

і



# Г Е Н Д Е Р П О Л І Т И К А Д Е Р

# КРАЩІ ПРАКТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РОБОТІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД І УКРАЇНА



ТАМАРА МАРЦЕНЮК

Успішне впровадження і регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (у першу чергу – на ринку праці та у сфері політики), надання рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків. Забезпечення гендерної рівності у професійній, робочій сфері доцільно розглядати на *трьох рівнях аналізу* – макро-, мезо- і мікрорівнях.

Макрорівень стосується впровадження міжнародного і національного законодавства стосовно рівних прав і можливостей. Проблема на макрорівні регулювання гендерних відносин на ринку праці в Україні є суперечливою. З одного боку, було прийняте основне законодавство із гендерної рівності. З іншого боку, на практиці ситуація із гендерними відносинами на ринку праці залишає бажати кращого. Розгляньмо приклади.

Україна ратифікувала усі основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), такі як: Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю (1951 р.), Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) (1953 р.), Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (1981 р.), Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.). Також Міжнародним

біуро праці (МБП) за спільної фінансової підтримки Європейського Союзу та МБП було реалізовано *Проект технічного співробітництва «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»*<sup>1</sup>.

У розвитку законодавства із забезпечення гендерної рівності на національному рівні Україна також досягла значного прогресу. *Конституція України* у ст. 24 гарантує громадянам рівні конституційні права і свободи: «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується «наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей... у праці та винагороді за неї; спеціальни-

мих понять, як *рівні права та рівні можливості жінок і чоловіків, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання* тощо. Як зазначено в ст. 3, «державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків...».

Яким же є результат макрорівневого регулювання гендерних відносин на ринку праці? Розгляньмо лише деякі звіти. У *Національному огляді* (станом на квітень 2014 р.) виконання



ми заходами щодо охорони праці...». У *Кодексі законів про працю України* у ст. 2-1 держава «забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин».

*Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»* (2005) містить визначення

Пекінської декларації та Платформи дій<sup>2</sup> серед основних проблем у сфері забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків, зазначено, що «актуальним є збереження високого рівня гендерної сегрегації (горизонтальної та вертикальної) на ринку праці».

Дані міжнародних звітів теж свідчать про незадовільну реалізацію гендерної політики в Україні. У *Звіті з людського розвитку* Програми розвитку ООН 2013 р. зазначено,

що Україна посідає 57 місце в індексі забезпечення гендерної рівності<sup>3</sup>. Відповідно до *Звіту з глобального гендерного розриву 2013 р.*<sup>4</sup> Україна посідає посередню позицію (64 місце) у вимірі величини гендерного розриву (gender gap) у чотирьох важливих сферах нерівності між чоловіками та жінками: економічна участь, рівень освіти, політичне представництво, сфера здоров'я.

Можливо, це означає, що лише макрорівня недостатньо для успішного впровадження політики гендерної рівності? Зрозуміло, що на мікрорівні прагнень окремих працівниць і працівників теж не достатньо. Доцільно брати до уваги саме *мезорівень* (роботодавці, компанії та організації), на якому теж повинна провадитися політика рівних можливостей. Пропоную розглянути цей рівень на основі прикладів і результатів діяльності в Україні *проекту ЄС «Права жінок та дітей в Україні – комунікаційний компонент»* (2009-2011 рр.), одним із напрямків діяльності якого було встановлення гендерної рівності на ринку праці.

Успішні приклади їх реалізації

рівності. Не всі методи стосуються покарання або засудження дискримінації. Доволі дієвий підхід – поширення так званих кращих практик, тобто, метод «пряника» (на противагу методу «батога»).

#### **Конкурс «Рівні можливості: найкращий роботодавець» (2010 р. і 2011 р.)**

5 вільних годин на тиждень для співробітників і співробітниць з дітьми, кімнати матері та дитини і можливість перебування з дитиною на робочому місці, дистанційна робота та гнучкий робочий графік, безвідсотковий кредит на лікування дитини та сприяння її влаштуванню у дитячі заклади – усе це діючі практики українських підприємств, які взяли участь у конкурсі.

Серед завдань проекту були підтримка зусиль українських підприємств у протидії дискримінації за ознакою статі, покращення розуміння питань гендерної рівності на робочому місці, демонстрація успішних у забезпеченні рівних можливостей прикладів українських підприємств

прямів діяльності продемонстрували існуючі практики у забезпеченні рівності співробітників. «В Україні, за оцінками незалежних експертів лише кожне четверте підприємство підтримує своїх працівників у виконанні ними обов'язків по догляду за дітьми», – зазначив Василь Костриця, Національний координатор Міжнародної організації праці в Україні. Проведення конкурсу супроводжувалося бізнес-семінарами для ознайомлення із успішними практиками та перевагами впровадження гендерної рівності на роботі. Як приклад, 7 жовтня 2011 року у рамках проведення конкурсу був організований перший в Україні День бізнес-батьків.

Пропоную кілька прикладів із напрацювань компаній-переможниць у сфері забезпечення гендерної рівності.

#### **Британська Рада в Україні**

*Політика рівних можливостей*<sup>5</sup> передбачає захист людей від невинуватливої дискримінації та неупереджене ставлення до певних соціальних груп. Мета політики – чесне

та справедливе ставлення до усіх людей та усунення проявів дискримінації, створення можливостей для їхньої повноцінної участі в житті суспільства та у працевлаштуванні.

Коли Британська Рада звертається до поняття рівних можливостей та розмаїття, то наводить 7 основних сфер: стать, фізичні вади, вік, раса / етнічне походження, релігія і вірування, сексуальна орієнтація, баланс між роботою та дозвіллям. Британська Рада вважає, що дискримінація за будь-яким із цих критеріїв є неприпустимою. Працівники і працівниці можуть виконувати роботу різного виду незалежно від статі. Коли аплі-



**Приклад спеціально обладнаної кімнати для годівлі грудьми «на робочому місці»**

можуть допомогти зрозуміти важливість проблематики. Існують різні підходи до впровадження гендерної

і поштовх для інших наслідувати їх приклад. Понад 150 українських підприємств і організацій різних на-

канти або аплікантки подаються на роботу (наприклад, викладати англійську в офісах Британської Ради), то

при розгляді заявки керівництво навіть не знає, якого вони віку.

Загалом Британська Рада розробила такі механізми, які підтримують кар'єрний розвиток жінок у цій організації. По-перше, це культура організації, яка стосується історії та ієрархії, робочих годин, балансу між роботою та дозвіллям, стилю менеджменту. По-друге, це всі складові професійного розвитку: набір персоналу, позитивні моделі поведінки, роль лінійного керівництва, заохочування кар'єрного розвитку, поради, коучинг, менторство тощо.

У колективному договорі Британської Ради працівницям та працівникам забезпечується однакова заробітна плата на одному рівні зарплатної сітки, рівний доступ до навчання та професійного розвитку, рівні можливості при відборі та працевлаштуванні. Наприклад, для прийняття максимально об'єктивних рішень члени робочої комісії, які обирають працівників, повинні бути різної статі, віку, національності та посідати посади різних рангів. Британська Рада намагається проводити ефективну політику боротьби із утисками та знущаннями, у тому числі і з сексуальними домаганнями (наприклад, шляхом розгляду скарг в рамках встановлених процедур).

Окрім того, надається 37,5 робочих годин на тиждень, декретна відпустка та відпустка для батька новонародженої дитини, особлива відпустка для навчання, гнучкий графік роботи, тимчасова зайнятість або скорочений робочий тиждень, залучення дітей співробітників і співробітниць до корпоративних заходів (як-от, День дитини в офісі Британської Ради), путівки до санаторію і медичне страхування для працівників/працівниць та членів їх сімей, безвідсоткова позика у разі потреби.

### Майкрософт Україна

Зазвичай вважається, що інформаційними технологіями, зокрема, програмуванням, займаються переважно чоловіки. Для компанії Майкрософт питання рівних можливостей та їх розмаїття є актуальним, причому враховуються особливості певної країни. В Україні компанія концентрує увагу на трьох аспектах: рівність між жінками і чоловіками, вікові особливості, люди з особливими потребами. Якщо говорити про стратегію

Майкрософт щодо надання жінкам рівних із чоловіками можливостей, то доцільно виділити три складові: прихід жінок у бізнес, безперешкодна в ньому робота та подальша успішність; культура включення жінок до прийняття рішень; інновації на ринку, співпраця з компаніями, які управляються людьми різного походження.

Стратегія представленості жінок у компанії Майкрософт реалізується шляхом інформування громадськості,

Майкрософт Україна кількість жінок становила 35,6 %, що є високим показником порівняно зі світовими стандартами – 20-30 % жінок у сфері інформаційних технологій.

### Ernst & Young – Україна

Різноманітність у будь-якому її прояві (гендерне, вікове, національне, розмаїття думок тощо) – це філософія компанії, її цінність, сильна сторона, а також частина корпоратив-



### The JUMP Blog

is a multilingual web portal for advancing women in the workplace with tips and best practices to increase your career prospects and invest in yourself

### Головна сторінка порталу для просування жінок на робочих місцях «Jump»

зокрема жінок, щодо можливостей і цінностей компанії. У 2010 році було створено клуб «Відкриваючи вікна» («Opening Windows») для професіоналок<sup>6</sup>, які працюють у сфері управління (причому не лише інформаційних технологій) для обміну досвідом та новими ідеями. Оскільки можливість налагодження зв'язків та створення мереж є важливим питанням, клуб було засновано як платформу для спілкування успішних у професійній діяльності жінок. Формат зустрічей – це, наприклад, бізнес-сніданки, що стосуються різноманітних тем (інновації у житті жінок, розвиток соціальних мереж, розвиток міжнародної кар'єри для жінок, баланс роботи та сімейного життя). Пізніше було запущено програму GLOW (Growing leaders with opening windows), метою якої є виховання молодих лідерок.

Баланс між особистим життям і роботою – інша важлива річ, яку використовує Майкрософт (гнучкий графік роботи, можливість роботи з дому тощо). Станом на 2010 р. у команді

ної культури та бізнес-середовища. Членство в компанії в Україні у 2010 році мали 62 % жінок. Однак серед партнерок і директорок їх було лише 30 %: типова для бізнесу картина вертикальної гендерної сегрегації робочого середовища. Цю ситуацію варто змінювати шляхом упровадження різних механізмів забезпечення гендерної рівності.

У побудові кар'єри, при встановленні рівня заробітної плати тощо усім працівникам і працівницям компанія надає рівні права і можливості. Компанія усвідомлює, що жінка, будучи матір'ю, не завжди має об'єктивну можливість скористатися цими правами. Таким чином, у компанії Ernst & Young було визначено цільову аудиторію – працюючих матерів із дітьми до 14 років. У червні 2010 року компанія провела опитування серед працівниць, у якому взяли участь майже всі жінки. Опитування викликало чималий інтерес серед жінок, які надали низку коментарів і пропозицій. Результати засвідчили, що 94 % матерів, які пра-

цюють, планують і далі будувати свою кар'єру в компанії Ernst & Young; 60 % із них вважають, що вони не підтримують ефективного балансу між роботою та особистим життям; 88 % непокоїть брак часу для своїх дітей.

Після опитування працювала робоча група, яка аналізувала отримані результати. 1 жовтня 2010 року було запущено нові етапи *Програми підтримки матерів, які працюють в Ernst & Young*. По-перше, програма передбачала надання можливості жінкам із дітьми до 14 років використати одну годину протягом робочого дня (п'ять годин на тиждень) на свій розсуд (наприклад, для розв'язання поточних справ, пов'язаних із родиною та дітьми). Окрім того, програма містила гнучкий робочий графік для мам, які працюють; додаткову оплату з перших 12 тижнів відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами таким чином, аби сукупний дохід співробітниці (виплата із Фонду соцстрахування та доплата компанії) складав 80 % окладу; додаткові повністю оплачувані 5 днів у зв'язку із відсутністю на роботі через хворобу дитини. Також було розширено програму медичного страхування для вагітних жінок та дітей співробітниць.

Через рік у червні 2011 р. було проведено чергове опитування матерів, які працюють в Ernst & Young. Як виявилось, 77 % респонденток погоджуються, що Програма підтримки мам, які працюють, сприяла більш ефективному балансу між роботою та особистим життям.

### Мережеві європейські проекти із підтримки жінок

У країнах Європейського Союзу лише 30 % жінок є власницями під-

приємств. Їм бракує *мережевої підтримки*, і для них не просто здобути фінансові ресурси для підприємницької діяльності, зокрема, в часи кризи. Таким чином, Європейська Комісія вважає за доцільне надавати жінкам підтримку як у процесі започаткування бізнесу, так і протягом його розвитку.

*Мережа європейського підприємництва*<sup>7</sup> нараховує 600 партнерів у 49 країнах та надає послуги для більше ніж 2,5 млн. малих і середніх бізнесів. Мережа європейського підприємництва допомогла 55 % своїх членів вийти на нові ринки. Зокрема, шведська підприємниця Крістіна Каллур шукала постачальника сировини для дитячого харчування, у якому не використовується молоко. Мережа запросила її відвідати Китай. Візит виявився успішним – нового постачальника було знайдено.

*Мережа жінок-послів підприємництва*<sup>8</sup> була створена у 2009 році і наразі налічує 270 учасниць із 22 країн. Мережа передбачає менторську підтримку для жінок у підприємстві. Наприклад, жінки, які мають певний досвід підприємницької діяльності, діляться ним із тими жінками, які прагнуть почати свою справу. Знову ж таки жінки мають можливість налагодити зв'язки, мережі та перейняти досвід підприємницької діяльності інших членкинь.

Соціальна підприємниця Ізабелла Ленардузі у 2006 р. започаткувала *Портал для просування жінок на робочих місцях*<sup>9</sup>. Ресурс пропонує жінкам практичні інструменти, що допомагають їм реалізувати свої професійні та особисті прагнення, а також підтримує компанії та організації, які

хотіли б сприяти вирішенню гендерної проблеми в управлінні.

### Гендерний план АТ «Оболонь»

Іще один приклад упровадження політики гендерної рівності на рівні компанії стосується розробки так званого *гендерного плану*. Корпорація «Оболонь» стала одним із перших підприємств в Україні, що розробило власний гендерний план<sup>10</sup>. Проект реалізовувався у рамках Проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». Це конкретний план дій, розроблений на основі гендерного аналізу діяльності підприємства, із чіткими індикаторами досягнення цілей і часовими рамками. Серед основних цілей гендерного плану такі: запобігання гендерній дискримінації під час прийому на роботу; забезпечення рівноправності при оплаті праці за рівноцінну роботу та рівних умов під час просування по службі не залежно від статі, рівного доступу до навчання і підвищення кваліфікації; дотримання балансу між професійною діяльністю та сімейним життям тощо.

### Замість висновків

У політиці на рівні компанії, як уже не раз зазначалося, важливим є забезпечення дружнього до сім'ї робочого середовища<sup>11</sup>. Це допоможе, передусім, розв'язати проблему так званої «бігової доріжки для матерів»<sup>12</sup>. А також надасть змогу більш активно залучити чоловіків до так званої доглядової праці. Також важливо підтримувати цінність гендерної рівності фінансуванням, виділяти кошти на її реалізацію.



<sup>1</sup> Проект Рівність жінок і чоловіків у світі праці – Режим доступу: <http://www.gender.ilo.org.ua/Pages/about.aspx>.

<sup>2</sup> Україна. Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. Квітень 2014 р. – Режим доступу: [mlsp.kmu.gov.ua/document/161464/t.doc](http://mlsp.kmu.gov.ua/document/161464/t.doc).

<sup>3</sup> Human Development Report. Table 4: Gender Inequality Index. – Режим доступу: <https://data.undp.org/dataset/Table-4-Gender-Inequality-Index/pq34-nwq7>.

<sup>4</sup> Hausmann R. The Global Gender Gap Report 2013 / Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson, Yasmina Bekhouche, Saadia Zahidi. – Geneva: World Economic Forum, 2013. – 388 p. – Режим доступу: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf).

<sup>5</sup> Рівні можливості та розмаїття, Британська Рада. – Режим доступу: <http://www.britishcouncil.org.ua/about/equal-opportunity-diversity>.

<sup>6</sup> «Майкрософт Україна» відкриває Клуб інноваційних жінок «Opening Windows». – Режим доступу: <http://www.microsoft.com/ukraine/news/issues/2010/12/opening-windows.mspx>.

<sup>7</sup> Enterprise Europe Network. – Режим доступу: <http://een.ec.europa.eu/>

<sup>8</sup> European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/index_en.htm).

<sup>9</sup> Jump: Web Portal for Advancing Women at the Workplace. – Режим доступу: <http://www.blogjump.eu/>

<sup>10</sup> Корпорація «Оболонь» впроваджує гендерний план, новини від 29.06.2011. – Режим доступу: [http://obolon.ua/ukr/press/news/?news\\_id=405](http://obolon.ua/ukr/press/news/?news_id=405).

<sup>11</sup> Марценюк Т. Відповідальне батьківство та гендерна рівність // Інформаційно-просвітительське видання «Я», Харьковская женская организация «Крона». – 2008. – Спецвыпуск «Новые роли для украинских женщин». – С. 12-13.

<sup>12</sup> Марценюк Т. Гендерована робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер (Розділ 5) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрич, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 77-96.

# СВІТ В НЕРІВНОСТЯХ І ДОСЯГНЕННЯХ

## ПРЕЗИДЕНТКУ ЛИТВИ ОБРАЛИ ЛІДЕРКОЮ СВІТУ

Президентка Литви Даля Грібаускайте на засіданні Ради жінок – світових лідерок, що відбулося в Нью-Йорку, була обрана її головою. Рада, яка заснована у 1996 році, об'єднує найуспішніших жінок. Її мета – заохочення жінок до більш активної участі у процесах прийняття найважливіших рішень у законотворчості, на ринку праці, а також сприяння підвищенню якості демократії в усіх країнах світу.

Зараз до Ради входять 48 членкинь і правління, і протягом чотирьох років її очолюватиме глава Литви. Даля Грібаускайте змінить на цій посаді президентку Фінляндії Тар'ю Халонен. Членкинями Ради також є Федеральна канцлерка Німеччини Ангела Меркель, прем'єрка Данії Хелле Торнінг-Шмітт, президентка Республіки Корея Пак Кін Хе, президентка Бразилії Ділма Роусефф.

Як зазначила пані Грібаускайте, її обрання на пост голови Ради є оцінкою лідерства Литви. Подальша діяльність президентки в цій Раді надасть Литві можливість ще більше підвищити свою роль у світі і брати активнішу участь у діяльності щодо поліпшення становища та заохочення лідерства жінок.

Литва – одна з країн ЄС, в яких жінки посідають близько 40 % керівних позицій в державних структурах, а розрив між кількістю працюючих чоловіків і жінок в Литві – один з найменших у ЄС.

## ЕММА УОТСОН ВИСТУПИЛА У ШТАБ-КВАРТИРІ ООН З ПОТУЖНОЮ ПРОМОВОЮ З НАГОДИ СТАРТУ КАМПАНІЇ «HEFORSHE»

20 вересня голова ООН Пан Гі Мун та актриса Емма Уотсон запустили одну з найбільших кампаній солідарності з жінками. Рух «HeForShe» (Він за неї), покликаний протягом року залучити не менше мільярда чоловіків, юнаків та хлопчиків до боротьби за гендерну рівність. Кампанія охоплює такі проблеми, як рівна оплата праці чоловіків і жінок, здобуття освіти африканськими дівчатами з сільської місцевості та багато інших. Пан Гі Мун зазначив, що проблеми, які прийнято вважати «жіночими», насправді виявляються «чоловічими». Глава ООН нагадав, що кожна третя



жінка в світі стає жертвою насильства, і що найчастіше кривдниками виступають саме чоловіки.

Емма Уотсон, віднедавна посланниця доброї волі ООН, виступила з неймовірно потужною промовою з нагоди старту кампанії. Важливою частиною виступу стало звернення акторки до чоловіків: «Я хочу, щоб чоловіки вступили у цю боротьбу для того, щоб їхні доньки, сестри та матері змогли бути вільними від упереджень, а також для того, щоб їхні сини могли дозволити собі бути чуйними та людяними, й таким чином стати більш щирою та цілісною версією самих себе».

## ПЕТРО ПОРОШЕНКО ЗА ТЕ, ЩОБ ДАТИ ЖІНКАМ БІЛЬШЕ ВЛАДИ

Президент України Петро Порошенко поставив завдання міністру закордонних справ Павлу Клімкіну збільшити кількість амбасадорок, які очоляють українські дипломатичні установи. «Потенціал, освітній і професійний рівень українських жінок є надзвичайно високим, і це варто враховувати владі в реалізації кадрової політики», – зазначив Президент під час зустрічі з народними депутатками, членкинями міжфракційного об'єднання «Рівні можливості».

Глава держави зазначив, що підтримує ідею про введення гендерних квот у виборчому законодавстві. «Важливо проаналізувати, законодавчо врегулювати та забезпечити підвищення ролі жінки не тільки в суспільстві, але й в управлінні державою», – підкреслив він. «Євроінтеграція диктує необхідність більшої присутності жінок в усіх

гілках влади», – сказав П. Порошенко.

## «ТУФЛЯ НАСУВАЄТЬСЯ»: ТУРЕЦЬКІ ЖІНКИ ПРОТИ СЕКСИЗМУ

Айлін Назліака, депутатка парламенту Туреччини, під час засідання виступила з різкою критикою сексизму, який надзвичайно поширений в Туреччині. У промові вона погрожувала кинути одну зі своїх туфель в іншого депутата: «Клянуся богом, внутрішній демон каже мені зняти одну з туфель і кинути в Вас. Але я уважно подивилася на свою туфлю і уважно подивилася на Вас, і думаю, що це того не варте». В ісламі кидання взуття в іншу людину або демонстрація підшви черевика вважається однією з найбільших образ.

Натхненні промовою пані Назліаки, туркені почали розмішувати в соцмережах фотографії своїх туфель з хештегом #geliyorterlik, що приблизно перекладається як «туфля насувається». Згодом до них приєдналися і жінки з інших країн.



Поширений в Туреччині сексизм став однією з найбільш обговорюваних проблем після того, як віце-прем'єр країни в кінці липня закликав жінок не сміятися голосно в громадських місцях. У відповідь жінки почали розмішувати в соцмережах знімки, на яких натхненно сміються, з хештегом #direnkahaha («опір сміхом»).

## СТАМБУЛЬСКАЯ КОНВЕНЦІЯ СОВЕТА ЕВРОПИ ВСТУПАЄ В СИЛУ

1 августа вступила в силу Стамбульська конвенція – поворотний в історії договір Ради Європи, посвящений предупреждению и борьбе

бе с насилієм в отношении женщин и бытовым насилієм.

Насиліє со стороны близкого партнера является одной из основных причин неслучайных смертей, травм и инвалидности женщин. В недавнем исследовании ООН говорится, что бытовое насиліє со смертельным исходом составляет 28 % всех умышленных убийств в Европе. 89 % погибших женщин в Албании погибают от рук партнера или члена семьи, в Швеции – 80 %, в Финляндии – 74 %. Если же посмотреть на бытовое насиліє без смертельных исходов, то и эти цифры ужасающи: например, в Украине в 2013 году зарегистрировано 160 000 случаев бытового насилія в отношении женщин. Исследование также показало, что 68 % украинок страдают от насилія в семье.

Кроме бытового насилія, Стамбульская конвенция фокусирует внимание на проблемах преследования, сексуального домогательства, сексуального насилія и изнасилования.

Конвенция исходит из интересов жертв и содержит комплексный набор практических инструментов, призванных улучшить механизмы социального реагирования. Она должна способствовать прекращению насильственных браков, практики обрезания женских половых органов, насильственных абортов и стерилизации. Документ возлагает ответственность за предупреждение насилія, защиту жертв и наказание лиц, совершающих акты насилія, обязывает принять меры, необходимые для формирования соответствующей комплексной политики, предусматривает создание мониторингового механизма для обеспечения эффективного выполнения ее положений.

### РЕДАКТОРКУ ИРАНСКОГО ЖЕНСКОГО ЖУРНАЛА БУДУТ СУДИТЬ ЗА ФЕМИНИЗМ

Шахлу Шеркат, журналистку, редакторку женского журнала Zanan-e Emruz («Женщина сегодня»), привлекут к суду за пропаганду феминистских идей и сотрудничество с антиисламистскими группировками. Ранее Ш. Шеркат возглавляла журнал Zanan («Женщина»), который семь лет назад был закрыт администрацией президента страны. Тогда Ш. Шеркат обвинили в создании ложного мрачного образа Иранской Республики и в навязывании западных нравов иранским жен-

щинам, что противоречит исламскому учению и оскорбляет его.

В мае 2014 года в надежде, что при президенте Хассане Рухани в стране будет свобода прессы и укрепление прав женщин, Ш. Шеркат создала новый женский журнал Zanan-e Emruz, который стал более нейтральной платформой (с соблюдением этических и



религиозных канонов) для женского диалога. Но недавно в государственных СМИ вышло новое обличение деятельности журналистки, смысл которого в том, что «бывших феминисток не бывает», и что Ш. Шеркат продолжает следовать своим прежним убеждениям.

### В УКРАИНЕ НАСЧИТАЛИ ЛИШЬ 7 % ЖЕНЩИН НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ

Credit Suisse составил новый отчет о количестве женщин, занимающих руководящие должности в разных странах. Согласно полученным данным, страны с самым низким процентом женщин на руководящих должностях – это Япония (1,6 %) и Пакистан (1,5 %). Лидирующие же позиции занимают скандинавские страны. Например, 39,7 % на руководящих постах в Норвегии – женщины. При этом в США – только 13,7 %. В Украине этот процент еще ниже – всего 6,7 %.

### МИРОТВОРЧЕСКУЮ МИССИЮ ООН ВПЕРВЫЕ ВОЗГЛАВИТ ЖЕНЩИНА

Генерал-майор из Норвегии Кристин Лунд назначена главнокомандующей Вооруженными силами ООН по поддержанию мира на Кипре. 56-летняя Лунд стала первой женщиной на этом посту. Под командованием норвежки – почти тысяча «голубых касок».

С 2009 году Лунд – также в качестве первой женщины в истории – возглавляет Национальную гвардию Норвегии. За ее плечами – 34-летний опыт службы в норвежских вооруженных силах, а также в составе сил ООН,

в частности, в составе миссий ООН в Ливане и бывшей Югославии.

### ЛГБТ-АКТИВИСТКА, ЯКА В ДЕНЬ НЕЗАЛЕЖНОСТІ ПІДТРИМАЛА УКРАЇНУ В ПЕТЕРБУРЗІ, ПОКИНУЛА РОСІЮ НАЗАВЖДИ

Російська громадська і ЛГБТ-активістка Наталія Цимбалова оголосила, що залишила Російську Федерацію назавжди, написавши, що її країну міг би врятувати російський Майдан, але в РФ немає «народу, який здатен на це».

«Вилізло назовні ... усе наймерзенніше ..., що було якийсь час приховане під легким нальотом цивілізаційного пилу. Бридкий ... совок та російське рабство, падкість на офіційну брехню і схильність лизати дупу владі, а також – смертельно ненавидіти всіх несхожих, усіх, хто поза стадом і сміє чинити опір наступу нового. Навколо



нас відбувається тотальне розкладання і самознищення суспільства. ... Ви бачили очі цих істот, які втратили людську подобу і кидалися на нас з лютою ненавистю в Петербурзі...», – описала свої враження від пропутінської Росії Н. Цимбалова.

24 серпня у Петербурзі Наталія вийшла на акцію підтримки України з плакатом «Петербург вітає Україну з Днем Незалежності». Через декілька хвилин невідомі особи порвали її плакат і вилаяли жінку нецензурними словами.

*Рубрику підготував Володимир Карпов за матеріалами веб-сторінок:*  
<http://news.liga.net>, <http://www.unmultimedia.org>,  
<http://womensation.org>, <http://www.dw.de/>,  
<http://www.wonderzine.com>,  
<http://news.finance.ua>, <http://lgbt.org.ua>,  
<http://fakty.ictv.ua>.

