

КНИГА ДЛЯ ЖУРНАЛИСТОВ



International
Labour
Organization



International
Federation
of Journalists

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО:

как и зачем об этом говорить



Международная
организация
труда



Международная
федерация
журналистов

Данная публикация подготовлена в рамках проекта технического сотрудничества МОТ/Правительства Нидерландов «Расширение возможностей занятости юношей и девушек и других уязвимых категорий населения в странах Центральной Азии и Кавказа через развитие профессиональной подготовки и предпринимательства образования»

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО:
как и зачем об этом говорить

книга для журналистов

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу:

Publications Bureau (Right and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland.

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые в них мнения.

Упоминание названия фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствуют об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах. Региональный офис МОТ в Москве, 103031, Москва, Петровка, 15, офис 23; ILO Publication, International Labour Office, CH-1211. Geneva 22, Switzerland. Там же можно получить каталог публикаций МБТ или список последних изданий.

Дополнительную информацию можно получить по адресу: pubvente@ilo.org или на сайтах www.ilo.org/publns и www.ilo.ru

ISBN 92-2-416828-0

ISBN 92-2-416829-9 (web.pdf)

Отпечатано в России, издательство «Эслан».

ISBN 5-94101-111-3

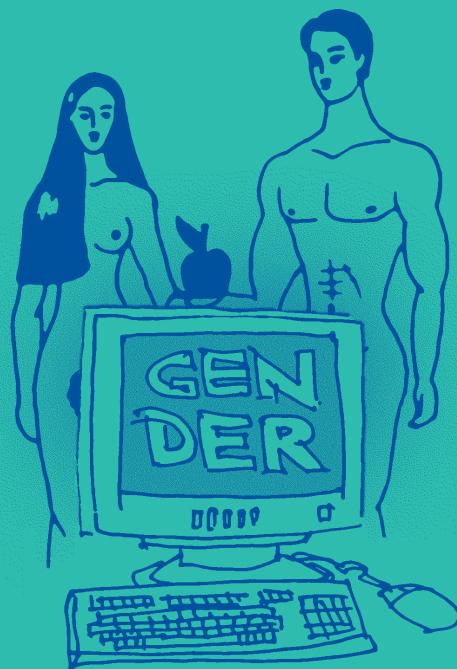
© Международная организация труда, 2004

Предисловие

В последние годы в нашей жизни появилось немало новых слов и понятий. Ваучеры, ипотека, фьючерсы, консалтинг, дефолт и многие другие. Они появляются в текстах государственных документов, выступлениях специалистов и, конечно, в материалах газет, радио и телевидения, определяя те или иные явления нашей экономической и политической реальности. Гендер — одно из таких новых слов, возникшее в научном, а затем и политическом обиходе стран с переходной экономикой чуть более 10 лет назад — несколько позднее, чем в большинстве государств Европы и Америки. Сегодня во всем мире говорят о необходимости выработки

национальных и международных гендерных стратегий, о гендерном бюджете, способном преодолеть гендерную асимметрию, о комплексном гендерном подходе в решении различных социально-экономических и политических проблем современности. В России и Кыргызстане, Армении, Азербайджане, Украине и других странах СНГ и Балтии начинает проводиться гендерная экспертиза законодательства, открываются новые центры гендерных исследований. Но все ли хорошо представляют себе, что стоит за этими непривычно звучащими словосочетаниями? Что такое гендерный баланс, гендерная чувствительность, почему она важна для нас? Почему международные организации так настойчиво утверждают, что без решения гендерных вопросов невозможно достижение реальной демократии?

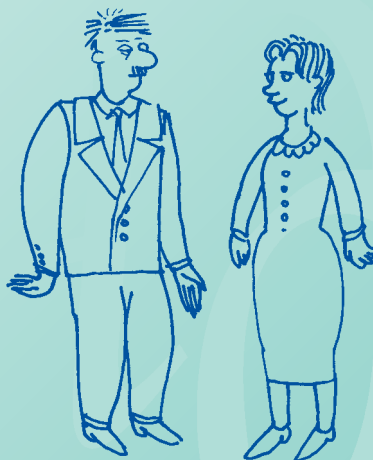
К сожалению, далеко не всегда сообщения о новых инициативах правительств или общественных организаций сопровождаются ясной информацией о том, что именно стоит за тем или иным определением, термином, понятием. Эта небольшая брошюра может стать практическим пособием для тех, кто хочет разобраться в проблеме. Прежде всего она адресована журналистам — тем, кто пишет историю наших дней, информирует аудиторию о тех новых тенденциях и противоречиях, которые нас окружают. В основу ее легла информация о принципах и подходах к решению гендерных проблем, выработанных Международной организацией труда, а также сведения о других международных инициативах.



некоторые гендерные понятия и термины
глобальные инициативы Организации Объединенных Наций

некоторые гендерные понятия и термины

Гендер (Gender) — социально обусловленные различия и отношения между мужчинами и женщинами (определения «женщины», «мужчины», «мужчины и женщины» включают в себя все возрастные категории соответствующих полов и рас-



пространяются также на мальчиков, девочек, юношей, девушек, пожилых женщин и мужчин). Выявляются посредством анализа и могут быть различными в разных обществах и культурах. Изменяются с течением времени. В отличие от понятия Пол (Sex), отражающего биологические различия между мужчиной и женщиной, имеющего всеобщий характер и не изменяющегося.

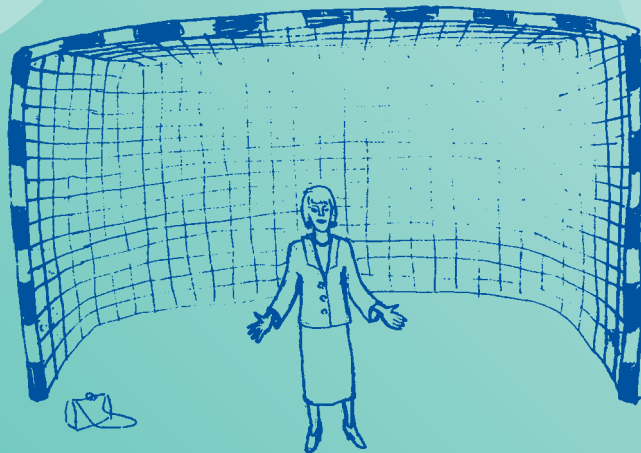
Гендерное равенство (Gender equality) — равные права, обязанности и возможности мужчин и женщин всех возрастов. Сюда включаются одинаковые права человека и работника, равное распределение обязанностей и возможностей, трудовой нагрузки, принятия решений и дохода.

МУЖЧИНА:	ЖЕНЩИНА:
ПРАВА	ПРАВА
ОБЯЗАННОСТИ	ОБЯЗАННОСТИ
ВОЗМОЖНОСТИ	ВОЗМОЖНОСТИ



Гендерное равноправие (Gender equity) — это средство достижения гендерного равенства. Гендерное равноправие включает меры, направленные на устранение исторических и социальных условий

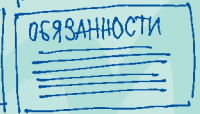
и факторов, которые не позволяют женщинам и мужчинам «играть» по одним правилам. Так, целенаправленная подготовка женщин-предпринимателей в сочетании с гендерно чувствительными условиями кредитования является проявлением гендерного равноправия в целях обеспечения равенства в доступе к ресурсам. Реализация программ позитивных действий для выправления гендерного баланса в государственных органах или в частном секторе способствует укреплению гендерного равноправия и работает на достижение конечной цели — гендерного равенства.



МУЖЧИНА:



ЖЕНЩИНА:



Гендерная дискриминация (Gender discrimination) — любое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаке пола или на принятых в обществе гендерных ценностях, нормах и стереотипах и оказывающее отрицательное воздействие на равенство возможностей и обращения. Дискриминация по признаку пола может также возникнуть, когда гендерно нейтральные политика и практика оказывают несоразмерно большое негативное влияние на наиболее незащищенную группу населения, чаще всего, женщин.



Прямая дискриминация (Direct discrimination)

возникает в результате прямого применения законов, нормативных документов или практики и выражается в явно различном отношении к мужчинам и женщинам (например, законы, не позволяющие женщинам подписывать какие-либо контракты).

Косвенная дискриминация (Indirect discrimination) означает, что нормы и практика, которые на первый



взгляд являются гендерно нейтральными, в реальности ущемляют представителей одного пола (например, требования, не имеющие отношения к выполнению данной работы, но которые дают понять, что требуется мужчина/женщина).

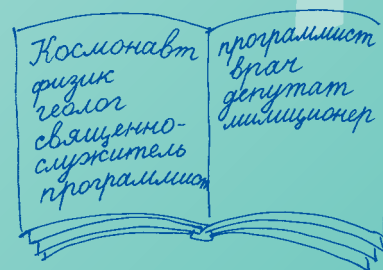


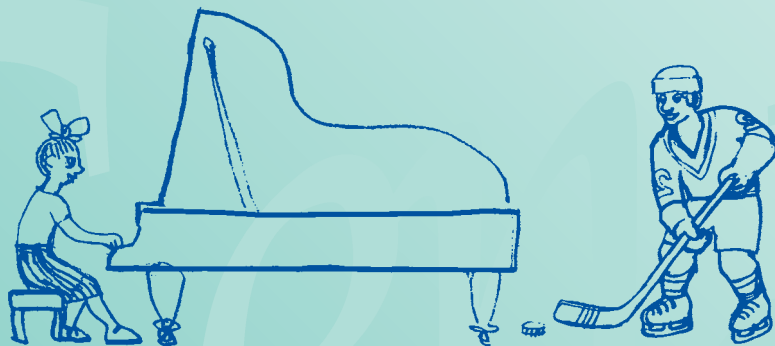
Гендерно «слепой» (Gender blind)

— образное выражение, характеризующее научные исследования, информационно-просветительские материалы, проекты и программы, в которых не выделяются и не учитываются гендерные различия, существующие на рынке труда (такие, как продуктивные и репродуктивные роли мужчин и женщин).

Гендерно нейтральный (Gender neutral)

— законы, нормативные акты, политические программы/проекты, исследования, информационные/учебные материалы, использующие абстрактные или общие понятия и категории, при этом, как правило, сдвинутые в пользу мужской позиции. Иногда гендерно нейтральный стиль изложения используется намеренно, для противопоставления с терминологией сексизма (например, обозначение профессий или занятий названием мужского рода или постоянным использованием местоимений мужского рода).





Гендерные роли (Gender roles) — то, как в реальности ведут себя и действуют представители и того, и другого пола. В большинстве обществ мужские и женские роли разделены по признаку пола. Например, мальчики помогают своим отцам в работе за пределами дома (столярные работы, ремонт автомобиля), а девочки помогают матерям по дому. В некоторых обществах мужские и женские роли становятся взаимозаменяемыми. Так, мужчины начинают участвовать в выполнении домашней работы, а женщины становятся основными кормильцами семьи. Тем не менее подразделение гендерных ролей на мужские

и женские проявляется особенно очевидно в разделении труда.

Гендерные стереотипы (Gender stereotypes) — представления людей относительно того, что способны делать мужчины и женщины. Например, женщины лучше справляются с домашней работой, а мужчинам больше подходит роль лидера, руководителя.

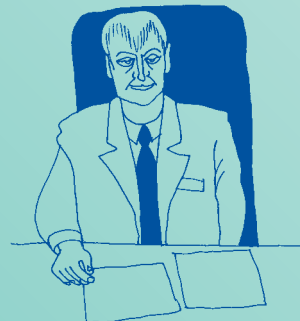


Гендерные ценности и нормы (Gender values & norms)

— представления людей о том, какими должны быть мужчины и женщины на протяжении всех поколений. Например, во многих обществах считается, что женщина должна быть послушной и скромной, ей позволительно плакать. Мужчины, напротив, должны быть смелыми и сильными, не должны плакать и проявлять слабость.

Гендерный аудит (Gender audit)

— проводится с тем, чтобы оценить, в какой степени, на сколь регулярной основе и насколько эффективно интересы мужчин и женщин учитываются в практической деятельности организации,





в разрабатываемых и выпускаемых документах и публикациях, на уровне управления и принятия решений, в кадровой политике.

Гендерный бюджет (Gender budget) — это применение *Комплексного гендерного подхода* к формированию и исполнению бюджета. Означает проведение гендерного анализа бюджетов, учет ген-



дерной перспективы на всех этапах бюджетного процесса, а также реформирование доходной и расходной частей бюджета с целью обеспечения продвижения гендерного равенства. Кроме того, гендерно ориентированное формирование бюджета заключается

в рассмотрении предполагаемых результатов бюджетных ассигнований, иными словами, в возможности увидеть, как бюджетные ассигнования сказываются на социально-экономических возможностях мужчин и женщин.

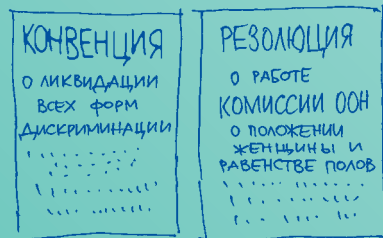
Данные с разбивкой по полу (Gender-disaggregated data) — сбор и использование количественных и качественных данных отдельно по мужчинам и женщинам с тем, чтобы проводить гендерный анализ политики и программ, исследований, стратегического планирования. При применении данных с разбивкой по полу выявляются и проясняются аспекты гендерной





проблематики в таких областях, как доступ к ресурсам и контроль над ними, разделение труда, принятие решений.

Комплексный гендерный подход (Gender mainstreaming) — стратегия, посредством которой достигается гендерное равенство. «Комплексный гендерный подход означает оценку последствий для мужчин и женщин любого



планируемого действия в сфере законодательства, политики или программ в любой области и на всех уровнях. Это стратегия интеграции интересов мужчин и женщин в процесс разработки, реализации, мониторинга и оценки всей политики и программ в политической, экономической и социальной сферах таким образом, чтобы и мужчины и женщины в равной степени получали от этого пользу, а неравенство бы сокращалось».

(Согласование заключения Комитета ООН по экономическому и социальному развитию, п. 4, 1997)

Маскулинность (Masculinity) — совокупность социальных представлений, характеристик поведения, установок и ожиданий о том, чем является мужчина, какие качества ему приписываются. Маскулинность также обозначает совокупность поведенческих и психических черт, свойств и особенностей, объек-

тивно присущих мужчинам в отличие от женщин. В настоящее время проблемы маскулинности рассматриваются также в связи с необходимостью более глубокого и всестороннего осознания гендерных ролей в обществе и анализа



мужской «составляющей» гендерного равенства. Это включает критический анализ доминирующих в обществе стереотипов, ценностей и норм маскулинности, которыми руководствуются в своем поведении мужчины, а также выявление и решение проблем, с которыми сталкиваются мужчины (низкая продолжительность жизни, производственный травматизм, большая подверженность таким

заболеваниям, как алкоголизм, наркомания, ВИЧ/СПИД, туберкулез). Не следует также забывать о необходимости развития и поддержки той позитивной роли, которую мужчины играют, участвуя в решении вопросов гендерного равенства.

Практические гендерные потребности (Practical gender needs) — потребности, определяемые женщинами/мужчинами в рамках их социально обусловленных ролей в обществе. Носят практический характер и, как правило, затрагивают ситуации неравенства в жизненных условиях, например неравный доступ к водоснабжению, медицинской помощи (в отдаленных регионах), трудоустройству. Деятельность, направленная только на удовлетворение практических потребностей, не будет иметь устойчивых результатов до тех пор, пока не будут приняты во внимание также и *Стратегические интересы* (см. ниже).

Позитивные меры/действия или позитивная дискриминация (Affirmative actions/measures, or Positive discrimination) — специальные временные меры (всякого рода льготы и преимущества), направленные на ликвидацию последствий прошлых фактов дискриминации с целью достижения фактического равенства возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин. Принятие таких мер, направленных на определенную группу, связано с тем, что законодательный запрет каких-либо дискриминационных норм не привел к отказу от них на практике.

В СОСТАВ ... ДОЛЖНО
ВОЙТИ НЕ МЕНЕЕ 30%
И НЕ БОЛЕЕ 70%
ОДНОГО ПОЛА ...

Права человека (Human rights). В теории прав человека различаются права первого, второго и третьего поколения. К первому поколению относятся естественные, неотъемлемые права человека: право на свободу мысли, совести и религии; право на ведение государственных дел; право на равенство перед законом; право на жизнь, свободу и безопасность личности. Ко второму поколению относятся позитивные, или основные, права человека, которые закреплены в конституционных правах и свободах (т.е. законодательно регламентированы) и обеспечены системой гарантий и механизмов защиты. Основные права человека охватывают личную, политическую, социальную, экономическую и культурную сферы. Если какое-либо основное право не вошло в конституцию государства, то оно должно быть признано в данном государстве независимо от его конституционного закрепления. Таким образом, в области прав

человека признается приоритет международного права по отношению к внутригосударственному. Коллективные права — третье поколение прав человека. К ним относятся право на мир, на здоровую окружающую среду, на социальное и экономическое развитие.

Эти права принадлежат каждому человеку, однако осуществляться эти права могут не отдельным человеком, а коллективом, общностью, категорией граждан.

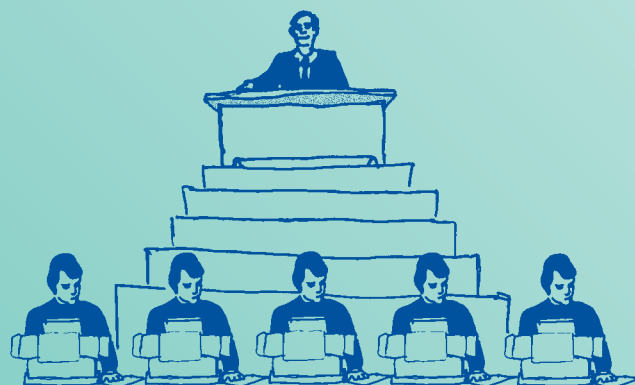
Именно к таким правам относится понятие **«права женщин»**.

Профессиональная сегрегация по признаку пола (Occupational segregation) проявляется в отношении мужчин и женщин, представляющих определенные профессии, занятых в определенных отраслях и занимающих определенные должности.



Горизонтальная сегрегация (Horizontal segregation) выражается в неравномерном распределении мужчин и женщин по профессиям и отраслям экономики (отраслевая сегрегация). Таким образом, занятость может быть охарактеризована как «мужская» (в производственном секторе) или «женская» (сфера услуг, образование, здравоохранение, торговля).

Вертикальная сегрегация (Vertical segregation) выражается в неравномерном распределении мужчин и женщин по позициям должностной иерархии (женщины занимают должности, характеризующиеся более низким статусом и требующие более низкой квалификации).





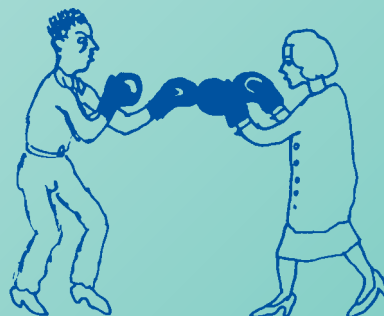
Расширение возможностей женщин (Empowerment of women)

— целенаправленный процесс, призванный способствовать, с одной стороны, осознанию женщинами существующих проявлений неравенства по принципу пола, а с другой стороны, формированию их активной позиции в борьбе с существующим неравным положением в семье, на рабочем месте, в общественной жизни. Речь идет о возможностях женщин самим контролировать свою жизнь, т.е. ставить перед собой определенные цели и задачи, получать профессиональную подготовку, развивать чувство

уверенности в собственных силах, решать проблемы и самоутверждаться.

Равные возможности в сфере труда (Equal opportunities in the world of work)

— предоставление равных шансов на получение конкретного рабочего места или на трудоустройство, владение или управление предприятием, на обучение или профессиональную подготовку, на достижение определенной квалификации и статуса, профессионального и карьерного роста, включая те профессии и должности, где существует доминирование представителей одного пола.



Равное обращение в сфере труда (Equal treatment in the world of work)

относится к таким вопросам, как оплата и условия труда, сохранение рабочего места и социальное обеспечение.

Сексуальные домогательства (Sexual harassment)

— поведение сексуального характера, затрагивающее достоинство женщины или мужчины. Носит чрезмерный, агрессивный и оскорбительный характер для объекта домогательства, особенно когда неприятие или прятие такого поведения оказывает влияние

на последующие решения, касающиеся трудоустройства или условий работы объекта домогательств. Сексуальные домогательства на рабочем месте, дома или в других местах становятся насилием на сексуальной почве, если они сопровождаются физическим или психологическим насилием или угрозами.

Сочетание служебных и семейных обязанностей (Баланс «работа — семья») (Work & family responsibilities, work & family balance) — степень гендерного равенства, определяющая соотношение между частной и профессиональной жизнью человека.

«Стеклянный потолок» (Glass ceiling) — образное выражение, означающее невидимый искусственный барьер, формируемый предрассудками мировоззренческого и организационного характера и закрывающий женщинам путь к руководящим должностям в сфере управления.



Стратегические гендерные интересы (Strategic gender needs) — относятся к соответствующему статусу женщин и мужчин в обществе. Стратегические гендерные интересы зависят от конкретных социально-экономических и политических условий и связаны с гендерным разделением труда, доступом к ресурсам и власти. Стратегические интересы могут включать законодательно закрепленные права, равную заработную плату, более широкое участие в процессе принятия решений, защиту от домашнего насилия и различных форм сексуальной эксплуатации. Учет стратегических гендерных потребностей

помогает женщинам удовлетворять свои практические потребности, самим контролировать свою личную жизнь и общественную деятельность, и, таким образом, менять существующие гендерные роли.



**Долой
кухонное
рабство!**

Организация Объединенных Наций

**на протяжении всей своей истории содействовала
мерам по повышению статуса женщин
на глобальном и национальном уровне**

1945

В Хартии ООН утверждается «вера в фундаментальные права человека, достоинство и ценность человеческой личности и равноправие мужчин и женщин».

1947

Создана Комиссия ООН по статусу женщин как вспомогательный орган Экономического и социального совета ООН.

1969

Создан Фонд действий ООН в сфере народонаселения (UNFPA), впоследствии переименованный в Фонд ООН по народонаселению. Мандат UNFPA — содействовать разви-

вающимся странам в улучшении служб охраны репродуктивного здоровья и планирования семьи, основанных на свободе личного выбора, и сформулировать политику народонаселения в рамках содействия устойчивому развитию.

1972

Генеральная Ассамблея ООН провозглашает 1975 год Международным годом женщин.

1975

В Мехико проходит Всемирная конференция ООН, посвященная Международному году женщин, на которой рассматриваются вопросы равенства, развития и мира. Делегаты из 133 стран принимают Всемирный

план действий — первый международный пакт, который «представляет собой глобальный консенсус относительно того, что должно быть сделано для улучшения положения женщин». Генеральная Ассамблея ООН принимает Всемирный план действий и провозглашает период с 1976 по 1985 годы Десятилетием женщин.

1976

По рекомендации Первой всемирной конференции ООН по проблемам женщин решением Генеральной Ассамблеи ООН создан Международный исследовательский и учебный институт ООН по продвижению женщин (INSTRAW). Мандат этого учреждения — проводить

исследовательскую, учебную и информационную деятельность в масштабах всего мира с целью продвижения женщин и поддержки их ключевой роли в достижении устойчивого развития.

1976

Решением Генеральной Ассамблеи учрежден Женский фонд развития ООН (UNIFEM) с целью улучшить жизненный уровень женщин в развивающихся странах путем прямой технической и финансовой поддержки.

1979

Генеральной Ассамблеей ООН принята Конвенция по искоренению всех форм дискриминации женщин (CEDAW), составленная в Мехико. Этот международный договор обязывает подписавшие его государства признать равные права женщин в политической, экономической, социальной, культурной и гражданской сферах, содействовать продвижению этих прав и обеспечивать их соблюдение.

1980

В Копенгагене (Дания) состоялась Вторая всемирная конференция по проблемам женщин. В ней приняли участие более 1300 делегатов из 145 стран; еще более 8000 человек участвовали в параллельно проходившем Форуме неправительственных организаций (НПО).

1985

Третья всемирная конференция ООН по проблемам женщин состоялась в г. Найроби (Кения). На ней собрались 1400 представителей официальных делегаций из 157 стран. Они приняли Перспективные стратегии — план действий по улучшению положения женщин до 2000 года.

1992

Всемирная конференция ООН по экологии и развитию в Рио-Жанейро признала, что эффективное участие женщин в действиях по сохранению окружающей среды необходимо для достижения устойчивого развития человечества.

1993

На Всемирной конференции ООН по правам человека в Вене было объявлено, что права женщин являются правами человека — универсальными, неотъемлемыми и неделимыми — и что нарушения прав женщин должны искореняться в контексте принятых на себя государствами обязательств обеспечить права человека для всех.

1994

По рекомендации венской Конференции по правам человека Комиссией ООН по правам человека назначен специальный докладчик по проблеме насилия в отношении женщин. Международная конференция ООН по народонаселению и развитию в Каире (ICPD) признала, что обеспечение охраны здоровья, образования и прав всем женщинам, в особенности девочкам, является ключевым фактором эффективной политики в области народонаселения и развития.

1995

На проходившей под эгидой ООН Всемирной встрече на высшем уровне по социальному развитию в Копенгагене было объявлено, что содействие активному участию женщин в политической и экономической сферах необходимо для борьбы с бедностью и социальным неблагополучием. На Четвертой всемирной конференции ООН по проблемам женщин в Пекине собрались 47 000 участников, включая 6000 официальных делегатов из 189 стран и 30 000 представителей НПО. Делегаты приняли Платформу действий, направленную на повышение статуса всех женщин мира.

1996

Вторая конференция ООН по человеческим поселениям (Хабитат II) признала положения Каирской и Пекинской конференций о важности гендерного равенства; в принятой на конференции Программе действий уделяется особое

внимание праву женщин наследовать собственность и получать кредиты.

1999

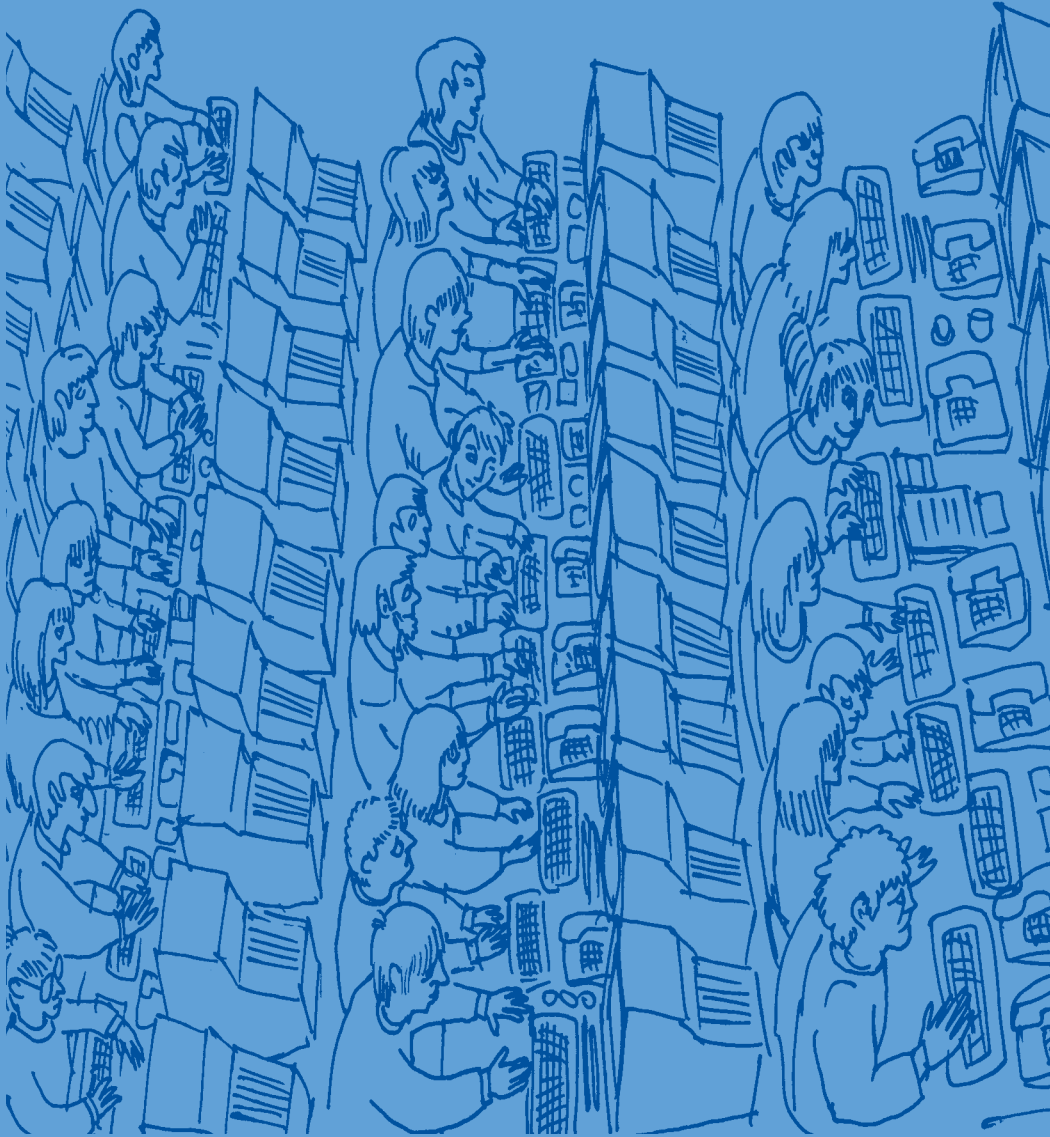
На встрече по итогам пяти лет Программы действий ICPD, иначе называемой «Каир + 5», было признано, что в масштабах всего мира начали предприниматься усилия по обеспечению прав, здоровья и образования женщин. Специальная сессия Генеральной Ассамблеи ООН призывает все страны выполнить свои обязательства по конкретным мерам в этих областях. В марте состоялось заседание Комиссии ООН по статусу женщин для создания основной концепции документов конференции «Женщина–2000», оценивающих прогресс в 12 главных проблемных областях Пекинской платформы действий.

1999–2000

Начались региональные подготовительные встречи в преддверии конференции «Женщина–2000». Они прошли в Бангкоке (Таиланд), Аддис-Абебе (Эфиопия), Бейруте (Ливан), Женеве (Швейцария) и Лиме (Перу).

2000

В Нью-Йорке состоялась конференция «Женщина–2000. Гендерное равенство, развитие и мир в XXI веке». Специальная сессия Генеральной Ассамблеи ООН 5–9 июня заслушала доклад Генерального секретаря о выполнении принятых в Найроби Перспективных стратегий по продвижению женщин и Платформы действий Четвертой всемирной конференции по проблемам женщин в Пекине. Специальная сессия также рассмотрела Итоговый доклад с изложением мер, которые должны быть приняты в будущем.



МОТ и вопросы гендерного равенства

МОТ и вопросы гендерного равенства

Позиция и подходы МОТ

Общей целью МОТ является расширение возможностей женщин и мужчин в получении достойной и производительной работы в условиях свободы, равноправия, безопасности и уважения человеческого достоинства. **«Все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей»** (Филадельфийская декларация, 1944).

Международная организация труда, образованная в 1919 году, объединяет усилия прави-

тельств, работодателей и трудящихся в деле достижения социальной справедливости и улучшения условий жизни и труда для женщин и мужчин по всему миру.

МОТ подходит к принципу равенства возможностей и обращения между женщинами и мужчинами, как к проблеме:

- **прав человека и важнейшему условию достижения реальной демократии.** Борьба с дискриминацией по признаку пола рассматривается как фундаментальная проблема защиты прав человека. Женщины составляют половину населения и треть рабочей силы в мире. Их право на равенство возможностей и обращения в сфере занятости должно быть реализовано путем участия женщин

во всех сферах жизни общества и на всех уровнях;

- **социальной справедливости и борьбы с бедностью** путем содействия занятости и профессиональной подготовке женщин, улучшения

**Конвенция МОТ
№ 100
о равном
вознаграждении
за труд
равной ценности.**

их условий труда и социальной защиты. Особое внимание уделяется безработным, занятым в неформальном секторе и сельском хозяйстве, единственным кормильцам в семье, работникам-мигрантам и другим наиболее

уязвимым категориям населения;

- **стабильного социально-экономического развития** путем расширения участия женщин в выработке и принятии политических решений в сфере экономического развития и их проведении в жизнь.

В своей деятельности МОТ решает вопросы гендерного равенства путем:

- внедрения комплексного гендерного подхода в осуществляемую политику, проекты и программы;
- проведения гендерно ориентированных действий, направленных либо на женщин, либо на мужчин, либо на женщин и мужчин совместно в целях устранения неравенства.

Концептуальная программа МОТ **«За достойный труд»** рассматривает гендерное равенство как оперативную задачу для решения четырех стратегических целей организации:

- реализации фундамен-

**Конвенция МОТ
№ 111
о недопущении
дискриминации
в сфере труда
и занятий.**

тальных принципов и прав в сфере труда;

- создания для мужчин и женщин больших возможностей занятости и получения достойного дохода;
- расширения охвата и повышения эффективности социальной защиты;
- укрепления трипартизма (диалог трудящихся, работодателей и профсоюзов) и развития социального диалога.

Основные принципы гендерного равенства отражены в четырех основных конвенциях МОТ, касающихся гендерного равенства и прав трудящихся женщин:

- № 100 о равном вознаграждении за труд равной ценности;
- № 111 о недопущении дискриминации в сфере труда и занятий;
- № 156 о работниках с семейными обязанностями;
- № 183 о защите материнства.

Эти принципы включают:

- равенство возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин в сфере занятости;
- равную оплату труда равной ценности;
- улучшение баланса между работой и семьей для работников (мужчин и женщин) с семейными обязанностями;
- охрану материнства.

Заявления МОТ в отношении гендерного равенства

- В соответствии с Планом действий МОТ по гендерному равенству и применению комплексного гендерного подхода, к концу 2010 года 50% профессиональных постов должны занимать женщины, причем особое внимание следует уделить продвижению женщин на высшие управленческие должности.
- «Работать над продвижением гендерного равенства — это не просто правильно, это очень разумно. Продвижение гендерного равенства приведет к улучшению качества жизни для всех». (Хуан Сомавия, Генеральный директор МОТ. 8 марта 1999 г.)
- «По мнению МОТ, интеграция гендерной перспективы означает систематический учет интересов и потребностей мужчин и женщин при анализе социально-трудовых вопросов,

а также в процессе планирования и реализации всех программ. Это означает рассмотрение различных гендерных ролей мужчин и женщин и их взаимоотношений в сфере труда с тем, чтобы иметь более полную картину всех гендерных различий, проявляющихся в разных возможностях на рынке труда (как формальном, так и неформальном), в существующих ограничениях (или возможностях) в обучении и развитии профессиональных навыков, в условиях труда, социальной защищенности, в сочетании семейных обязанностей с экономической деятельностью и участием в принятии решений». (План действий МОТ по гендерному равенству и применению комплексного гендерного подхода, 2001 г.)

- Проблемы гендерного равенства должны быть интегрированы во весь широкий спектр деятельности МОТ в сфере труда — как на уровне политики, так и при проведении проектов и программ технического сотрудничества

Конвенция МОТ № 156 о работниках с семейными обязанностями.

в странах-членах МОТ. Генеральным директором МОТ сделано политическое заявление Циркуляра № 564, (*полный текст Циркуляра на www.ilo.ru/gender*), в котором формулируются обязательства организации по продвижению принципов гендерного равенства и применению Комплексного гендерного подхода как внутри самой организации, так и через социальных партнеров в странах-членах МОТ.

Конвенция МОТ № 183 о защите материнства.

Новая оперативная задача по гендерному равенству

На текущее двухлетие 2004–05 оперативная задача МОТ по гендерному равенству сформулирована следующим образом: **«Трехсторонние партнеры МОТ предпринимают позитивные действия в целях усиления гендерного равенства в сфере труда».**

Для оценки эффективности деятельности МОТ по решению этой задачи, а также для измерения и мониторинга прогресса в сокращении гендерного неравенства в странах-участниках МОТ были выработаны три индикатора:

Индикатор 1. Международные трудовые нормы по гендерному равенству. В качестве показателя будут рассматриваться страны, которые ратифицируют дополнительно хотя бы одну из четырех основных конвенций МОТ по гендерному равенству (**№№ 100, 111, 156, 183**), и страны, которые ратифицируют все четыре основные конвенции по вопросам равенства (все страны СНГ ратифицировали Конвенции №№ 100 и 111; кроме того, Россия ратифицировала Конвенцию № 156; Беларусь — Конвенцию № 183).

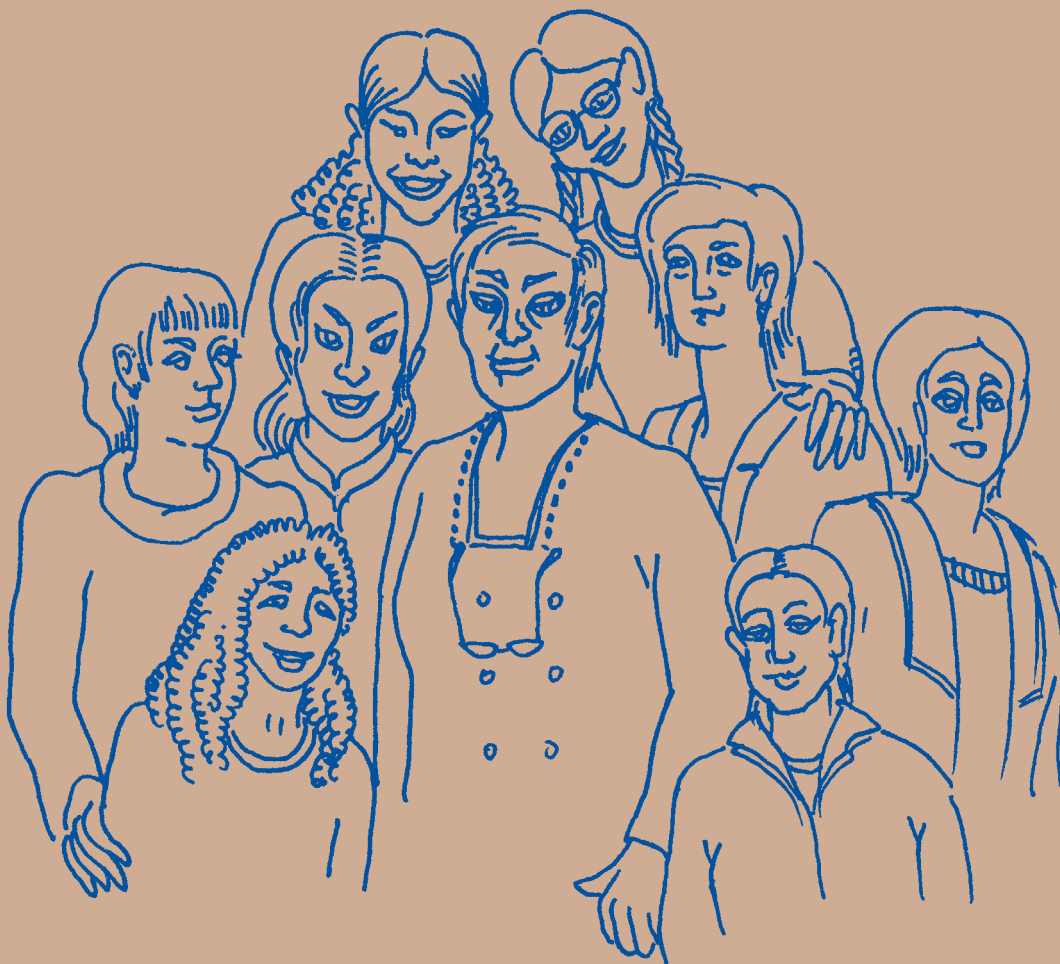
Индикатор 2. Позитивные изменения в области гендерного равенства. В данном случае в качестве показателей будут рассматриваться изменения в законодательстве, политике, национальных программах, а также институциональные изменения, в результате которых существенно сократилось гендерное неравенство в таких сферах, как трудовые права, возможности занятости, социальная защита, социальный договор.

Индикатор 3. Сбалансированное представительство мужчин и женщин.

Трехсторонние партнеры МОТ достигают существенного прогресса в увеличении представительства женщин на руководящих уровнях для обеспечения сбалансированного участия мужчин и женщин в процессе принятия решений. Безусловно, этот показатель носит долгосрочный характер. В среднесрочном плане цели МОТ ограничиваются конкретными условиями и уровнями представительства, т.е. участием мужчин и женщин в работе руководящих органов МОТ (Административном Совете и Международной конференции труда), а также в совещаниях, семинарах, учебных программах.

В течение 2004–05 гг. всеми подразделениями МОТ в штаб-квартире в Женеве и регио-

нальных офисах будет вестись точный учет числа и статуса женщин и мужчин, участвующих в мероприятиях и учебных программах, финансируемых за счет средств регулярного бюджета и из внебюджетных источников. Для решения этой задачи все отделения и офисы МОТ должны отчитываться по Индикатору 3 и регулярно информировать Административный совет и Международную конференцию труда о результатах (для этого разработана специальная таблица, которая с января 2004 г. является неотъемлемой частью всех отчетов по всем проведенным мероприятиям).



международное журналистское сообщество о гендерном равенстве

Международное журналистское сообщество о гендерном равенстве

Впервые о гендерных проблемах в СМИ в глобальном масштабе заговорили в 1995 году на всемирной конференции «Женщины и журналистика» под эгидой ЮНЕСКО в Торонто. Тогда же было принято масштабное исследование, посвященное положению женщин на рынке труда в сфере СМИ. Исследование показало, что женщины недостаточно представлены в сфере управления и принятия решений медиа-индустрии, зарабатывают меньше мужчин и в большинстве стран составляют меньшинство в профессии.

В Плане действий, принятом Всемирной конференцией по положению женщин в 1995 году в Пекине, отдельным пунктом содержалась рекомендация активнее вовлекать

женщин в работу редакций, поддерживать женские СМИ, а также преодолевать стереотипизацию по гендерному признаку в материалах прессы, радио и телевидения.

В 2001 году в рамках 24-го Конгресса Международной федерации журналистов в Сеуле состоялась Всемирная конференция женщин-работников СМИ. Она рассмотрела результаты нового исследования, посвященного положению журналисток, и констатировала наличие дискриминации практически во всем мире. Преодоление дискриминации в СМИ стало одной из приоритетных задач МФЖ. 25-й Конгресс МФЖ, состоявшийся в Афинах в 2004 году, подтвердил важность работы по претворению Плана действий в жизнь. В настоящее время в рамках

МФЖ работает международный гендерный совет, а также институт гендерных координаторов по странам и регионам. Во многих странах и субрегионах проводится работа по выполнению Плана действий, создаются коалиции журналистских организаций, нацеленные на преодоление гендерного неравенства.

Ниже мы предлагаем вашему вниманию текст Плана действий МФЖ, текст решения Союза журналистов России в развитие идей МФЖ в области гендерного равенства (первый в СНГ соответствующий документ), а также региональный план действий для стран Кавказа, Центральной Азии, России и Монголии, принятый на встрече в Улан-Баторе в 2003 году и дополненный на встрече в Москве в 2004 году.

гендерное равенство в журналистике

План действий, принят 24-ым Всемирным Конгрессом Международной федерации журналистов в Сеуле (2001)

План действий

1

Женщины в журналистике

Действие:

Гендерный совет должен подготовить обзор успешных примеров из практики союзов по повышению числа женщин на руководящих постах в средствах массовой информации. В таком обзоре центральное место должно быть уделено положениям коллективных договоров, направленным на достижение гендерного равенства.

Следует включить примеры положений коллективных договоров по таким вопросам, как:

- отпуск по уходу за ребенком;

- социальная защита;
- рабочее время;
- модели гармоничного сочетания работы с семейными обязанностями;
- служебное продвижение;
- доступ к профессиональному обучению.

МФЖ должна поддержать внедрение успешной практики путем организации учебных занятий и семинаров для профессиональных союзов. Национальные союзы должны воплотить этот опыт в требованиях своих национальных коллективных договоров и доложить МФЖ о том, как были использованы примеры успешной практики. Гендерному совету следует

разработать этический кодекс женщин-руководителей СМИ.

2

Женщины в Союзе

Между союзами не существует единого мнения относительно того, помогает ли создание особых структур для женщин, выделение мест или система квот повысить представленность женщин и их участие в делах союза.

Действие:

Гендерный совет должен подготовить обзор деятельности женских комитетов и систем по установлению нормативов представительства женщин и сформулировать выводы о том, как эти структуры повлияли на уровень участия женщин

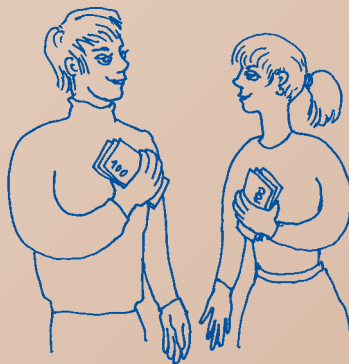
Равная оплата за труд равной ценности: пробле- ма для союзов и МФЖ

Действие:

Гендерный совет должен инициировать кампанию за равную оплату труда. Эта кампания должна быть организована на региональном и национальном уровне и направлена на достижение равной оплаты труда женщин на практике. МФЖ должна подготовить обзор успешной практики достижения равной оплаты и распространить эту информацию среди профессиональных союзов — членов МФЖ для организации действий на национальном уровне.

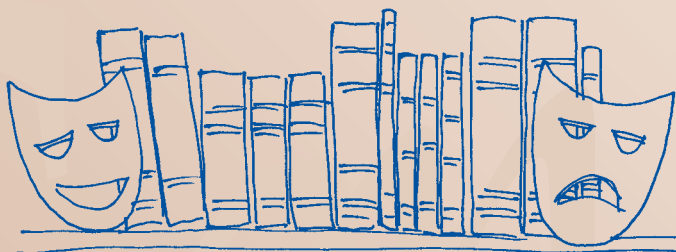


в делах союза. Национальные союзы должны использовать данные этого обзора для создания женских комитетов и систем и установления нормативов представительства женщин и доложить МФЖ о создании таких структур. МФЖ должна поощрять женщин к вступлению на руководящие должности путем специальных тренинговых программ и других мероприятий. Конгресс постановил, что Исполнительный комитет МФЖ должен подготовить Годовой план, направленный на утверждение среди журналисток принципов и ценностей профессионального союза.



МФЖ должна обеспечить согласование проведения кампании с Международной конфедерацией свободных профсоюзов (представляющей профсоюзные центры). Кампания должна добиваться регулярных пересмотров уровня заработной платы с работодателями; права профсоюзов на совещательный голос при определении ставок оплаты труда, а также продвижения успешной практики заключения коллективных договоров. Кампания должна сопровождаться практическими семинарами и совещаниями.

МФЖ должна помогать профсоюзам развивать национальные стратегии и кампании, адаптированные к специфическим потребностям той или иной страны. Кампания должна поставить перед собой цель достижения практического выполнения всех основных конвенций МОТ по обеспечению прав женщин.



4

Образы женщин в СМИ

Действие:

Гендерный совет должен сотрудничать с другими группами, работающими по проблеме изображения женщин в СМИ. Инициатива МФЖ будет направлена на изучение опыта союзов по применению соответствующих рекомендаций для журналистов и на использование этих рекомендаций при обучении журналистов. МФЖ должна подготовить материалы в помощь союзам в решении проблемы изображения женщин с целью обеспечения справедливого и гармоничного содержания СМИ.

5

Сеть женщин МФЖ

Сеть электронной почты женщин МФЖ существует, но ее нужно расширить и обеспечить координацию на региональном уровне силами представительств МФЖ и региональных федераций.

Действие:

Сеть электронной почты должна служить основой кампании за равную оплату труда равной ценности. Каждый регион должен назначить координатора

электронной сети. Гендерный совет должен отвечать за общую координацию работы сети электронной почты. Секретариат и региональные представительства МФЖ должны обеспечить распространение всей информации о мероприятиях, деятельности и акциях МФЖ среди женской сети, чтобы обеспечить участие женщин.



6

Женщины в МФЖ

Действие:

Конгресс призывает союзы-члены МФЖ выдвигать женщин-кандидаток на должности членов Исполнительного комитета МФЖ. Конгресс поручает новому Исполнительному комитету разработать совместно с Гендерным советом стратегию по интеграции гендерного аспекта во все виды деятельности МФЖ. Вопросы гендерного равенства должны быть включены во все дебаты Конгресса.

7

Доступ к профессиональному обучению

Гендерный совет МФЖ должен разработать стратегии действий союзов по улучшению доступа к профессиональному обучению для журналисток. Это включает доступность начальной профессиональной подготовки журналистов, курсов повышения квалификации и специализированного обучения. МФЖ должна установить контакты с университетами, школами журналистики, учебными центрами и т.п. для обеспечения работы с молодыми женщинами.

Женщина в редакции

принято Секретариатом Союза журналистов России в развитие решений МФЖ (2002)

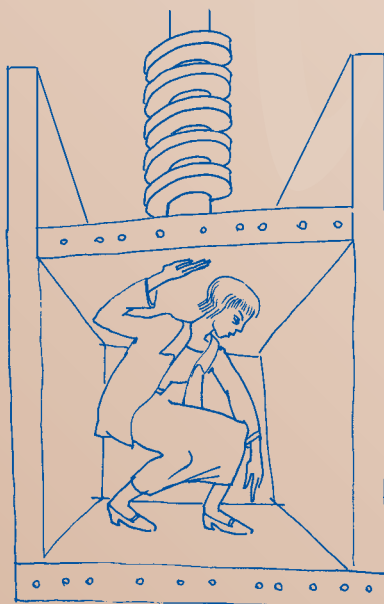
В настоящее время большинство российских журналистов — женщины. Условия и оплата их труда, факты дискриминации по признаку пола и возрасту, невнимание руководителей СМИ и работодателей к положению и нуждам женщин вызывают озабоченность Союза журналистов России.

Феминизация современной российской журналистики — обратная сторона низкого уровня оплаты труда работников отечественных СМИ. Безусловно, причина того, что профессия за последние 10 лет становится все более «женской», не только в этом, однако экономический фактор имеет существенное значение. Если 10–15 лет назад женщины со-

ставляли примерно половину всех сотрудников редакций, то в настоящее время в регионах их число достигает 80%. Заметна и еще одна тенденция: чем дальше от Москвы, центральных СМИ и высоких зарплат и гонораров, тем больше женщин

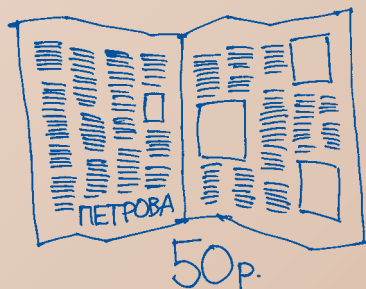
не только среди творческих сотрудников, но и в числе руководителей. При этом не секрет, что в регионах журналисты нередко подвергаются куда более серьезному прессингу со стороны власти. Местная пресса в стране имеет определенно женское лицо, и все проблемы и драмы местной журналистики также можно оценить как «женские» темы.

Однако существует ряд сюжетов, которые указывают на особенно уязвимое положение женщин в профессии в целом. Как уже указывалось, это в первую очередь **оплата труда**. Среди высокооплачиваемых журналистов и менеджеров СМИ женщин явное меньшинство. Среди главных редакторов национальных газет и ТВ — единицы. Это обстоя-





тельство вполне корреспондируется с положением женщин в России в целом (по данным независимых исследований, в СССР средняя зарплата женщин составляла 70% от зарплаты мужчин, сегодня — около 50%). Довольно трудно посчитать, каково соотношение средней зарплаты мужчин и женщин в нашей профессии, однако очевидно, что женщины в подавляющем большинстве работают в государственных (включая районные) СМИ, где зар-



плата существенно ниже. В частных СМИ женщины нередко сталкиваются с очевидной экономической дискриминацией — им платят за равный труд меньше, чем мужчинам-коллегам, вознаграждение (так называемая премия главного редактора в конверте) только на том основании, что «для женщины это и так неплохо». Причина этого безобразия находится прежде всего в порочной системе выдачи не фиксируемой в налоговых органах суммы. Жаловаться в такой ситуации трудно. Руководители объясняют свое решение тем, что «мужику надо кормить семью» (при этом многие журналистки являются единственными кормильцами своих малолетних детей, но об этом почему-то не говорят). Женщины-журналистки, воспитывающие детей, сталкиваются и с другой формой дискриминации — **с дискриминацией трудящихся с семейными обязанностями**, права которых защищает 156 статья МОТ. Давно прошли времена, когда редакции обеспечивали своих

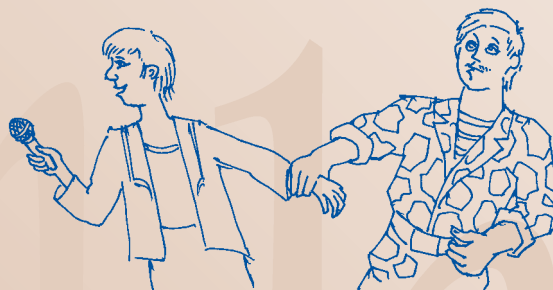
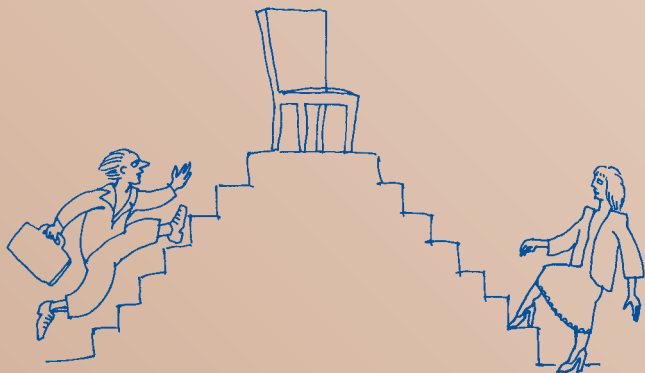
сотрудников детскими дошкольными учреждениями и лагерями отдыха, детскими поликлиниками и т.д. Частные СМИ в настоящее время, как правило, не оказывают сотрудникам помощи в воспитании детей, не представляют финансовой поддержки для оплаты детских и медицинских учреждений (что в основном ложится на женские плечи). В условиях незрелого рынка руководство редакций негативно относится к гибкому графику работы для молодых матерей, к больничному и отпуску по уходу за ребенком.



Рождение ребенка для многих журналисток, по нашим сведениям, означает не только перерыв в работе, но нередко и потерю профессии и места в ре-

дакции. Увольнения беременных — постыдная практика наших СМИ (многие из перечисленных проблем могли бы получить разрешение благодаря активной работе профсоюзов, однако профсоюзы работников СМИ в России пока находятся только в стадии становления).

Женщинам труднее подняться по служебной лестнице, эта форма дискриминации скрыта и имеет корни в нежелании многих руководителей пускать в узкий «мужской клуб» лидера в юбке — здесь ситуация также похожа на происходящее в российском обществе в целом.



В силу сходных причин **женщинам труднее основывать независимые СМИ и вести медийный бизнес**, тем более если они заявляют о своей «женской» направленности. Закрытие единственной в Европе национальной женской радиостанции «Надежда» (дело не без поддержки Ассоциации журналисток передано в Страсбургский суд) — пример очевидной расправы над жен-

щинами. Трудности испытывают руководительницы многих региональных СМИ.

Женщины становятся жертвами насилия и грубости при выполнении профессионального долга. Избиения журналисток и угрозы — не редкость. В то же время подчас женщины становятся мишенью в силу физической хрупкости и деликатности. Их имена в мартирологе погибших журналистов, имя главного редактора «Советской Калмыкии сегодня» Ларисы Юдиной, погибшей от рук наемного убийцы, стало символом независимой и неподкупной журналистки наших дней.

Сексуальные домогательства

со стороны руководства — не повсеместное явление, но довольно показательное. Законодательство предусматривает наказание за подобные действия, однако проблема в том, что жертвы предпочитают не подавать в суд.

Оскорбления женщин

— общая практика в журналистской полемике, коллеги и представители власти безнаказанно позволяют себе самые циничные высказывания в отношении журналисток. Из обиженных мало кто подает в суд (для сравнения — в случае оскорбления национального чувства судов значительно больше). Однако есть случаи успеха.

Повышение профессионального мастерства

для женщин также менее доступно. Их значительно реже направляют на курсы повышения журналистского мастерства и менеджмента, реже включают в группы международного обмена и реже направляют



в престижные командировки. На ТВ нет ни одной женщины — постоянного иностранного корреспондента.

На международное отделение журфака МГУ до сих пор не принимают заявления от девушек.

Женщин — политических комментаторов почти нет.

На ТВ дискриминация женщин происходит также по возрасту.

Но и молодых журналисток неохотно берут на работу, мотивируя это тем, что девушкам трудно выполнять ответ-

ственное задание, и в качестве репортера редакции предпочитают мужчину.

Одна из причин всего этого — широкое **распространение дискриминационных стереотипов** в общественном сознании и в представлениях работодателей и руководителей СМИ.

Последнее исследование ценностных установок руководителей СМИ показало, что большинство из них считают женщину работником второго сорта и не видят в ней возможного лидера.



Непосредственным следствием этого является тот факт, что в СМИ в целом положению женщин уделяется очень мало места (в последние 5 лет — не более 1,5% от всех журнальных и газетных площадей), женщины представлены, как правило, стереотипно, а нередко и в унижительном виде. Попытки журналисток подготовить публикации и телепрограммы о современных женщинах встречают сопротивление руководства. А в профессиональных журналистских изданиях дискуссия на тему «женщина в редакции» только начинается. Эту работу активно поддерживают клубы «Журналистка» в Москве и регионах страны,

а также аналитическая и творческая деятельность Межрегиональной Ассоциации журналисток, специальная профессионального журнала «Журналист».

Союз журналистов России обращает внимание на то, что в последние годы положение женщин в редакциях не может не вызвать озабоченности. Несмотря на то, что женщины составляют большинство работников СМИ, они подвергаются различным видам дискриминации. Это дискриминация в оплате труда и приеме на работу (прежде всего в частных изданиях), отсутствие социальной защиты и дискриминация работников с семейными обя-

занностями, трудности продвижения по службе и повышения профессионального мастерства, грубость и оскорбления, часто остающиеся безнаказанными. Тревожит и то, что о женщинах очень мало пишут и вещают в СМИ, что говорит о дискриминационных настроениях общества в целом.

Союз журналистов предлагает:

- тщательно отслеживать и анализировать все случаи нарушения прав женщин на равную оплату труда, а также при приеме на работу и увольнении;
- обратить внимание работодателей на необходимость создания гарантий равных прав трудящихся журналисток, в том числе матерей с детьми, распространять положительный опыт в данной области и учредить премию для работодателей, внимательных к нуждам журналисток и содействующих их профессиональному и служебному росту;
- поддерживать обращения в суд и Большое жюри СЖР от журналисток по поводу всех видов дискриминации и обеспечить широкое освещение их в СМИ;
- поддержать работу Межрегиональной Ассоциации журналисток, деятельность клубов «Журналистка» в регионах страны и в Москве;
- активизировать работу по проведению творческих конкурсов и творческих мастерских по женской теме в СМИ, женскому бизнесу и женскому лидерству в СМИ;
- проводить национальные дискуссии и кампании в СМИ по положению женщин, создать специальные рубрики в профессиональных журналистских изданиях;
- развивать международное сотрудничество и обмен опытом в области продвижения женщин в СМИ.

Региональный план действий в области гендерного равенства в СМИ для стран Центральной Азии, Кавказа, России и Монголии

План предложен участниками Центральноазиатской встречи в Улан-Баторе в октябре 2003 года и участниками последующего круглого стола «Гендер и СМИ» в Москве в феврале 2004 года.

В обсуждении приняли участие представители Армении, Азербайджана, Грузии, Кыргызстана, Монголии, России, Таджикистана и Узбекистана.

Практически во всех этих странах уже действуют программы гендерного развития.

Участники дискуссий обозначили основные проблемы и наметили возможные пути их решения.

Проблемы:

- во многих странах региона союзы журналистов не имеют собственных гендерных стратегий;
- очень немного женщин представлено в руководстве СМИ;
- права журналистов в целом нередко не соблюдаются.
- всюду женщины-журналистки сталкиваются с дискриминацией по половому признаку (прежде всего в оплате труда);
- всюду в массовом сознании господствуют сексистские стереотипы, и ощущается нехватка материалов по проблемам гендерного развития в целом и по вопросам гендера в СМИ в частности.

План действий предлагает:

- работать над повышением гендерной сознательности журналистского сообщества и журналисток;
- поддерживать женщин в продвижении по службе и создавать благоприятные условия для их карьерного роста;
- активнее противостоять проявлениям всяческой дискриминации;
- помогать журналистским сообществам и самим журналисткам полнее овладевать современной информацией по проблеме гендерного развития.

Пути решения:

- предлагается разработать ряд публикаций и визуальных материалов для работников СМИ по проблеме гендера;
- проводить регулярные профессиональные семинары для журналистов региона;
- распространять информацию о международной деятельности в области гендерного равенства среди журналистов и руководителей СМИ;
- создать систему профессиональных тренингов;
- проводить мониторинг нарушений прав женщин;
- организовать конкурсы на лучшие материалы по проблеме гендерного равенства в странах региона.

Информационные ресурсы

www.ilo.org

(на англ. языке)

www.ilo.org/gender

(на рус. и англ. языках)

www.ilo.ru/gender

(на рус. и англ. языках)

www.ifj.org

Международная федерация
журналистов

(на англ. языке)

www.owl.ru

информационный портал

«Женщины и общество»

(на рус. языке)

www.women.kz

сайт Феминистской лиги
Казахстана

(на рус. языке)

www.asiagender.net

сеть гендерных исследований
Центральной Азии

(на рус. языке)