

руйнує уявлення про економіку як галузь створення предметів матеріальної культури, продуктів харчування, основи матеріального забезпечення життєдіяльності суспільства. Загальний образ економіки, що створюється ЗМК, більш нагадує величезний супермаркет, в якому споживачі змагаються за те, щоб найшвидше та у максимально можливо-му для себе обсязі придбати нові товари, продукти і послуги;

- викривлюється уявлення щодо ролі праці в сучасному суспільстві як основного механізму, засобу життєзабезпечення людини та суспільства в цілому;

- поширюється споживачтво як спосіб життя, а для певних груп людей – сенс існування;

- відбуваються деформації сенсу, механізмів і пріоритетів задоволення потреб, здійснюється маніпулювання смаками споживачів;

- нав'язується культ грошей, яким надається імідж всесильного засобу вирішення всіх проблем;

- зменшується пропаганда ЗМК економічної культури, роз'яснення населенню сутності та механізмів ринкової економіки, пропозиція ефективних моделей економічної поведінки.

На завершення нагадаємо, що ЗМК не єдиний чинник, що впливає на стан економічної сфери. Впливають й

інші “подразники” – космічні, біологічні та соціально-психологічні, а також інші сфери суспільства, зокрема політична сфера, яка в свою чергу відчуває впливи масової комунікації.

### Список використаних джерел

1. *Социологический энциклопедический словарь* / [общ. ред. Г.В. Осипова]. – М. : ИСПИ РАН, 1995. – С. 919–920.
2. *Piatila V. On the effects of Mass Media: Some Conceptual Viewpoints*. In: Berg M. et al (eds.) *Current Theories in Scandinavian Mass Communication Research*. – Grenaa: GMT, 1975.
3. *Назаров М.М. Массовая коммуникация в современном мире: методология анализа и практика исследований* / М.М. Назаров. – М., 2002. – С. 83–87.
4. *Лалл Дж. Медіа, комунікації, культура. Глобальний підхід : пер з англ.* / Лалл Дж – К. : “К.І.С.”, 2004. – С. 230–231.
5. *Сорокин П.А. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет.* / П.А. Сорокин. – М. : Наука, 1994. – С. 17–27.
6. *Федотова Л.Н. Социология массовой коммуникации: Учебник для вузов* / Л.Н. Федотова. – СПб. : Питер, 2003. – С. 69–71.

Стаття надійшла 09.04.2014

УДК 331.5:301.19

*О.Ю. Вілкова*

## Гендерне квотування – один із механізмів реалізації гендерно чутливої державної політики зайнятості

*У статті визначено основні принципи гендерного квотування, правові механізми впровадження квотування, проаналізовано міжнародний досвід застосування квотування як ефективного механізму подолання соціальних гендерних стереотипів.*

*Ключові слова: гендер, гендерно чутлива політика, гендерне квотування, гендерна рівність, індекс гендерної рівності.*

*This article outlines the basic principles of gender quotas, legal mechanisms for implementing quotas, analyzes the international experience of quotas as an effective mechanism to overcome social gender stereotypes.*

*Keywords: gender, gender-sensitive policy, gender quotas, gender equality, gender equality index.*

**Постановка проблеми.** Наукова та прикладна проблема даної статті полягає в наявності певних розбіжностей між задекларованими принципами державної гендерної політики і реальною ситуацією в українському соціумі, розглянутою крізь призму гендерного підходу. Створення механізму забезпечення гендерної рівності, у т. ч. і засобами квотування, з урахуванням національної специфіки сприяло б подоланню зазначеного дуалізму, і допомогти в цьому може аналіз міжнародного досвіду з впровадження гендерно чутливої державної політики також і у сфері зайнятості.

*Вілкова Олена Юріївна, кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач науково-дослідної частини, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).*

© Вілкова О.Ю., 2014

**Аналіз останніх досліджень.** У сучасних міжнародних відносинах особливої уваги потребує проблема забезпечення принципів гендерної рівності та їх інтегрування в усі сфери життєдіяльності країн. На міжнародному рівні приймаються нормативно-правові документи, які розробляються на засадах забезпечення принципу рівності можливостей жінок і чоловіків, положення яких є обов'язковими для реалізації. Утвердження гендерної рівноваги – основа демократичного суспільства та важлива передумова сталого громадянського суспільства. Гендерні перетворення відбуваються на світовому і національних рівнях, зумовлені глобалізаційними процесами, демократизацією і гуманізацією суспільного життя.

Аналіз системи позитивних заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності, зокрема і через реалізацію принципу гендерного квотування, представлений у

роботах Т. Мельник, М. Білінської, Н. Фрейжер, О. Савенка, Л. Слободян, Т. Марценюк та ін.

**Метою статті** є аналіз міжнародного досвіду застосування квотування як ефективного механізму подолання соціальних гендерних стереотипів та визначення основних принципів гендерного квотування.

**Виклад основного матеріалу.** Гендерна політика в країнах Європейського Союзу пройшла кілька етапів розвитку: від політики поліпшення становища жінок та політики в інтересах жінок до політики забезпечення рівних прав та можливостей. На початку 90-х років ХХ ст. у Європейському Співтоваристві була створена перша європейська мережа експертів з питань залучення жінок до процесу прийняття рішень, яка здійснювала моніторинг цих процесів у країнах Євросоюзу. Поряд із структурами Європейського Союзу важливе значення має діяльність інституцій Ради Європи, яка об'єднує абсолютну більшість країн континенту і членом якої Україна є з 1996 р., а також Організації з безпеки та співробітництва в Європі. У сучасних міжнародних відносинах особливої уваги набуває проблема забезпечення принципів гендерної рівності та їх інтегрування в усі сфери суспільного і державного життя країн. На міжнародному рівні приймаються нормативно-правові документи, які розробляються на засадах забезпечення принципу рівності жінок і чоловіків, положення яких обов'язкове для виконання. Утвердження гендерної рівноваги є основою для демократичного суспільства та важливою передумовою стійкого громадянського розвитку. Гендерні перетворення відбуваються на світовому і національних рівнях, вони зумовлені глобалізаційними процесами, демократизацією і гуманізацією суспільного життя.

Європейський Союз, утверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції: від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права і можливості для всіх громадян, до стратегії позитивної дії. Ця стратегія передбачає зміщення акцентів із забезпечення рівних можливостей до забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності, у т.ч. й у сфері зайнятості.

Вироблення ефективної гендерної політики базується на врахуванні кількох гендерних компонентів: культурного набору соціальних ролей чоловіків і жінок, певної системи цінностей та моделей взаємовідносин обох статей у суспільстві, які у свою чергу впливають на утвердження гендерного балансу. Тому головним завданням такої політики стає усунення гендерної дискримінації за ознакою статі як у соціокультурному, так і на законодавчому рівнях. Найбільш дієвими інструментами гендерної політики у сфері зайнятості вважається запровадження так званих тимчасових спеціальних заходів чи позитивних дій, які носять тимчасовий характер. Вони покликані сприяти досягненню гендерної рівності, компенсувати відмінності, нерівність або невідгідне становище осіб певної статі в різних професійних сферах. Принцип запровадження позитивних дій спирається на міцну міжнародно-правову базу, яку складають основні стандарти в галузі прав людини, а також стандарти в галузі забезпечення принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Основними засадами міжнародного та європейського права є:

- заборона безпосередньої та опосередкованої дискримінації за ознакою статі;
- заборона віктимізації, переслідувань та сексуальних домагань як дискримінаційних дій;
- запровадження особливих заходів (позитивних дій), які сприяють фактичному досягненню рівності між жінками та чоловіками на заборону прямої та непрямой дискримінації;
- прийняття спеціальних законодавчих актів з питань гендерної рівності;
- призначення компенсацій та санкцій за порушення права на недискримінацію;
- запровадження відповідних інститутів захисту порушених прав – уповноважених з прав людини та інших органів, на які покладається здійснення контролю за виконанням норм, що забороняють дискримінацію, та розгляд справ про порушені права дискримінованої особи;
- покладення тягаря (обов'язку) доведення у справах про дискримінацію на особу, яку звинувачують у дискримінаційних діях або ставленні [6, с. 7–18].

Упровадження принципів та механізмів забезпечення гендерної рівноваги в усіх країнах характеризуються різними підходами, що обумовлено рівнем демократизації суспільства та його ціннісних традицій. Саме від цього залежить ефективність запроваджуваних дій.

Одним із засобів реалізації принципів гендерної демократії і є позитивні дії. Позитивна дія у своєму крайньому вияві – це позитивна дискримінація, коли збільшення представництва жінок (чи інших дискримінованих категорій громадян) досягається наданням певних пільг чи запровадженням квот. Ця тенденція у ЄС посилюється завдяки підписанню Маастрихтського договору, стрижнем якого є утвердження принципу соціальної справедливості у внутрішній політиці держав-членів ЄС.

Гендерні квоти – це політико-правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва та реалізації відповідних соціальних інтересів.

У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок.

Гендерні квоти виконують ще одну досить важливу соціальну функцію. Завдяки їх запровадженню та дії протягом певного періоду часу долаються гендерні стереотипи свідомості. Раніше дискримінована стать включалася в ті сфери життя суспільства, з яких тривалий час була виключена, і своєю практичною діяльністю доводить спроможність, бажання та корисність у тих сферах професійної діяльності, які мали статево забарвлення, та на тих рівнях посад, які прийнято було вважати нежіночими або нечоловічими.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Вони закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у Директивах Європейського

Таблиця 1

## Індекс рівноправ'я статей в Україні

Рік	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Позиція в рейтингу</b>	48 (із 115 країн)	57 (із 128 країн)	62 (із 130 країн)	61 (із 136 країн)	63 (із 134 країн)	64 (із 134 країн)	64 (із 135 країн)	64 (із 136 країн)

Таблиця 2

## Індекс рівноправ'я статей в Україні за економічним показником

Рік	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Позиція в рейтингу за показником "економічна участь та ранжування можливості участі"</b>	25 (із 115 країн)	26 (із 128 країн)	27 (із 130 країн)	33 (із 136 країн)	43 (із 134 країн)	44 (із 134 країн)	34 (із 135 країн)	30 (із 136 країн)

Союзу. Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві.

Членами ООН є 191 держава, у 182 з них є парламенти. При цьому в дев'яти парламентах немає жодної жінки-депутата. У 173 країнах жінки представлені в парламентах, із них у 83 застосовуються гендерні квоти представництва. Ще в 15 країнах ці квоти або застосовувалися раніше, або пропонується їх запровадити. Практично у половині парламентів світу діє той чи інший тип гендерних квот на виборах до національних парламентів. Отже можна констатувати, що квоти парламентського представництва існують на всіх п'яти континентах і в усіх шести геополітичних регіонах світу.

Є чотири основні правові механізми впровадження квотування. Вони можуть у деяких випадках поєднуватися:

1. Конституційні положення. Застосування принципу рівних можливостей для визначення парламентського представництва (резервування місць у парламенті) може формулюватися у Конституції із зазначенням пропорцій.

2. Виборче законодавство. Регламентация застосування принципу рівних можливостей суб'єктами виборчого процесу, визначення гендерної норми і встановлення санкцій за порушення цього принципу у виборчих законах або законах про партії.

3. Окремий закон про рівноправність (рівний статус). Окрім того, принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства.

4. Статути політичних партій. Близько 200 партій у 61-й країні в такий спосіб регламентують досягнення гендерної рівності.

У різних країнах може діяти або один із цих різновидів, або відразу кілька у різних комбінаціях. Партійні квоти застосовуються в 61-й державі, електоральні – в 33-х, а резервування місць у парламенті – у 12-ти.

Прямої директиви щодо представництва жінок і чоловіків в органах влади у європейському законодавстві немає, проте Амстердамський договір та інші угоди заохочують держави-учасниці робити відповідні кроки. Кожна країна вирішує це по-своєму, у т.ч. і на законодавчому рівні.

Україна неодноразово підтвердила, що поділяє гендерні принципи та напрями діяльності з їх запровадження, підписавши міжнародні договори та взявши на себе ряд

зобов'язань, які є основоположними з утвердження рівності чоловіків та жінок, а також захисту прав людини.

Але щодо теперішнього часу, то в Україні й досі існує невідповідність задекларованих антидискримінаційних норм гендерним реаліям сучасного українського суспільства. Так, за світовим рейтингом рівності статей (Gender Gap Index – GGI), який було опубліковано у щорічній доповіді Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) за 2013 р., Україна зберегла 64 місце серед 136 країн світу, дещо поліпшивши свій індекс – 0.694 порівняно з 0.689 у 2012 р. (індекс першого місця – 0.864). Доповідь The Global Gender Gap Report опублікована на офіційному сайті ВЕФ [10]. Попереду України на 63-й та 62-й позиціях – Киргизстан та Бразилія відповідно, 65-у та 66-у посідають Таїланд та Танзанія. Індекс гендерного розриву укладається щорічно з 2006 р., він розраховується шляхом порівняння можливостей чоловіків і жінок у політиці, побудові кар'єри, оплаті праці, сфері охорони здоров'я (рівень здоров'я і тривалості життя) та інших сферах. Укладачі рейтингу завжди підкреслюють той факт, що до уваги береться саме різниця у можливостях, а не кращі умови для чоловіків та жінок у зазначених сферах. Трійку лідерів рейтингу у 2013 р. традиційно склали Ісландія, Фінляндія та Норвегія. У п'ятірку також потрапили Швеція і Філіппіни. Щодо України, то показовим є навіть не її 64-а позиція, а та тенденція, яку можна спостерігати, починаючи з 2006 р. (табл. 1) [10].

З 2006 р. Україна не лише не поліпшила своєї позиції в світовому рейтингу рівності статей, а й опустилася на багато пунктів. У цілому в 2013 р. своє становище в рейтингу покращили 86 країн, при цьому найбільшого прогресу досягнуто у сфері участі жінок у політиці. Україна ж, згідно із статистикою Світового банку за 2013 р. [11], посідає 151 місце в світі за кількістю жінок у парламенті, не зважаючи на те, що жінки складають 65% від загальної кількості виборців.

Що стосується показника в економічній сфері (табл. 2), а саме можливостей жінок у побудові кар'єри, оплаті праці, то ситуація в Україні є дещо кращою [12], ніж за загальним індексом гендерної рівності, але традиційно фіксуються факти професійної гендерної сегрегації, розриву у заробітній платі між жінками і чоловіками, пірамідальної структури жіночої зайнятості тощо.

Так, під час рейду інспекторів Державної інспекції України з питань праці, проведеного 10 лютого 2012 р. (перевірка 2,5 тис. підприємств), у сфері прав працюючих жінок і чоловіків було виявлено понад 900 порушень – невчасні виплати відпускних по догляду за дитиною, залучення вагітних та матерів дітей до трьох років до виконання заборонених законом видів робіт, невиконання лікарняних тощо. Різниця у заробітній платі жінок і чоловіків за працю рівної цінності складає більше 25% на користь останніх.

Особливої уваги заслуговують позитивні дії, що спрямовані на утвердження гендерної рівноваги у політичному житті країн. Забезпечення рівної політичної участі чоловіків та жінок здійснюється за принципом паритетної демократії, який реалізується за допомогою впровадження квотування. Як правило, це тимчасові заходи, що використовуються для усунення фактичної нерівності у політичній сфері та можуть бути ліквідовані після досягнення гендерного паритету. Квотування не є обов'язковим для всіх держав, але воно дає можливість встановити певний гендерний баланс, котрий дозволить репрезентувати інтереси всіх верств населення. Воно може здійснюватись шляхом запровадження їх у політичних партіях через розподіл місць між чоловіками та жінками у списках самої партії та квотами, які запроваджуються законодавчо, а також визначає відсоток місць, які мають посісти жінки у парламенті. Квотування – це можливість подолання нерівноправного представництва у сфері публічної влади в достатньо короткі терміни, проте це питання є доволі дискусійним та, звісно, має як переваги, так і недоліки. До негативних наслідків введення квот відносять можливий латентний конфлікт між чоловіками та жінками, ставиться під питання кваліфікація кандидатів, коли жінки можуть почуватися неповноправними на обійнятих посадах. А перевагами квотування стає подолання нерівності не тільки у політичному житті, а й загалом встановлення гендерного балансу у суспільстві [6, с. 32–38].

Концепція гендерного балансу є невід'ємною складовою політики багатьох розвинутих країн. Це важливий компонент, без якого неможливо домогтись справжніх демократичних трансформацій у суспільно-політичному житті. Європейський Союз ставить великі вимоги до країн-членів та країн-кандидатів щодо утвердження принципів гендерної рівності, які базуються на вищезгаданих міжнародних деклараціях. Наша країна також обрала демократичний шлях розвитку та спрямовує свою державницьку за законодавчу діяльність на усунення гендерної дискримінації та створення рівних гендерних відносин у всіх сферах суспільного життя. Тож застосування принципу квотування могло б стати ефективним механізмом подолання гендерного дисбалансу в Україні.

Квоти вважаються тим механізмом, який приваблює жінок у політику на вищій щабелі влади в ситуації існуючих структурних перепон. Тобто в ситуації, яка характерна і для теперішнього українського політикуму. Не зважаючи на традиційно високий рівень освіченості жіночих трудових ресурсів (за даними Держстату, при однаковому ступені загальної вищої та професійної освіти на 88 жінок припадає 71 чоловік, враховуючи похибку кількісного складу населення України), рівень представ-

ництва жінок, наприклад у парламенті, ніколи не перевищував 8,5% – Верховна Рада останнього, VII скликання (з 2012 р.). Для порівняння: в Руанді цей показник становить 56%, Андорі – 50%, Кубі – 45%, Швеції – 45%, Фінляндії – 43%, Норвегії – 40%, Данії – 39%, Німеччині – 33%, Афганістані – 28%, Іраці – 25%, Франції – 27%, Польщі – 24% (за статистикою Світового банку, 2012 р.) [12]. Звісно, що позитивні тимчасові заходи мають супроводжуватись й іншими заходами – тренінгами з жіночого лідерства, навчанням ефективної комунікації, політичній грамоті тощо.

В Європі питання застосування гендерних квот у різних сферах життєдіяльності все ж залишається дискусійним. Наприклад, у 2012 р. Бельгія запровадила гендерні квоти. Усі компанії, які вийшли на біржу, протягом шести років мають подбати, щоб жінки становили щонайменше третину їхньої ради директорів. За невиконання вимоги фірмам загрожують фінансові санкції. Першою в Європі гендерні квоти в бізнесі у 2004 р. запровадила Норвегія, яка не є членом Європейського Союзу. Ця країна вимагає, щоб у раді директорів компаній було щонайменше 40% жінок. Схожі квоти відтоді запровадили Франція, Італія, Нідерланди та Іспанія.

Нещодавнє опитування Євробарометра (під егідою Єврокомісії) засвідчило, що три чверті європейців підтримують гендерні квоти у керівних органах фірм. А у Німеччині нещодавно близько 300 журналістів закликали медійні компанії надавати жінкам щонайменше 30% менеджерських посад [13].

Наразі у Брюсселі обговорюють законопроект для всіх учасниць Євросоюзу. Комісар ЄС із фундаментальних прав Вів'єн Редінг спершу запропонувала, щоб до 2015 р. жінки обіймали до 30% позицій у рада директорів компаній, а до 2020 р. – 40%. Це амбітна мета, адже нині цей показник становить менше 14%. Але критики звертають увагу на те, що Швеція і Фінляндія досягли показника у 25% без допомоги квот. Представництво жінок треба вирішувати у кожній окремій європейській країні, а не через закони з Брюсселя, вважає міністр з гендерної рівності Швеції Ньямко Ана Сабуні. Замість запровадження квот вона закликає розвивати доступнішу систему догляду за дітьми, щоб жінкам було легше робити кар'єру та долучатися до ради директорів компаній [13].

Тож застосування гендерних квот як одного із механізмів подолання гендерних стереотипів та утвердження гендерної рівності, у т.ч. й у сфері професійної зайнятості, незважаючи на можливість швидкого досягнення високих результатів, залишається дискусійним.

**Висновки.** Міжнародний досвід дає наступні позитивні практики утвердження гендерної рівності для вироблення гендерно чутливої політики зайнятості:

1. Прийняття спеціалізованих законів з утвердження гендерної рівності.
2. Внесення змін по запровадженню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до вже існуючих законів та конституції.
3. Запровадження спеціалізованої інституції омбудсмена з рівних прав і можливостей.
4. Створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій) з рівних прав і можливостей. Важливою є

інформативна політика парламенту з популяризації гендерної рівності у суспільстві.

5. Запровадження фондів, організацій та їхніх мереж, діяльність яких спрямована на досягнення гендерного паритету в основних сферах життєдіяльності соціуму.

Законодавством України передбачена концепція впровадження "позитивних дій", яка втілена у законі України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків". Цей документ передбачає можливість введення тимчасових спеціальних заходів як на державному, так і на недержавному рівнях (на підприємствах, в організаціях, установах). Однак Закон не вказує, які конкретно позитивні дії необхідно здійснювати, а лише абстрактно передбачає можливість їх впровадження, і це є наслідком того, що в нашій країні позитивні дії фактично не використовуються. Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок рекомендував Україні розпочати активне використання позитивних дій в усіх сферах суспільного життя. Насамперед це стосується введення тимчасових квот, оскільки існує недостатня представленість жінок у вищих владних структурах та сферах суспільного життя відносно до кількісних демографічних показників, що спричиняє недостатнє врахування інтересів великої частини населення. План дій Україна – ЄС також містить окремі положення, які стосуються гендерної рівності. Однак питання забезпечення реального гендерного балансу в нашій країні потребує подальшого вирішення.

Тому у виробленні наступної програми позитивних дій потрібно врахувати багато факторів, які сприятимуть їх результативному впровадженню. Насамперед таких як: розробка "позитивних дій" за міжнародними стандартами з чітким планом їх реалізації; вироблення чіткої стратегії з проведення інформаційно-просвітницької кампанії серед державних службовців і громадян; необхідним є змістовний моніторинг усіх сфер суспільного життя, де виявлені чи потенційно можуть виникнути дискримінаційні дії чи нерівномірно стратифіковане становище чоловіків та жінок.

### Список використаних джерел

1. *Марценюк Т.* Фемінізм "по-шведськи" чи роль жіночого руху в забезпеченні гендерної рівності у Швеції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/1097/1/Martseniuk\\_Feminizm.pdf](http://ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream/123456789/1097/1/Martseniuk_Feminizm.pdf)
2. *Марценюк Т.* Экспертные мнения относительно гендерного равенства // "Гендерный портрет Крыма: Вызовы и перспективы. Результаты социологического исследования". Запорожье, 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://gender.undp.org.ua/images/lib/gender\\_portret\\_kryma\\_rus.pdf](http://gender.undp.org.ua/images/lib/gender_portret_kryma_rus.pdf)
3. *Меланн Вервир:* "Я считаю, что Украина заслуживает лучшего!" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://zn.ua/SOCIETY/melann\\_vervir\\_ya\\_schitayu\\_chno\\_ukraina\\_zasluzhivaet\\_luchshego-112221.html](http://zn.ua/SOCIETY/melann_vervir_ya_schitayu_chno_ukraina_zasluzhivaet_luchshego-112221.html)
4. *Хавлін Т.В.* Гендерна політика в рамках Європейського союзу та український вимір [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uisr.org.ua/img/upload/files/uisr/2.2008/Pages%20from%20113-122.pdf>
5. *Теоретико-методологічний* аналіз державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві

на період до 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.krona.org.ua/uk/our-publications>

6. *Христова Г.О., Кочемировська О.О.* Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи / Г.О. Христова, О.О. Кочемировська. – Харків : Райдер, 2010. – 200 с.
7. *Цілі розвитку тисячоліття* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.undp.org.ua/ua/millennium-development-goals>
8. *Matland R.* Enhancing Women's Political Participation: Legislative Recruitment and Electoral Systems // Azza Karam (ed.) Women in Parliament : beyond Numbers. Stockholm, International IDEA. 1998. – P. 65–90.
9. *2015 Millennium Development Goals* [Электронный ресурс]. – Режим доступу : URL : <http://www.un.org/millenniumgoals/>
10. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://www.weforum.org/en/index.htm>
11. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://www.worldbank.org/en/country/ukraine>
12. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://www.weforum.org/search/google/GGI?query=GGI&cx=005374784487575532108%3Azwr8u4lxoba&cof=FORID%3A11&sitesearch>
13. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://www.radiosvoboda.org/content/article/24509324.html>

Стаття надійшла 21.03.2014

### Рада дозволила переселенцям отримувати соціоплати

Народні депутати підтримали у першому читанні та в цілому законопроект про забезпечення прав і свобод громадян внутрішньо переміщених осіб.

Як передає "Укрінформ", за відповідне рішення проголосували 289 нардепів.

Закон визначає порядок надання державної допомоги, захисту конституційних прав та законних інтересів осіб, які вимушено залишили місце проживання внаслідок тимчасової окупації АР Крим та Севастополя або обставин, пов'язаних із проведенням АТО на території України, та які переїхали до інших регіонів України.

Зокрема документ забороняє дискримінацію внутрішньо переміщених осіб з мотивів їх переселення при здійсненні їх прав і свобод. Також, згідно із законом, внутрішньо переміщені особи "мають право на отримання місця тимчасового проживання з житлового фонду на період до 6 місяців".

Крім того, документ передбачає, що "внутрішньо переміщені особи, які звільнилися з роботи, за наявності документів, що підтверджують факт звільнення (припинення зайнятості), періоди трудової діяльності та страхового стажу, реєструються як безробітні та отримують забезпечення та соціальні послуги на випадок безробіття".

За матеріалами сайту  
[www.ukrinform.ua](http://www.ukrinform.ua) >>