правило, міністерства праці чи міністерства з соціальних питань). Різні комітети та ради також можуть виконувати роль механізму, зокрема, коли йдеться про розробку і застосування планів дій, спрямованих на забезпечення рівності. У деяких країнах існують структури, незалежні від уряду (омбудс, ради/бюро з питань рівності).

Крім обов'язків, закріплених у мандаті і пов'язаних з розробкою законодавства і його застосуванням, до завдань механізму часто входить проведення дослідницької, освітньої роботи, створення спеціальних проектів і планів дій.

в. Розміщення органів/відділів і їхні завдання

На урядовому рівні

У багатьох країнах відділ або служба з питань рівності створюється усередині міністерства. Цей відділ або служба відповідає за підготовку рішень уряду, що стосуються питань рівності між жінками і чоловіками, а також за їхній супровід в Кабінеті міністрів.

Відділ готує рішення Кабінету міністрів і проекти законів, що містять у собі пропозиції щодо законів або національних планів дій. Потім вони представляються на розгляд парламенту міністром, відповідальним за питання рівності.

Відділ розробляє і виконує діяльність, спрямовану на забезпечення рівності статей, у відповідності зі своїм мандатом і бюджетом. Ця діяльність може бути, окрім іншого, пов'язана з публікацією брошур, з розробкою основних напрямків і кодексів поведінки, з контролем за дотриманням законів у межах рекламної діяльності, із заходами щодо попередження гендерних стереотипів і т.ін.

Відділ може відігравати керівну роль у діяльності уряду, спрямованій на забезпечення рівності. Проте, як правило, він не правомочний віддавати розпорядження іншим міністерствам. Керівна роль здійснюється шляхом прийняття різноманітних ініціатив, ведення переговорів, участі в діяльності суміжних комітетів і робочих груп тощо. Він також може координувати роботу з підготовки національного плану дій по забезпеченню рівності, що стосується всіх міністерств.

Відділ може віддавати розпорядження стосовно деяких питань іншим міністерствам, але лише в тому випадку, якщо парламент або уряд вирішить наділити його цим повноваженням.

Відділ з питань рівності може бути уповноважений докладно вивчити, з погляду рівних можливостей статей, пропозиції різних міністерств на адресу уряду стосовно проекту закону та інших урядових рішень до того, як вони будуть розглянуті Кабінетом міністрів. Відділ також стежить за виконанням короткострокових програм, розроблених з метою підвищення процентного співвідношення жінок, представлених у державних органах і комітетах. У відповідності зі своїми повноваженнями, відділ схвалює пропозиції, подані на розгляд уряду або міністерства, до прийняття ними остаточного рішення.

Спеціалізовані відділи урядових закладів

Спеціалізовані відділи можуть мати різні функції. Одна з них полягає у включенні питань, пов'язаних із забезпеченням рівності, до сфери операційної політики міністерств чи організацій. Інша — у підвищенні рівних можливостей жінок і чоловіків при здійсненні кадрової політики самих міністерств чи організацій.

Норвегія

У Міністерстві сільського господарства Норвегії, наприклад, двоє службовців (що працюють відповідно повний і неповний робочий день) стежать за забезпеченням рівності між жінками і чоловіками в галузі сільського господарства. Одна з цілей політики уряду Норвегії полягає в найманні молодих жінок для роботи в сільськогосподарському секторі. Позитивний результат був досягнутий за допомогою використання навчальних програм і надання дотацій для створення нових сільськогосподарських підприємств. На регіональному рівні Міністерство сільського господарства володіє 16-тма спеціалізованими службами з питань жінок. Таким чином, доступ жінок до професійної підготовки і до консультативних служб в галузі сільського господарства був значно розширений.

Серед міністерств, що як правило, володіють спеціалізованими відділами з питань рівності, фігурують: Міністерство праці, Міністерство освіти або Міністерство закордонних справ (останнє, зокрема, у зв'язку з програмами, призначеними для жінок у країнах, що розвиваються). Якщо в організації не передбачена особлива посада для посилення ролі жінок, ця функція може здійснюватися спеціальними комітетами або робочими групами, створеними для цієї мети. Для більшої ефективності робочі групи повинні здійснювати свою діяльність на високому рівні, розробляти плани дій з визначенням конкретних завдань, засобів, що використовуються, графіків, а також системи контролю. Однак, часто ці вимоги повною мірою не виконуються. Проте, факт надання офіційній або робочій групі усередині організації повноважень, пов'язаних із забезпеченням рівності, створює умови для початку діяльності і її розвитку.

На регіональному та місцевому рівнях

Для забезпечення рівності між статями на регіональному і місцевому рівнях потрібно політичне волевиявлення й активна участь регіональних і місцевих органів влади. Діяльність жіночих об'єднань, неурядових організацій, жіночих громадських організацій і вплив, що справляється ними, як і пропорційне співвідношення жінок, представлених у регіональних і місцевих органах влади, створюють умови, що сприяють посиленню ролі жінок. Ефективно діючий національний механізм є необхідним елементом для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків.

У країнах Північної Європи найбільш розповсюдженою формою механізму на місцевому рівні є комітети з питань рівності, створені місцевою радою чи органами влади. Вони складаються з пред-

ставників політичних партій і відбивають пропорційне співвідношення партій у ході виборів. Вони роблять усе необхідне для розгляду питань рівності на рівні місцевих органів влади, здійснюючи і координуючи плани дій, спрямовані на досягнення рівності між статями Вони можуть також давати рекомендації місцевій раді в тому, що стосується питань рівності.

Структури, що існують на місцевому рівні, і в яких об'єднуються зусилля жінок-політиків, органів влади, представників жіночих організацій, часто є дуже ефективними. Наприклад, вони можуть брати активну участь у боротьбі з насильством щодо жінок, за допомогою створення кризових центрів, "гарячих" ліній, а також брати участь у розробці планів дій і прийнятті рішень на місцевому рівні.

4. Приклади національних механізмів забезпечення рівності між статями на урядовому рівні

Приклади національних механізмів

(з урахуванням нещодавно здійснених перетворень)

Бельгія

- ✓ *Міністерство зайнятості*: Починаючи з липня 1999 року, відповідальність за питання рівних можливостей жінок і чоловіків лежить на віце-прем'єр-міністрові, що обіймає також посаду міністра зайнятості.
- ✓ *Служба з питань рівних можливостей*: У 1999 році ця федеральна служба була об'єднана з Відділом позитивної діяльності Федерального міністерства зайнятості і праці.

Таким чином, її функції були розширені й охоплюють відтепер також питання, пов'язані із зайнятістю населення. Вона займається, зокрема, здійсненням політики позитивної діяльності в приватному секторі.

Французьке Співтовариство

Управління з питань рівних можливостей: Це управління було створене в 1997 році при Міністерстві Французького Співтовариства, замінивши Службу з питань рівних можливостей. В адміністративному плані, управління залежить від Генерального секретаріату міністерства. До його завдань входить: забезпечувати рівні можливості жінок і чоловіків у сферах діяльності Французького Співтовариства; виконувати роль центру ресурсів і обміну досвідом, інформувати різні асоціації і надавати їм усіляку підтримку; сприяти розробці нових проектів, з метою розвитку політики забезпечення рівних можливостей.

Фламандське Співтовариство

Міністр Фландрії з питань рівних можливостей: Ця посада була запроваджена в червні 1995 року. Міністр несе відповідальність за загальну політику Фландрії щодо рівних можливостей, що охоплює всі сфери і рівні діяльності (горизонтальний підхід). Крім того, він відповідає за проведення вузькоспрямованої політики рівних можливостей, що володіє першочерговими завданнями та в чьому розпорядженні наявні свої власні засоби (вертикальний підхід). Фламандська політика рівних можливостей спрямована на проблеми жінок і представників меншин. Міністр відповідає не тільки за питання рівних можливостей, але й соціального захисту та здоров'я.

Служба з питань рівних можливостей Фландрії: Ця служба існує з 1996 року. Вона відноситься до Міністерства Фламандського Співтовариства і діє на найвищому рівні Координаційної служби міністерства. У такий спосіб вона охоплює всі сфери діяльності Фламандського Співтовариства. До її завдань входить: надання підтримки в проведенні міністерством політики рівних можливостей. Вона сприяє розробці та здійсненню діяльності, спрямованої на забезпечення рівних можливостей, і оцінює її результати.

Внутрішньовідомчий комітет з питань рівних можливостей: Цей консультативний орган був створений у 1996 році усередині Міністерства Фламандського Співтовариства. Він залежить від Фламандської служби з питань рівних можливостей. Його метою є надання підтримки загальній політиці рівних можливостей. Комітет виконує роль дискусійного форуму, у межах якого представники різних сфер діяльності розглядають заходи та ініціативи, необхідні для створення широкої програми дій у галузі рівних можливостей.

Данія

Прийняття парламентом нового Закону про рівність статей (травень 2000 року) передбачає створення досконалого нового національного механізму забезпечення рівності між жінками і чоловіками. Рада з питань рівності, створена в 1975 році, була скасована, і усередині Міністерства з питань рівності була створена Служба з питань рівності між жінками і чоловіками.

Міністр з питань рівності: Міністр відповідає за діяльність уряду в галузі рівності статей, а також координує роботу різних міністерств, спрямовану на забезпечення рівності. Урядом була

прийнята стратегія комплексного підходу до проблеми рівності між жінками і чоловіками, що пояснює існування в даний момент 20 міністрів, відповідальних за питання рівності — кожний в галузі своєї компетенції. Це означає, у відповідності зі стратегією комплексного підходу, що кожне міністерство відповідає за інтеграцію перспективи досягнення рівності статей у здійснювану ним політику і діяльність.

Міністр з питань рівності визначає керівні напрямки і встановлює порядок проведення роботи з досягнення рівності, а також пропонує вживання особливих заходів із забезпечення рівності статей і рівних можливостей. У цьому полягає комплексність підходу.

Щороку міністр подає на розгляд датського парламенту звіт про виконану роботу, напрямки наступної діяльності, а також план дій, що передбачають забезпечення рівності. Річний звіт спирається на звіти, що надійшли від місцевих органів влади і міністерств. У ньому визначаються першочергові завдання уряду із забезпечення рівності на наступний рік.

Служба з питань рівності статей: Вона перебуває в підпорядкуванні міністра з питань рівності і виконує роль його секретаріату. До її завдань входить: підготовка законодавчих і адміністративних актів стосовно питань рівності, координація заходів для забезпечення рівності, що починаються державними органами влади, як один з елементів стратегії комплексного підходу, підготовка на розгляд парламенту річного звіту з питань рівності статей, розробка перспектив діяльності міністерства, а також плану дій, надання допомоги Комітету з питань рівності між статями в здійсненні адміністративної роботи, спостереження за розвитком пропорційного співвідношення жінок і чоловіків, представлених у деяких комітетах і відділах, відповідно до Закону про рівність статей.

Національний центр досліджень і інформації з питань рівності статей: Центр є політично незалежною установою, до завдань якої входить забезпечити збір інформації, підготовку і поширення документації, а також організацію дебатів з питань рівності статей. Центр повинен надавати підтримку у вживанні заходів, спрямованих на включення питань про статі і про рівність статей до всіх напрямків політики, до планування й адміністративної діяльності. Центр може сприяти проведенню досліджень, аналізів, конференцій, створенню сайтів Інтернету, а також пропонувати Міністерству з питань рівності виконання різних дій. Центр підпорядковується комітету, що складається з представників різних соціальних партнерів, жіночих і чоловічих організацій, науковців і службовців.

Комітет з питань рівності статей: Комітет складається з двох кваліфікованих юристів і очолюється суддею, правомочним виконувати закріплену за ним функцію. Комітет розглядає скарги, пов'язані з дискримінацією за статевою ознакою, і виносить за ними рішення, що, в адміністративному плані, є остаточними. Рішення можуть бути направлені до суду. Комітет також консулює громадян, організації, органи влади, підприємства стосовно процедури подання скарг, пов'язаних з дискримінацією за статевою ознакою. Комітет публікує свої рішення і подає на розгляд річний звіт про виконану роботу. Кожен громадянин має право подати до Комітету скаргу. У випадку виявлення порушення Закону про рівність статей, Комітет може винести рішення про виплату компенсації, а в деяких випадках, відхилити скаргу.

Крім вищезгаданих установ, існують консультативні центри з питань рівності при муніципалітетах і місцевих органах влади з питань праці, а також комітети з питань рівності при різних організаціях, університетах і підприємствах, як, утім, і до прийняття нового Закону.

Фінляндія

Рада з питань рівності: Рада була створена в 1972 році і передана під керівництво Міністерства охорони здоров'я і соціальних питань. Її членами є представники різних політичних партій. Основні завдання Ради: сприяти утвердженню рівності і стежити за її забезпеченням, викорінювати дискримінацію, поліпшувати становище жінок на робочих місцях і сприяти рівній винагороді жінок і чоловіків. Вона подає на розгляд органів влади й організацій, що є присутніми на ринку праці, пропозиції про реформи, сприяє досягненню рівності в законодавчій і адміністративній галузях, здійснює дослідницьку роботу, бореться проти насильства і гендерної дискримінації.

Омбудсмен (посередник) з питань рівності (див. Частина III, розділ "Омбудсмен").

Комітет з питань рівності: Основна функція цього Комітету — відслідковувати за застосуванням закону. У випадку виявлених порушень, Комітет передає справу до суду. Він протидіє незаконним дискримінуючим діям, і може, у деяких випадках, винести умовне покарання у вигляді штрафу.

Робоча міжміністерська група: Є першим міжвідомчим органом з питань рівності, створеним для спостереження за застосуванням рішень Пекінської конференції. Вона складається з представників від кожного міністерства. Останній звіт про виконану діяльність був представлений на розгляд у 1999 році.

Угорщина

Національний комітет: Був створений у березні 1995 року і складається з представників міністерств, парламенту, соціальних партнерів, неурядових організацій, жіночих організацій і церкви.

Управління з питань жінок: Цей орган був створений у 1996 році як Управління з питань становища жінок і перейменованій у тому ж році в Управління з питань рівних можливостей. У 1998 році Управління було реорганізовано, передано під керівництво Департаменту з соціальних відносин при Міністерстві соціальних і сімейних справ і перейменовано в Управління з питань жінок. Незважаючи на всі ці зміни, особовий склад і діяльність цієї адміністративної інстанції не зазнали змін. Основною метою діяльності Управління є поліпшення становища жінок в Угорщині.

Рада з питань жінок: Була створена у 1999 році в результаті урядової постанови. Її основним завданням є сприяти утвердженню рівних можливостей. Рада висловлює свою думку з питань рівних можливостей і виносить пропозиції стосовно законодавства, бере участь у здійсненні програм, що фінансуються національними і міжнародними спонсорами, сприяє проведенню досліджень, вивчає доповіді та інформаційний матеріал, що зачіпають питання рівних можливостей. Членами Ради є представники міністерств, громадських організацій, експерти в галузі гендерної рівності.

Правління Ради функціонує як міжвідомчий комітет, до завдань якого входить висловлення пропозицій стосовно заходів щодо поліпшення становища жінок, а також контроль за їх здійсненням і координація дій.

Норвегія

Міністр з питань родини і дитини: У середині уряду міністр несе повну відповідальність за питання рівності статей. Ця функція, а також функція координації, були закріплені за ним у 1977 році (у цей час міністр очолював Міністерство народного споживання й адміністративну службу уряду). Виконавчим органом Міністерства з питань родини і дитини є Відділ з питань рівності, створений у 1977 році. У 1994 році він відокремився від Відділу з питань рівності і родини. Основним завданням відділу є забезпечення рівності статей. Він відповідає за застосування Закону про рівність, координує різні дії, висловлює пропозиції, координує проведення політики рівності і здійснює контроль за пропорційним представництвом жінок у різного роду комісіях (не менше 40%).

Рада з питань рівності: Рада була створена в 1972 році. Йдеться про незалежний консультативний орган, прикріплений, в адміністративному плані, до Міністерства родини і дитини. Він виконує роль поєднувальної ланки між органами державної влади, різними організаціями і населенням у цілому. Його основним завданням є забезпечення рівності між статями в усіх сферах суспільства. Рада пропонує органам державної влади заходи, спрямовані на розвиток суспільства, стежить за забезпеченням статусу рівності і здійснює збір і поширення інформації з цих питань. У 1997 році Рада була перетворена на ресурсний центр з питань рівності і перейменована в Центр з питань рівності статей, з метою сприяти підвищенню суспільної свідомості. Центр є місцем різних зустрічей і джерелом інформації. Він розповсюджує інформацію шляхом організації семінарів і конференцій, публікації навчальних посібників і памфлетів і т.ін.. Центр розташований в одному приміщенні з омбудсменом та інформаційно-дослідницьким інститутом "Джерело".

Омбудсмен (посередник) з питань рівноправного становища жінок і чоловіків (див. Частина III, розділ "Омбудсмен").

Місцеві комітети з питань рівності: Ці органи були засновані в 1975 році з метою забезпечення рівності статей на місцевому рівні, а також з метою служити посередником у відносинах між приватними особами, організаціями й органами місцевого самоврядування. Щопівроку Рада з питань рівності організує конференції з питань рівності, з метою сприяти проведенню місцевими комітетами спільної роботи в галузі рівності та їхньому навчання. Таким чином, існує тенденція інтегрувати питання рівності в діяльність муніципальних комітетів і органів з прийняття рішень.

Комітет державних секретарів з питань рівності: був створений у 1997 році. Його постійними членами є представники Міністерства праці й адміністрації, Міністерства з питань регіональної і місцевої політики, Міністерства промисловості та енергетики, Міністерства закордонних справ (співробітництво з метою розвитку), Міністерства юстиції, Міністерства з питань родини і дитини. До завдань комітету входить: визначати політичний порядок денний, поліпшувати діалог і співробітництво між різними секторами, а також спрямовувати діяльність уряду та Міністерства з питань родини і дитини в питаннях рівності між статями. Комітет також відіграє важливу роль у тому, що стосується комплексного підходу до питань рівності: він повинен сприяти інтеграції питань рівності до всіх пропозицій уряду, а також **інституціоналізації комплексного підходу**. Комітет очолюється адміністрацією прем'єр-міністра, де в 1997 році була створена посада радника з питань рівності. Адміністративна робота здійснюється секретаріатом.

Португалія

Комісія з питань рівності і прав жінок: Була створена в 1991 році, замінивши Комісію з питань становища жінок, що діяла з 1973 року. Пізніше вона була прикріплена до адміністрації прем'єр-міністра. Комісія проводить дослідження з питань жінок і рівних можливостей, забезпечує роботу центру документації і бібліотеки, інформує і привертає увагу певних груп суспільства до питань рівності за допомогою засобів масової інформації, висловлює свою думку щодо політики та законодавства, що торкається питання рівних можливостей, дає оцінку застосуванню різних директив Європейського співтовариства і юриспруденції, визначає провідні напрямки діяльності проти насильства і видає різноманітні публікації. Комісія має Консультативну раду, що складається з двох секцій: Міжміністерської секції, що складається з представників служб урядової адміністрації, які виражають інтереси Комісії з урахуванням її цілей, і радників, що мають статус, з питань рівності, і Секції неурядових організацій.

Комісія з питань рівності в галузі праці й зайнятості: Ця комісія була створена в 1979 році і прикріплена до Міністерства зайнятості. Її основним завданням є сприяти застосуванню декрету-закону №392/79, що забороняє дискримінацію, що виступає за забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків і рівноправності в галузі праці, зайнятості та професійної орієнтації. Діяльність Комісії поширюється на державний і приватний сектори. Вона висловлює свою думку і дає рекомендації на адресу Міністерства зайнятості, розглядає скарги, провадить дослідницьку роботу і привертає увагу громадськості до питань рівності. Комісія є потрійним органом: вона складається з представників уряду, представників Конфедерації роботодавців і Конфедерації профспілок. Вона також керує Центром виявлення і попередження прямої чи непрямой гендерної дискримінації, що має відношення до колективних договорів, сприяє здійсненню позитивної діяльності та утвердженню рівності в межах різних підприємств.

Міністр з питань рівності: Після проведення виборів у жовтні 1999 року в Португалії була заснована посада міністра з питань рівності. Міністерство перебуває в підпорядкуванні адміністрації прем'єр-міністра. Міністр несе відповідальність за діяльність Комісії з питань рівності і прав жінок, Комітету з питань рівності в галузі праці і зайнятості, а також Бюро Верховного комісаріату з питань міграції та етнічних меншин.

Словенія

Урядовий відділ Республіки Словенія з питань політики на захист жінок: є консультативним органом, створеним у 1992 році (відповідно до закону, що передбачає його створення). Цей урядовий орган не прикріплений до жодного з міністерств; він діє як незалежна державна служба. До його завдань входить:

- а) проводити спостереження за становищем жінок і за дотриманням прав, закріплених у Конституції, міжнародних договорах і законах;
- б) надавати допомогу уряду у визначенні основних напрямків політики, розглядати постанови уряду і прийняті ним заходи;
- в) розпочинати ініціативи в законодавчому плані і пропонувати уряду і міністерствам заходи, спрямовані на забезпечення рівності статей;
- г) проводити аналіз та готувати доповіді, що стосуються питань рівності;
- г) поширювати дані, що містять проблематику "жінка-чоловік", а також іншу інформацію, що стосується питань рівності (за допомогою різних публікацій і засобів масової інформації);
- д) працювати в співробітництві з різними місцевими, регіональними, національними і міжнародними установами.

Швеція

Міністр з питань рівності статей (рівності між жінками і чоловіками): Ця посада була створена згідно з міністерською постановою в 1976 році. У 1995 році віце-прем'єр-міністр виконував також обов'язки міністра з питань рівності і перебував у підпорядкуванні адміністрації прем'єр-міністра. До його завдань входила координація політики уряду в галузі рівності статей. На даний час міністр з питань рівності здійснює одночасно функції міністра сільського господарства, харчової і рибної промисловості. У його підпорядкуванні працюють державний секретар і політичний радник з питань рівності.

Відділ з питань рівності: був створений у 1983 році і входить до складу урядових служб. У 1995 році він був переданий під керівництво Міністерства охорони здоров'я і соціальних справ. Серед його основних завдань фігурують: надання допомоги міністру з питань рівності в координації діяльності уряду у сфері рівності статей, організація і проведення навчальних семінарів з питань рівності для службовців урядової адміністрації та представників інших урядових органів, вивчення письмових повідомлень різних міністерств на адресу парламенту з метою переконатися, що в них були враховані питання рівності статей, розгляд прохань про надання кредитів, призначених для здійснення діяльності і різних проектів розвитку в галузі рівності й надання інформації стосовно політики і діяльності уряду, спрямованої на забезпечення рівності. На даний час відділ прикріплений до Міністерства промисловості, зайнятості та зв'язку.

Рада з питань рівності: створена в 1981 році. Цей паритетний консультативний незалежний орган пов'язаний з урядом через свого голову — міністра з питань рівності статей. До його завдань входить: організувати обмін інформацією і думками, проводити обговорення злободенних питань в сфері рівності і висловлювати точки зору щодо політики уряду. Рада проводить засідання чотири рази на рік.

Омбудсмен з питань рівних можливостей. (див.: Частина III, розділ “Омбудсмен”, стор.32)

Комісія з питань рівних можливостей: Є урядовим органом, що діє при Міністерстві промисловості, зайнятості і зв'язку. Ця комісія була створена в 1980 році згідно із Законом про рівні можливості в галузі зайнятості. У галузі праці вона застосовує санкції до працедавців у випадку невиконання ними зобов'язань, пов'язаних із застосуванням Закону про рівні можливості. Комісія складається з юристів, представників соціальних партнерів, експертів з питань ринку праці і рівності.

Експерти з питань рівності статей, що діють на регіональному рівні. Починаючи з 1995 року, у кожній з регіональних адміністративних рад була створена посада експерта з питань рівності. Експерт надає підтримку в здійсненні національної політики, спрямованої на забезпечення рівності на регіональному рівні. Він/вона сприяє застосуванню комплексного підходу до питань рівності статей у різних сферах регіональної політики.

Службовці, що діють на рівні органів місцевого самоврядування: Ці службовці координують діяльність, спрямовану на забезпечення рівності в своїх комунах.

5. Парламентські органи по забезпеченню рівності між статями

Створення національного механізму забезпечення рівності між статями може бути передбачено не тільки на урядовому, але і на парламентському рівні, шляхом створення у складі Національної асамблеї органу, як правило, комісії чи комітету, уповноваженого сприяти досягненню рівності між жінками і чоловіками.

Парламентські органи по забезпеченню рівності створюються в першу чергу в тих країнах, у яких існує необхідність і бажання компенсувати недостатнє число жінок, представлених у парламенті і/чи недостатньо чітко визначені завдання і повноваження урядової структури по забезпеченню рівності.

Різні країни Центральної і Східної Європи в першу чергу почали ініціативу створення парламентських органів, наділених мандатом сприяти забезпеченню рівності між статями. Дотепер питання жінок і питання рівності часто перебували у віданні інших парламентських комітетів, як правило, Комітету з питань родини, жінки і дитини або Комітету з питань охорони здоров'я. У Хорватії та Угорщині ці питання розглядалися Комітетом з прав людини, а в Чеській Республіці — Підкомітетом Комітету петицій.

У тих парламентах, у яких пропорційне співвідношення представлених жінок (стосовно чоловіків) перевищує 30%, жінки-парламентарії утворили так звані жіночі комітети (міжпартійні групи жінок, що беруть участь у роботі, незалежно від їхньої партійної приналежності), що дозволяють їм ставити питання, пов'язані з проблемами жінок, на порядок денний парламенту, а також розробляти спільні стратегії.

Слід також зазначити, що дуже важливо забезпечити в створених органах представництво як жінок, так і чоловіків, а також досягти консенсусу при розробці ключових положень законодавства, що торкаються проблем жінок.

Подібні органи звичайно засновуються особливим декретом. Терміни дії їхнього мандата можуть різнитися, як і висунуті перед ними завдання, що в основному зводяться до таких кроків:

- сприяти розробці і прийняттю законів, стежити за їхнім застосуванням з погляду рівних можливостей і давати оцінку досягнутим результатам;
- сприяти дотриманню прав жінок, розробляти стратегії і визначати заходи для забезпечення рівних можливостей статей;
- виражати свої точки зору, приймати резолюції і проводити дослідження з питань рівності.

Парламентський орган може зажадати від уряду або іншого державного органу надання йому інформації, різних даних та документації про здійснювану ними роботу та законодавчу діяльність. Крім того, він може бути ініціатором проведення досліджень з визначених питань.

Склад парламентського органу залежить від кількості депутатів в окремих партійних групах; як правило, кожна партійна депутатська група направляє по одному представнику зі свого списку в кожному з робочих груп цей парламентський орган очолюється головою.

6. Приклади національних механізмів забезпечення рівності між статями на парламентському рівні

Албанія

Група жінок-парламентарієв: У 1994 році була створена група жінок-парламентарієв з метою захисту і забезпечення прав жінок. Після Пекінської конференції Група була замінена Підкомісією з питань молоді і жінок (11 членів).

Бельгія

Консультативний комітет з питань рівних можливостей жінок і чоловіків: Був створений у 1996 році. Ця парламентська комісія підпорядкована верхній палаті Федеральних зборів (Сенату). До її завдань входить: забезпечити спостереження й оцінку законодавчих ініціатив і урядової діяльності з погляду рівних можливостей і передбачити заходи з метою сприяти внесенню питань рівності до різних напрямків урядової та законодавчої діяльності. Вона висловлює свої точки зору щодо вищезгаданих питань, приймає резолюції і готує звіти. Комітет не володіє своїм власним бюджетом.

Естонія

Асоціація жінок-парламентаріїв: була створена в 1998 році. Вона поєднує жінок-депутатів від різних партій. Асоціація виступає в ролі спостерігача за роботою парламенту та сприяє розробці і прийняттю законів. Вона проводить свої засідання щомісяця.

Франція

Дві парламентські делегації з питань прав жінок і рівних можливостей жінок і чоловіків: Ці делегації були засновані законом № 99-585 від 12 липня 1999 року в кожній з двох палат парламенту. До їхніх завдань входить: інформувати палати парламенту про результати урядової політики стосовно прав жінок і рівних можливостей жінок і чоловіків, а також стежити за застосуванням законів і складати річний звіт про виконану роботу, що містить рекомендації, і т.ін.

Литва

Жіноча парламентська група: Ця Група була створена в 1997 році і складається з 15 членів. Вона розпочинає законодавчі ініціативи і бере участь у роботі парламенту.

Португалія

Парламентський комітет з питань рівності, рівних можливостей і родини: Цей Комітет був створений новим парламентом після виборів 1995 року з терміном дії, рівним терміну дії легіслатури (4 роки).

До його завдань входить: розгляд і аналіз галузевої державної політики, розробка стратегії та політичних заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей, оцінка застосування існуючого законодавства в галузі рівності і рівних можливостей, а також контроль за його ефективним застосуванням. Комітет збирає інформацію та різні думки, вислуховує відгуки і точки зору громадян, здійснює різноманітну дослідницьку роботу, звертається із запитом до фахівців з питань, що цікавлять його, і пропонує допомогу своїх експертів.

Словенія

Комісія зі здійснення політики на користь жінок: Була створена в 1990 році при Національній асамблеї Словенії. Вона стежить за становищем жінок і подає на розгляд уряду й асамблеї пропозиції щодо його поліпшення. Члени комісії ініціюють створення урядом Міністерства або Служби з питань рівних можливостей. Після виборів 1996 року Комісія була перейменована в Комісію з питань політики рівних можливостей і розміщена на рівні комітетів у Національній асамблеї. Повноваження, закріплені за нею протягом шести останніх років, були розширені. Комісія складається з 10 членів. Вона працює в співробітництві з різними незалежними експертами.

Іспанія

Змішана комісія (Конгрес-Сенат) іспанського парламенту: Ця комісія, у якій представлені різні парламентські групи, є координаційним органом із забезпечення і захисту прав жінок, а також з проведення різноманітних досліджень у цій галузі.

ЧАСТИНА II. НАЦІОНАЛЬНІ ПЛАНИ ДІЙ

1. Що таке національний план дій?

Національний план дій являє собою зобов'язання, що їх бере на себе уряд, з метою забезпечення рівності статей. Завдання з його здійснення покладені на різних учасників, здебільшого, на національний механізм забезпечення рівності та його відділи на державному, регіональному і місцевому рівні.

У деяких країнах існують особливі регіональні плани дій. Неурядові організації, що здійснюють свою діяльність у галузі рівності, і/або соціальні партнери часто беруть участь у реалізації цього плану. Виникла і розвивається тенденція, вслякко заохочувана урядами за допомогою національних планів дій, приймати плани із забезпечення рівних можливостей на приватних підприємствах.

Слід зазначити, що більшістю держав-членів Ради Європи розроблено плани дій із забезпечення рівності статей (або плани дій із забезпечення рівних можливостей) після Пекінської всесвітньої конференції зі становища жінок, у деяких випадках переймаючи елементи стратегії безпосередньо з Пекінської платформи дій. Країни, що володіють тривалим досвідом застосування національних механізмів, розробляють у деяких випадках більш цілеспрямовані плани, що діють в окремих галузях, зазначених у Платформі.

Координуючи роботу з підготовки національного плану дій, відділ, рада чи міністерство намагаються надати підтримку уряду в здійсненні відповідно узятим зобов'язанням із забезпечення рівності статей. Використання цього засобу пов'язане з діяльністю міністра та залежить від виявлення політичної волі уряду. Проте, ініціатором може виступати парламент або консультативна рада.

План дій часто містить у собі заходи, спрямовані на розробку використовуваних методів і визначення основних цілей. Дуже важливо з самого початку окреслити основні цілі: надалі це сприятиме здійсненню контролю за реалізацією плану й оцінці досягнутих результатів.

2. Приклади національних планів дій

Бельгія

У 1996 році на федеральному рівні був виданий закон про контроль за застосуванням резолюцій, прийнятих у ході Пекінської конференції. Щороку на розгляд парламенту повинні бути представлені три звіти про дії, спрямовані на досягнення цілей, намічені в ході Конференції. Перший звіт готується урядом. Два інших звіти складаються міністром з питань рівних можливостей і державним секретарем з питань співробітництва й розвитку, але вони торкаються лише сфери їхньої компетенції. У 1997 році подібний закон був прийнятий Фламандським Співтовариством. Національний план дій із застосування Пекінської програми дій був опублікований у 1998 році. У ньому передбачаються заходи, що зачіпають усі сфери, розглянуті в Пекінській платформі дій.

Данія

Урядові плани дій були представлені на розгляд парламенту в 1986 році, після проведення Найробіської конференції. Кожні три роки проводилася оцінка результатів їхнього здійснення. У 1996 році Міністерство закордонних справ подало на розгляд Національної асамблеї доповідь про втілення в життя рішень Пекінської конференції. У ній, зокрема, висвітлюються такі питання:

- а) інтеграція аспектів рівності статей в різні напрямки політики, плани дій, законодавчі акти; розробка керівництв до дії, призначених для місцевих органів влади;
- б) освіта: перегляд шкільних програм, підготовка викладачів, допомога у виборі професії, орієнтація дівчат до професій у технічній і науковій сферах;
- в) зайнятість: усунення диференційованого підходу до жінок і чоловіків на ринку праці, робота з поліпшення законодавства, поєднання професійного і сімейного життя, збір статистичних даних, забезпечення рівного рівня заробітної плати жінок і чоловіків;
- г) процедура прийняття рішень: відновлення збалансованого представництва жінок і чоловіків у різних суспільних установах;
- г) насильство: робота з поліпшення законодавства, жінки-іноземки в Данії, кампанії з попередження насильства.

Фінляндія

У 1997 році Державна рада схвалила “Національний план дій на 1997—1999 р. із забезпечення рівності між статями”, розроблений фінським урядом (Міністерством з питань рівності).

Пекінська платформа дій містить три основні принципи: доступ жінок до керівних посад, і поліпшення становища жінок, гарантія і захист основних прав жінок і забезпечення рівності статей за допомогою застосування комплексного підходу. План дій фінського уряду спирається на ці три принципи.

Цілі, намічені в Плані дій, були досягнуті шляхом здійснення різних проектів діяльності (усього 96 проектів). Основними досягненнями Плану є розробка п'ятирічного проекту, що торкається в численних сферах життєдіяльності суспільства і спрямований на попередження насильства щодо жінок, а також значне посилення підтримки жіночого підприємництва.

Угорщина

У 1997 році угорський уряд прийняв резолюцію 2174/1997 (VI 26) про застосування положень Пекінської платформи дій. Національна програма дій була спрямована на: утвердження прав жінок, здійснення заходів щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, усунення основних труднощів, що виникають на шляху жінок, і поліпшення становища жінок, подолання стереотипів, що дискримінують жінок, зниження, дискримінуючих факторів у галузі освіти й навчання, координацію Платформи дій, систематизацію і розповсюдження різноманітної інформації і документації.

Найбільш успішними розділами національної програми стали розділи, спрямовані на захист і утвердження прав жінок.

Ісландія

Урядовий план дій на період з 1998 по 2002 рік приділяє особливу увагу комплексному підходу як одному з методів забезпечення рівності статей. Міністерство з соціальних питань (що є також Міністерством з питань рівності між жінками і чоловіками) планує організацію семінару, призначеного для керівників урядових органів, про становище жінок і чоловіків і про роль або обов'язки кожної установи сприяння його поліпшенню.

Інший проект полягає у вивченні та оцінці різних урядових проектів закону, звітів і т.ін., представлених на розгляд парламенту і націлених на забезпечення рівності статей.

Слід також зазначити, що всі урядові статистичні показники повинні враховувати питання рівності статей. Деякі органи місцевого самоврядування також мають у своєму розпорядженні плани дій із забезпечення рівності статей, спрямовані, крім іншого, на інформування службовців і керівників різних установ з питань гендерної рівності.

Норвегія

Було підготовлено усього лише кілька національних планів дій, що є скоріше винятком із правил. На даний час допрацьовується національний план боротьби з насильством щодо жінок. Крім того, готується план дій з боротьби з примусовими шлюбами, а також розробляються заходи для боротьби з торгівлею жінками (найперший план дій торкався, в основному, галузі освіти й зайнятості — 1981р.).

Як правило, міністерства і керівники урядових органів складають плани дій із забезпечення рівності за вимогою уряду або за їх власною ініціативою. Плани дій повинні спиратися на існуюче законодавство в галузі рівності. У норвезькому і фінському законах про рівність забезпечення рівності стає обов'язком керівників державних органів. Це означає, що на керівників покладено завдання поліпшувати або розвивати умови, необхідні для забезпечення рівності.

У Фінляндії приблизно половина міністерств розробила свої плани дій із забезпечення рівності. У Норвегії основна мета національного плану із забезпечення рівності полягає у внесенні питань рівності до адміністративних процедур, планування і визначення напрямків національної політики.

Португалія

Перший глобальний план із забезпечення рівності був прийнятий у 1997 році. Він містить дев'ять заходів загального характеру та різні вузькоспрямовані заходи, що мають за мету включення принципу рівних можливостей жінок і чоловіків до всіх сфер економічної, соціальної і культурної політики. Заходи загального характеру передбачають: надання службовцям центральних і регіональних урядових органів, службовцям соціальних органів, працівникам сфери освіти інформації про існуючі національні норми і норми Європейського співтовариства в галузі рівності, з метою дозволити їм, у свою чергу, поширити її серед населення, сприяти включенню тем, що торкаються питань рівності, до підготовчих курсів і навчальних семінарів, призначених для співробітників центральних, регіональних і місцевих органів влади, сприяти включенню тем, що торкаються питання рівності, до шкільних програм, а також різних підготовчих курсів, як і передбачати ідентифікацію статей при зборі й обробці статистичних даних.

Вузькоспрямовані заходи торкаються, зокрема, таких галузей:

- а) насильство, включаючи заходи для попередження насильства і заходи для захисту жінок — жертв насильства;
- б) трудові відносини;
- в) поєднання особистого життя з професійною діяльністю;
- г) соціальний захист родини і материнства;
- г) здоров'я;
- д) виховання, наука і культура.

До виконання цього плану були залучені численні міністерства. Через рік по тому після початку його здійснення була винесена оцінка виконаній роботі і досягнутим результатам. Ведеться робота над розробкою другого глобального плану, що незабаром буде представлений на розгляд і схвалення міністра з питань рівності.

Швеція

У 1988 році шведський парламент проголосував за проект закону уряду щодо політики забезпечення рівності, що містить п'ятирічний план дій. Проект закону передбачає заходи, спрямовані на підвищення пропорційного представництва жінок у державних комітетах. У 1991 році план був підкріпле-

ний черговим проектом закону, зокрема заходами для попередження насильства щодо жінок. У 1993 році новий проект закону “Поділ влади/поділ відповідальності” був представлений на розгляд шведського парламенту. У ньому пропонувалося зміцнити Закон про рівні можливості жінок і чоловіків і ввести так званий “місяць батьківства” (надання чоловіку відпустки по догляду за дитиною, дотепер надаваної тільки жінці) у систему соціального страхування батьків. Національний план дій Швеції із застосування Пекінської платформи дій був розроблений урядом і прийнятий парламентом у 1997 році. Він охоплює 12 основних сфер діяльності.

3. Збалансоване представництво жінок і чоловіків у заснованих органах, комісіях і радах

Одним з елементів національного плану дій є відсоткове відношення жінок, представлених у комітетах, комісіях, радах і т.ін., заснованих державними, регіональними або місцевими органами влади, що справляють вплив на визначення напрямків політики і процедуру прийняття рішень в урядових установах. Відсоток жінок, представлених у цих органах, завжди був низьким. Саме тому є необхідним проведення позитивної діяльності в цій сфері.

Загальновизнано, що, для того, щоб впливати на процес прийняття рішень, число жінок, які беруть участь у ньому, має досягати “критичної маси”, рівної щонайменше 30 %. Ця міра (чи квота) була прийнята як норма, сприяючи *de facto* досягненню рівності між статями.

4. Приклади забезпечення збалансованого представництва статей у заснованих органах

Бельгія

Згідно із законом 1990 р., модифікованим у 1997 році і спрямованим на забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків у консультативних органах, максимум дві третини членів подібних органів можуть належати до однієї статі. Поправки, внесені в 1997 році, беруть до уваги той факт, що необхідні раніше подвійні призначення (одна жінка — один чоловік) не можуть бути гарантією того, що надалі в цьому органі буде забезпечено збалансоване представництво статей.

Данія

У державних комісіях і комітетах, заснованих міністром, має бути забезпечено збалансоване представництво жінок і чоловіків. Щодо служб, підпорядкованих комітетам або іншим формам колективного управління, то вони також повинні мати збалансоване представництво жінок і чоловіків.

Фінляндія

Квота, встановлена в заснованих органах, значно підвищила відсоток представлених у них жінок. В урядових комітетах пропорційне представництво жінок досягло 43% (порівняно з колишніми 28%), у муніципальних виконавчих органах відсоток представлених у них жінок підвищився з 25 до 45, а в муніципальних комітетах — з 35 до 47. У різноманітних службах і установах, створених міністерствами, відсоток представлених у них жінок зріс з 27 до 40.

Ісландія

Законом про рівне становище та рівні права жінок і чоловіків визначено, що варто забезпечити там, де це можливо, приблизно рівну чисельність жінок і чоловіків, призначених на посади в комісіях, комітетах і радах, що діють під керівництвом уряду, місцевих органів влади та різних організацій.

Норвегія

Закон про рівність статей вимагає, щоб у складі будь-якого державного органу був представлено мінімум 40% кожної із статей. Виняток дозволяється лише в тих випадках, коли виконання цієї вимоги явно суперечить здоровому глузду.

Швеція

Уряд прийняв трирічну програму з метою збільшення чисельності жінок, представлених в органах, відповідальних за прийняття рішень. Вона передбачає три етапи:

- 1) подати на розгляд парламенту звіти та статистичні дані, що свідчать про недостатнє представництво жінок у вищезгаданих органах;
- 2) визначити цілі для підвищення пропорційного представництва жінок у державних комісіях і комітетах, а також графік їхнього виконання;
- 3) ужити заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей. Передбачалося, що відсоток представлених жінок буде підвищуватися в такий спосіб: 30% до 1992 р., 40% до 1995 р., 50% до 1998 р.

ЧАСТИНА III. АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИЙ ЗАКОН І ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ: ПРИКЛАД КРАЇН ПІВНІЧНОЇ ЄВРОПИ

1. Закони про рівність і омбудсмен

Закони про рівність у країнах Північної Європи набрали чинності: у 1976 році в Ісландії, у 1976 і 1978 роках в Данії, у 1979 році в Норвегії, у 1980 році у Швеції й у 1986 році у Фінляндії. У чомусь вони відмінні, але цілі в них спільні: заборона дискримінації за статевою ознакою, боротьба з будь-яким проявом дискримінації і створення офіційної посади омбудсмена (посередника) з питань рівності. До обов'язків омбудсмена входить контроль за дотриманням Закону про рівність. Незалежна посада омбудсмена з питань рівності існує в Норвегії, Швеції і Фінляндії.

Служба омбудсмена у питаннях рівності є незалежним урядовим органом. До його завдань входить надання інформації щодо Закону про рівність і забезпечення рівності між статями. Важливість діяльності омбудсмена і Закону про рівність очевидна.

Рішення омбудсмена і постанови суду стосовно випадків дискримінації значною мірою привертають увагу громадськості. Крім того, Служба омбудсмена публікує різного роду бюлетені і річні звіти, у яких докладно розглядаються окремі випадки. Такий метод роботи сприяє підвищенню правової грамотності жінок.

Іншими важливими елементами законів про рівність є особливі заходи тимчасового характеру, спрямовані на досягнення *de facto* рівності між жінками і чоловіками, на заборону прямої або непрямой⁷ дискримінації, скасування обов'язку доведення, і ті, що надають омбудсмену право вимагати, при необхідності, надання в його розпорядження інформації і прийняття санкцій.

Закони про рівність у країнах Північної Європи забороняють дискримінацію, засновану на статевій ознаці; відтепер як жінка, так і чоловік мають право вдатися до допомоги правосуддя. Скарги подаються, як правило, особами, що вважають себе потерпілими від дискримінації. Приватна особа може зажадати від омбудсмена винесення рішення про те, що в її випадку був порушений закон про рівність, що передбачає заборону дискримінації. Омбудсмен виносить рішення стосовно скарги приватної особи, що потім може бути використане для врегулювання питання. Омбудсмен може надавати допомогу у врегулюванні різних проблем.

На підставі непрямого доказу дискримінації, що має місце, справа може бути передана на розгляд до суду, який, у свою чергу, може винести рішення про виплату компенсації особі, що зазнала дискримінації. Винний може бути також покараний. У Швеції омбудсмен має право захищати розглянуту ним скаргу в суді. Основною метою запровадження Служби омбудсмена було створити орган, більш доступний, ніж суд, для громадян, що зазнали дискримінації і потребують допомоги. У Норвегії і Фінляндії омбудсмен щорічно розглядає і виносить рішення стосовно 200-300 скарг, не враховуючи відповідей на телефонні дзвінки.

2. Приклади застосування Закону про рівні можливості статей

Фінляндія

Закон про рівність між жінками і чоловіками

- ✓ має на меті сприяти забезпеченню рівності між жінками і чоловіками;
- ✓ попереджає прояви прямої чи непрямой дискримінації на підставі статевої ознаки;
- ✓ поліпшує становище жінок, зокрема, пов'язане з професійною діяльністю;
- ✓ сприяє поєднанню професійної діяльності та сімейного життя жінок і чоловіків;
- ✓ забороняє прояви дискримінації в пропозиціях про роботу чи в ході професійної підготовки;
- ✓ надає право особам, що зазнали дискримінації на робочих місцях, вимагати виплати компенсацій;
- ✓ вимагає, щоб жінкам і чоловікам були надані рівні можливості в отриманні освіти та просуванні по службі;
- ✓ вимагає забезпечити рівне представництво жінок і чоловіків у державних і муніципальних органах.

⁷ Як пряма (безпосередня), так і опосередкована дискримінація повинні бути заборонені. Законодавством, як правило, передбачається заборона прямої дискримінації через статеву приналежність чи родинний стан. Пряма дискримінація охоплює також сексуальне домагання і дискримінацію вагітних жінок. Опосередкована дискримінація, визнана незаконною, означає всяку практику, дію чи ситуацію, що існує або застосовується щодо особи чоловічої чи жіночої статі, заподіюючи їй при цьому значну шкоду; і при цьому необхідність цієї практики не може бути доведена особою, що вдається до подібної практики або дій. Див.: Вступна доповідь *Dr.C. McCrudden* "Діяльність Міжнародної робочої групи з питання про національні механізми забезпечення рівності між жінками і чоловіками в країнах Центральної і Східної Європи".

За дотриманням закону доручено стежити:

✓ омбудсмену з питань рівності.

Закон не може бути застосований:

✓ до різного роду релігійної діяльності релігійних громад;

✓ закон не дозволяє будь-кому втручатися в особисте життя громадян, а також у їхнє сімейне життя.

Швеція

Основною метою шведського Закону про рівні можливості є поліпшення становища жінок на робочих місцях. *Закон може бути поділений на дві основні частини:* у першій йдеться про обов'язок працедавця розробляти плани із забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, а також стежити за їх застосуванням; у другій — про заборону дискримінації щодо працівників чи пошукачів роботи на підставі статевої приналежності та про заборону сексуального домагання.

Закон містить також правила і порядок ведення спостереження за дотриманням закону і порядок застосування санкцій до працедавця, що порушує або не виконує положень закону.

3. Приклади омбудсмена

Фінляндія

Омбудсмен (посередник) з питань рівності: Посада була створена в 1987 році. Омбудсмен перебуває в підпорядкуванні Міністерства охорони здоров'я і соціальних справ. До його/її завдань входить: здійснювати контроль за застосуванням Закону про рівність між жінками і чоловіками. У випадку недотримання закону він/вона передає справу в суд. Посередник надає інформацію про існуюче законодавство в галузі рівності статей і про його застосування, а також стежить за забезпеченням рівності між жінками і чоловіками в різних сферах громадського життя. Спеціальна Посередницька служба з питань рівності надає допомогу омбудсмену в здійсненні його роботи; вона несе відповідальність за підготовку рішень стосовно представлених на розгляд випадків дискримінації.

Норвегія

Омбудсмен з питань рівного становища жінок і чоловіків: Ця посада була створена в 1979 році в рамках Закону про рівне становище жінок і чоловіків. Це незалежна посада, в адміністративному плані прикріплена до Міністерства з питань родини і дитини. До завдань омбудсмена входить забезпечення застосування закону в співробітництві з Апеляційною радою з питань рівності статей. Посередник розглядає скарги стосовно сексуальної дискримінації в різних галузях громадського життя і намагається знайти рішення проблеми. Якщо питання не може бути урегульоване на цьому рівні, то справа передається в Апеляційну раду з питань рівності. Рада розв'язує суперечки, що не можуть бути урегульовані у мирний спосіб. Вона виносить постанови і може накладати санкції в тих випадках, коли її власне рішення чи рішення омбудсмена не виконуються.

Швеція

Омбудсмен з питань рівних можливостей: Цей урядовий орган, що діє під керівництвом Міністерства промисловості, зайнятості і повідомлення, був створений у 1980 році з набранням чинності Закону про рівність між жінками і чоловіками. Основним завданням омбудсмена є забезпечити дотримання закону. Ця функція здійснюється шляхом надання інформації і консультацій, а також через проведення окремих переговорів з працедавцями, службовцями чи їхніми організаціями. Таким чином, омбудсмен надає допомогу у врегулюванні конфліктів, пов'язаних з порушенням положень закону стосовно гендерної дискримінації, і може при цьому використовувати інші законодавчі документи. Омбудсмен може також, за вимогою чи за своєю власною ініціативою, розглядати питання стосовно положень закону щодо обов'язків працедавця вживати заходів із забезпечення рівності між жінками і чоловіками на робочих місцях. Іншою важливою функцією омбудсмена є інформування громадян з питань рівних можливостей жінок і чоловіків, а в деяких випадках сприяння забезпеченню рівності на робочих місцях. За допомогою інформування і виховної роботи омбудсмен робить внесок у справу забезпечення рівності в сфері освіти.

4. Плани із забезпечення рівності статей на робочих місцях

Закони про рівність у Швеції і Фінляндії зобов'язують працедавця проводити роботу із забезпечення рівності на робочих місцях. Цей обов'язок стосується працедавців як приватного, так і державного сектора. Таким чином, до завдань працедавця входить: створення умов роботи, сприятливих як для жінок, так і для чоловіків, надання жінкам і чоловікам можливості поєднувати їхню професійну діяльність із сімейним життям, захист працівників від сексуальних домагань, забезпе-

чення рівного рівня заробітної плати жінок і чоловіків і сприяння рівномірному розподілу трудових обов'язків.

Навіть якщо закон і зобов'язує працедавця складати річний план із забезпечення рівності між статями, цього часто не відбувається, якщо профспілка чи інші активні учасники процесу не наполягатимуть на його здійсненні. Як правило, це є головною умовою реалізації плану. Забезпечення рівності між статями, як і раніш, залежить від волевиявлення учасників процесу. Закон про рівність та існуючі нормативні акти являють собою інструменти, що можуть бути використані кожною жінкою і кожним чоловіком, котрі усвідомлюють свої права і прагнуть забезпечити їхнє дотримання.

5. Приклади планів із забезпечення рівності статей

Швеція

Відповідно до шведського законодавства, працедавець, під керівництвом якого трудяться, принаймні, 10 чоловік, повинен розробити річний план по забезпеченню рівності, що містить у собі: статистичні дані про рівень зарплати жінок і чоловіків, інформацію про розподіл трудових обов'язків і посад між службовцями, про поповнення кадрів, про поліпшення умов праці і т.ін.

Фінляндія

Планування є одним із засобів забезпечення рівності в професійній сфері. Закон зобов'язує кожного працедавця, під керівництвом якого працюють, принаймні, 30 чоловік, включити заходи, спрямовані на досягнення рівності між жінками і чоловіками на робочих місцях, до річного кадрового плану і плану професійної підготовки, або передбачити визначені заходи в плані дій із захисту праці. Також повинен бути розроблений спеціальний план із забезпечення рівності на робочих місцях. Цей план, окрім іншого, може передбачати: поліпшення процедури прийому на роботу, поліпшення умов праці, питання оплати праці, професійну підготовку, участь у діяльності робочих груп, захист прав родини, принцип рівноправності в наданні жінкам і чоловікам робочих місць, позиції утвердження засад рівноправності, забезпечення рівноправності в керівництві підприємством.