



Министерство на труда и социалната
политика

Проект “Подобряване на капацитета на публичната администрация за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете в националните политики и програми” VS/2010/0596

НАРЪЧНИК ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ ОТ ЧУЖДЕСТРАНЕН ОПИТ ПО ПРИЛАГАНЕТО НА ИНТЕГРИРАНИЯ ПОДХОД ЗА РАВНО ТРЕТИРАНЕ НА ПОЛОВЕТЕ (GENDER MINSTREAMING)

2012 г.



*С подкрепата на Програмата за заетост и социална
солидарност – ПРОГРЕС (2007-2013 г.) на Европейската общност*



Съдържание

1. [Въведение](#)
2. [Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в Република Австрия](#)
3. [Подобряване на капацитета на публичната администрация за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете в националните политики и програми в Кралство Белгия](#)
4. [Закон за равнопоставеност на жените и мъжете във федералната администрацията и федералните съдилищата на Федерална Република Германия](#)
5. [Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете във Федерална Република Германия](#)
6. [Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в Кралство Дания](#)
7. [Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в Княжество Лихтенщайн](#)
8. [Франция: историческо постижение в дългия път за равноправие](#)
9. [Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в Конфедерация Швейцария](#)

Въведение

Настоящият Наръчник за добри практики от чуждестранен опит по прилагането на интегрирания подход за равно третиране на половете (gender mainstreaming) е изготвен в рамките на проекта “Подобряване на капацитета на публичната администрация за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете в националните политики и програми” VS/2010/0596, осъществен от Министерството на труда и социалната политика (МТСП) с подкрепата на Програмата за заетост и социална солидарност – ПРОГРЕС (2007-2013 г.) на Европейската общност.

Наръчникът е част от разработената в рамките на проекта модулна програма от интернет базирани инструменти за дистанционно обучение на служителите от държавната администрация по въпросите на равнопоставеността на половете и методите за прилагане на интегрирания подход за равнопоставеност на жените и мъжете (gender mainstreaming), публикувани на интернет страницата на МТСП „Равни възможности за жените и мъжете” www.mlsp.government.bg/.

Наръчникът представя практиките на страни членки на ЕС, както и на други страни в Европа за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете от средата на 90-те години на XX век в изпълнение на препоръките, приети от страните членки на ООН на Четвъртата конференция на ООН за жените (Пекин, 1995 г.), а също така в изпълнение на политиките и стратегическите документи, приети от Европейския съюз по темата.

Посочени са практиките от въвеждането на интегрирания подход чрез законодателството, чрез приемането и прилагането на политики, чрез създаването на административни структури за наблюдение и контрол на изпълнението, чрез обучения, чрез реализирането на пилотни проекти от страна на администрацията. Дадени са примери как прилагането на подхода става рутинна дейност на отделни административни единици.

Наръчникът ще информира представителите на българската държавна администрация за политиките и практиките на други страни за прилагането на интегрирания подход и ще насърчи ползвателите му да интегрират перспективата на пола в ежедневната си работа.

Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в Република Австрия

Законова основа

В Конституцията на страната се декларира, че всички граждани са равни пред закона, и се забраняват привилегиите въз основа на пол, статус, класа, религия и др. Също така се задължават всички федерални, регионални и общински органи да съдействат активно за постигане на фактическо равенство между мъжете и жените чрез мерки за насърчаване, както и такива, действащи в насока премахване на съществуваща дискриминация по пол. Регламентирано е също така, че федералните, държавните и местните органи се задължават в и чрез управлението на финансите да се стремят към постигане на фактическо равенство на половете.

Федералният *Закон за равното третиране* от 1993 г. регламентира равното третиране по пол на всички нива и във всички области на федералните служби и държавни органи. Внесените през 2010 г. и 2011 г. промени се отнасят до увеличаване на процента на заетите жени в администрацията, както и въвеждането на изготвянето на задължителни доклади на федерално ниво за доходите на служителите по пол.

Антидискриминационният закон от 2004 г. регламентира равното третиране в заетостта, както и при достъпа до и при предоставянето на стоки и услуги в частния сектор. От 1 март 2011 г. компании от частния сектор с над 1000 души служители са задължени да въведат изготвянето на ведомствени доклади за доходите на служителите по пол.

Законът за Комисията за равно третиране (GBK), както и *Законът за Омбудсмана за равно третиране (GAW)* регламентират създаването и задачите на двете институции.

Процес на интеграция на подхода в държавната администрация

С решение на Министерския съвет от ноември 2000 г. е създадена *Междуведомствена работна група по интегрирания подход за равно третиране на половете* (Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG-GM)¹, чиято цел е прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете на федерално ниво. Групата е председателствана от министъра за жените и държавната администрация. В нея влизат представители от всички федерални министерства и от висшите държавни органи – Конституционния съд, Съдебната палата, Омбудсмана и Парламента, а от 2007 г. и представители на местното самоуправление.

Целта на IMAG-GM е да координира и насочва процеса на прилагане на интегрирания подход на всички нива в държавната администрация и в държавното управление. Тя заседава два пъти годишно и нейните основни задачи са:

- събиране и предоставяне на информация за добри практики от министерствата, както и примери за добри чуждестранни практики;
- разработване на критерии за прилагането на стратегията;

¹ Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting (IMAG-GMB): <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/index.html>

- мониторинг и оценка на текущите проекти, политики и закони по отношение на прилагането на целите на интегрирания подход.

С второ решение на Министерския съвет от април 2002 г. са поставени основите на *Работна програма за прилагане интегрирания подход* през следващите няколко години. Фокусът на тази програма е изпълнението и оценката на пилотни проекти във всички ведомства и министерства, обучение на държавните служители, преглед на законите и подзаконовите нормативни актове по отношение равнопоставеността на половете, академична оценка от страна на външни експерти на процеса на изпълнение.

Създадена е и официална интернет страница на Междуведомствената работна група, която представя нейната дейност, свързва всички участващи в изпълнението на стратегията актьори на федерално ниво и предоставя актуална и основна информация за процеса.

Третото решение на Министерския съвет относно прилагането на интегрирания подход за равно третиране на половете от март 2004 г. конкретизира задълженията и стъпките за прилагане на федерално ниво. Фокусът на прилагането е върху:

- Ангажимент за създаване на вътрешни работни групи по прилагането на интегрирания подход във всички федерални министерства, в които влизат представители от високо и средно управленско ниво. В групите са равностойно застъпени и двата пола и за тяхната дейност се отпускат допълнителни финансови средства.
- Ангажимент от всяко федерално министерство за осъществяване на един „вътрешен“ и още един „вътрешен“ или „външен“ проект за прилагане на интегрирания подход. „Вътрешните“ проекти са насочени към вътрешната политика по персонала и/или политиката за управление на човешките ресурси и управлението на организацията; „външните“ проекти целят промени в социалните процеси, например прилагането на интегрирания подход при възлагането на обществени поръчки, при информационни кампании и др. Цели се също така на базата на проектите да бъдат разработени и предоставени на разположение ръководства, наръчници и листове за проверка, които да съдействат и подпомагат служителите в съответните ведомства.
- Преразглеждане на въздействието на закони и подзаконови нормативни актове върху равнопоставеността на половете. Разработва се практическо ръководство за служителите за прилагане на интегрирания подход при изготвянето на закони и подзаконови нормативни актове.
- Ангажимент за събиране, анализ и представяне на данни по пол във всички федерални министерства. Това се отнася както до събираните данни в самите министерства, така и за възлагането на договори на външни организации за събиране на данни.
- Прилагане на бюджетирание по пол – анализ на бюджетите по отношение на тяхното въздействие върху мъжете и жените. Създаване на Работната група по бюджетирание по пол.

Като главни цели за постигане на фактическа равнопоставеност по пол са посочени:

- Равното участие на жените и мъжете на ръководни позиции;

- Повишаване на броя служителите мъже, които ползват родителски отпуск за отглеждане на дете;
- Използването и съответните граматични родове в документи, публикации и комуникация;
- Прилагане на интегрирания подход в нормативната дейност и при изготвянето на становища и доклади;
- Интегриране на въпросите, свързани с равенството на половете, във всички бюджетни политики;
- Осигуряване на необходимите човешки и финансови ресурси за изпълнение на държавната политика по равнопоставеност на половете.

През 2005 г. Междуведомствената работна група изготвя длъжностна характеристика на координаторите по равнопоставеността по пол във ведомствата, в която са заложили ролята, задълженията, функциите и целите на тяхната дейност.

От 2004 г. до 2008 г. в отделните министерства² са проведени редица пилотни проекти в следните тематични групи "Проекти и наръчници", "Структурно развитие, ресурси и представителство" и "Информация, обучения и развитие на чувствителност към проблемите на половете". Към тематичните блокове са формирани и работни подгрупи към Междуведомствената работна група на правителството по прилагането на интегрирания подход за равно третиране на половете. Целта на пилотните проекти е прилагането и апробирането на подхода в ежедневната работа на администрацията и изработване на инструменти - наръчници и листове за проверка. Така например Федералното министерство на финансите изпълнява четири проекта, три от които са насочени към анализ на бюджета за 2007 и 2008 г. по пол и един проект, насочен към анализа на персонала на министерството по пол. Във Федералното министерство на отбраната и спорта до 2007 г. са проведени общо три проекта по темите: преразглеждане на нормативите за физическите изисквания за жените военнослужещи; насърчаване на съвместяването на семейния и професионалния живот на служителите; интегриране на подхода за равно третиране на половете в основните обучителни курсове за цивилните служители. Във Федералното министерство по транспорта и технологиите до момента са проведени общо 14 проекта като по-голямата част от тях са с многогодишна продължителност (от 2003 до 2010 г.) и те са организирани в самостоятелна мрежа „FEMtech“³, чиято цел е постигане на равнопоставеност на половете в сферите на технологиите и изследванията и повишаването на броя на жените в тези отрасли.

Подробен "Каталог с наръчници и листове за проверка за прилагането на интегрирания подход за равно третиране на половете и на бюджетирането по пол"⁴, както от проведените проекти в министерствата, така и от проекти на

² Обзор на осъществените пилотни проекти към отделните министерства може да намерите в: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen: „Gender Mainstreaming Projekte in der Bundesverwaltung“, Oktober 2005: http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/7/4/0/CH0148/CMS1061559219572/gm_projekte_in_der_bundesverwaltung.pdf

³ FEMtech - Frauen in Forschung und Technologie: <http://www.femtech.at/>

⁴ Bundeskanzleramt Österreich (2011): „Leitfäden und Checklisten für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Beispielkatalog“: <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/3/1/CH0139/CMS1316090996840/beispielkatalog>

местно ниво е публикуван на официалната интернет страница на Междуправителствената работна група.

Резултат от подобен проект в Министерството на здравеопазването е публикуваното през април 2006 г. ръководство "Интегриран подход за равно третиране на жените и мъжете в организацията на болницата"⁵, което дава информация за процеса на устойчиво интегриране на въпросите на пола в управлението на болницата и формулирането на цели в следните категории: клиенти, финанси, качество, служители, предоставяне на услуги, както и по отношение на човешките ресурси и организационното развитие на болниците.

Кабинетът на канцлера на републиката публикува ръководството "Интегрираният подход по пол в законодателството"⁶, както и съпровождащи го листове за проверка и въпросник като резултат от реализирани пилотни проекти. Цел на материалите е да предоставят на потребителите от федералните, регионалните и местните органи насоки за практически предложения при изготвянето на законите и нормативните актове и проверка на тяхното въздействие върху половете, с което се предотвратява възникването на възможна бъдеща дискриминация по пол.

През ноември 2007 г. е публикуван и "Наръчникът за бюджетиране по пол в администрацията"⁷, който има за цел да помогне при практическото прилагане на бюджетирането по пол. Той подпомага администрацията при идентифициране на различните въздействия на публичните приходи и разходи върху жените и мъжете.

От 2009 г. Междуправителствената работна група е отговорна и за прилагането на бюджетирането по пол от страна на държавните органи в страната. Предвидено е до 2013 г. да се проведат пилотни проекти по джендър бюджетиране във всички ведомства в рамките на предстоящата бюджетна реформа на страната. За целта на интернет страницата е представена информация за инструментите при прилагането на бюджетирането по пол.

През 2010 г. Междуправителствената работна група по интегрирания подход за равно третиране на половете и бюджетирането по пол представя отчет-изследване за протеклия процес през последните десет години⁸.

До момента в деветте министерства и кабинета на канцлера са проведени повече от 60 проекта, от които голяма част са все още текущи или многогодишни проекти. В четири от министерствата има стартирали от един до три проекта за бюджетиране по пол.

В последното за момента решение на Министерския съвет относно прилагането на интегрирания подход за равно третиране на половете от септември 2011 г. се декларира волята на правителството за устойчиво

[leitfaeden_und_checklisten_fuer_gender_mainstreaming_und_gender_budgeting_%28stand_juni_2011%29.pdf](#)

⁵ Federal Ministry of Health and Women (2006): "Gender Mainstreaming in Hospital Organisation": <http://frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20838>

⁶ Gender Mainstreaming in der Legistik: <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/content.htm?channel=CH0520&doc=CMS1188207597341>

⁷ Bundeskanzleramt Österreich (2007): „Arbeitshilfe Gender Budgeting in der Verwaltung“: http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/6/1/4/CH0136/CMS1329995383009/arbeitshilfe_gb_v

[erwaltung.pdf](#)

⁸ Bundeskanzleramt Österreich (2010): „10 Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“:

http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/6/4/CH0136/CMS1293460500447/studie_10_jahre_gm_kurz.pdf

прилагане на подхода в следните области, към които администрацията има отношение: структурни промени; законодателство; включването на аспектите на пола в обществените поръчки и субсидии; статистика и данни, разпределени по пол, в докладите, отчетите, изследванията и публикациите на отделните институции; засилване на информираността, на обучението и на активността на служителите в администрацията.

Подобряване на капацитета на публичната администрация за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете в националните политики и програми в Кралство Белгия

Законодателство

Прилагането на интегрирания подход за равно третиране на половете в Белгия е уредено чрез *Закона за интегриран подход за равно третиране на половете* ("Gender Mainstreaming Law") от 12 януари 2007 г. Този нормативен акт има две основни цели: наблюдение на прилагането на препоръките от Четвъртата конференция на ООН за жените (Пекин, 1995 г.) и интегриране на перспективата на пола на всички нива на федералните политики.

Законът за интегриран подход за равно третиране на половете (ЗИПРТП) задължава министрите и техните администрации да определят цели и да разработят стратегии (включващи различни инструменти), насочени към преодоляването на неравенствата между жените и мъжете във федералните обществени политики. Затова още в началото на мандата си на управление, когато представя своята правителствена политика, федералното правителство трябва да представи стратегическите си цели, насочени към равнопоставеност на половете, касаещи всички области на политиката – социалните въпроси, финанси, мобилност, обществено здраве и заетост, външни работи и т. н.

Законът постановява, че освен специфичните политики за равнопоставеност следва да се прилага и цялостна стратегия по интегриран подход, която да включва аспекта на пола във всяка мярка, действие или бюджетен план (чл. 2.1 на ЗИПРТП). Правителството следва да информира Парламента за политиките си по равнопоставеност чрез междинен и заключителен доклад, съответно по време на и в края на управлението си.

Законът въвежда нови задължения и за отделните министри:

- Всеки министър от кабинета трябва да интегрира перспективата на пола във всички политики, мерки и действия, които са под негова/нейна отговорност. Министрите се задължават да допринасят за постигането на *стратегическите цели*, свързани с равнопоставеността, да включват перспективата на пола в *плановете за ръководство* на всяка федерална служба, както и да разработят *индикатори по пол* и да обезпечат *разбиването по пол на статистиката*, която федералните администрации представят, събират и поръчват (член 4 на ЗИПРТП).
- Министрите трябва да провеждат „тест по пол“ (gender test) за всеки проект на закон. Този тест е задължителен инструмент и представлява предварителна оценка (ex-ante appraisal) на предполагаемото въздействие на законопроекта върху положението съответно на жените и на мъжете.

Органи по равнопоставеността

На базата на ЗИПРТП през 2010 г. се създава *Междуведомствена координационна група* (МКГ), която се състои от представители на кабинетите на министрите, държавни служители от цялата администрация и представители на Института за равнопоставеност на жените и мъжете. Държавните служители изпълняват координираща роля в административните подразделения на

министерствата, които представляват и се определят за изпълнението на тази си функция от ръководителите на съответните подразделения.

Институтът за равнопоставеност на жените и мъжете (ИРЖМ) е създаден през 2001 г. като независим орган, отговорен за въпросите на равнопоставеността. Той е натоварен с ръководството и подпомагането на целия процес по интегриране на измерението на пола в правителствените политики, предложенията за законови промени, социалната политика и програмите за действие на национално ниво. ИРЖМ е разработил серия от инструменти, подпомагащи конкретното прилагане на интегрирания подход (ръководство със справочни материали, база от данни на експерти по въпросите на пола, провежда обучения по въпросите на пола, публикува изследвания по въпросите на пола и т.н.).

Задължения на администрацията

Според ЗИПРТП правителството, министрите и съответната им администрация са задължени да:

- Да определят и следят за прилагането на целите на равнопоставеността на половете още на етапа на разработване на дадено законодателство, политика или определена мярка;
- Да предлагат приоритети, мерки и проекти, които да спомагат за реализирането на стратегическите цели в областта на равнопоставеността;
- Да определят индикатори по пол, с помощта на които да се измерва степента на интегриране на перспективата на пола в правителствените политики;
- Да изготвят указания по пол за всеки проектобюджет. В указанията следва да се посочват средствата, предназначени за действия, насочени към постигане на равнопоставеност между половете;
- Да реализират тест по пол за всеки законодателен или регулаторен проект с цел да измерят въздействието на проекта върху жените и мъжете;
- Да осигурят разделянето по пол на цялата събирана или поръчвана статистика, както и да разработят индикатори по пол;
- Да вземат под внимание въпросите на равнопоставеността при сключване на договори и предоставяне на субсидии;
- Всяко федерално правителствено административно подразделение следва да прилага анализ по пол на разходите и нефискалните приходи.

Съществуващите предизвикателства при изпълнение на задълженията по прилагане на стратегията за интегриран подход са:

- Да се реализира интегрираният подход като процес и стратегия, а не да се трансформира в цел сама по себе си;
- Да се дефинират ясно различията, основани на пола и неравенствата по пол, както и кога дадена разлика се превръща в неравнопоставеност. Това разграничение е особено важно при разработването на тестове по пол, които са предназначени за неспециалисти;
- Да се прилага анализ, основан на резултатите, при вземането на решения. Процесът на вземане на решения от своя страна да е основан на вложените ресурси (бюджетиране по пол);

- Съществуват затруднения при прилагането на такава хоризонтална стратегия като интегрирания подход в една предимно вертикална организация на структурите;
- Да се определи адекватното ниво на отговорност и ангажираност на политическо ниво.

Проекти на администрацията

През 2002 г. започва реализацията на пилотен проект "Бюджетиране по пол", който следва модела на федералния проект „Интегриран подход за равно третиране на половете“. Проектът се фокусира върху бюджетирането по пол от гледна точка на приходите. Създава се Комитет от експерти в Министерството на финансите със задача да направи доклад за пряката и непряка дискриминация при облагането с данък. Целта на анализа е да се постигне пълна неутралност по отношение на данъците върху личните доходи на жените и мъжете. Изследването е добър пример за анализ, свързан с бюджетирането по пол. Докладът на Комитета изследва пряката дискриминация на жени и мъже, различията и неравнопоставеността между съпрузи и партньори и между необвързани лица. Той измерва нееднаквото въздействие на данъците върху половете, спирайки се по-подробно върху помощите за деца, данъците върху кредити при лица с ниски доходи, Фонда за право на издръжка и др.

Финансиране

ЗИПРТП регламентира интегрирането на измерението на пола при изготвянето на бюджети (бюджетиране по пол). Законът е в първата си фаза на реализиране и за първи път се прилага бюджетиране по пол.

Ролята на ИРЖМ

Законът не определя специален бюджет за дейностите по прилагането му, но определя годишен бюджет за ИРЖМ в размер на 60 000 евро, който да бъде използван в подкрепа на създаването на инструменти за прилагане на интегриран подход (бази данни, обучения, учебни помагала и др.). Въпреки това някои експерти посочват именно относително малкия бюджет на ИРЖМ като една от основните трудности при прилагането на интегрирания подход за равно третиране на мъжете и жените. ИРЖМ в сътрудничество с административните подразделения на федералното правителство и на кабинета на министъра по равните възможности разработва метода „обосновка по пол“, която касае бюджетирането по пол. Практическото приложение на обосновката вече е изпробвано от мрежата на служителите, работещи в областта на равните възможности. През май 2008 г. ИРЖМ представя проект за кандидатстване към Европейската комисия за субсидия за обучение по бюджетиране по пол. Целта е служителите на всички федерални институции да бъдат обучени, за да могат да прилагат принципа на бюджетирането по пол.

Бюджетиране по пол на федерално ниво

Член 2 от ЗИПРТП постановява интегрирането на перспективата на пола при разписването на бюджетите. Според алинея 2 на същия член следва да се прилага обосновка (gender note), касаеща аспектите на пола към всеки проект за бюджет от по-общ характер. Този документ следва да посочи сумата, предназначена за дейности, насочени към постигане на равнопоставеност на половете във всяка федерална административна единица.

В циркуляр към бюджета от 2009 г. се цитира принципът за бюджетиране по пол, както и че тази практика е изведена със статут на правна норма. Но на практика само се споменава, че фокусът ще е основно върху обучение и повишаване на осъзнатостта на въвлечените в процеса актьори. В документа се посочва изискване всяко федерално правителствено административно подразделение да прилага анализ по пол, касаещ разходите и нефискалните приходи.

Добри практики

Сред добрите практики може да се спомене пилотният проект „Стратегически план по въпросите на равноправието“, инициран през 2000 г. Той цели представянето на стратегиите по интегриран подход и бюджетиране по пол на федерално ниво, като се фокусира по-специално върху значимостта на сътрудничеството между политическите и административни актьори и на чувствителността им към въпросите на пола. Проектът е подкрепен от група академични експерти по интегриран подход. Тези експерти се кооперират както с държавни служители, така и с ръководители, отговорни за вземането на решения. Най-иновативният аспект на този проект е създаването на връзки за взаимодействие между представители на академичните среди, политици и държавни служители. Всяка от трите страни в проекта успява да допринесе със специфичния си набор от умения и интереси за разработването на обща стратегия по интегриран подход. В допълнение, пилотната инициатива включва и съвместна работа, свързана с бюджетиране по пол и разработване на индикатори и статистическа информация по пол.

Друга добра практика представлява създаването на *Междуведомствена координационна група по равнопоставеност на половете*, съставена от високопоставени членове на министерските кабинети. Обединението се явява от ключово значение, тъй като от една страна високите постове, които заемат членовете му, дават възможност на най-високо ниво да се въведе перспективата на пола във всички политики и на всички нива. От друга страна, сътрудничеството между представители на различни федерални административни подразделения благоприятства обмяната на опит и добри практики, както и създаването и използването на общи инструменти и средства (обучителни материали, тест по равнопоставеност на половете и т.н.) между министерствата.

Белгийският опит показва, че стратегическият подход към равнопоставеността между половете, който осигурява набелязването на свързани с пола цели във всички предлагани федерални политики, има положително влияние върху приемането и интеграцията в работата на отделните министерства на измерението на пола.

Заслужава да бъдат маркирани и два метода, подпомагащи прилагането на интегриран подход – тестовете по пол и въвеждането на бюджетиране по пол. *Тестът по пол* е задължителна процедура, разписана в ЗИПРТП, и представлява предварителна оценка на въздействието на даден проект, закон или планирана мярка съответно върху положението на жените и мъжете. Той се използва обикновено като част от правната и регулаторна оценка на нови проекти. И накрая – въведените в Белгия практики по *бюджетиране по пол и обосновка по пол* (обяснени по-горе), показват много добър резултат и могат да бъдат прилагани и в други страни.

Закон за равнопоставеност на жените и мъжете в федералната администрацията и федералните съдилищата на Федерална Република Германия

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)⁹ – Федерален закон за равнопоставеност на жените и мъжете във федералната администрация и съдилищата на Федерална Република Германия влиза в сила на 5 декември 2001 г. и е разширение и допълнение на инструментариума на вече съществуващия закон за насърчаване на жените от 1994 г. Целите на новия закон са гарантиране и постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в държавния сектор, съдилищата и администрацията на страната, както и подобряване съвместяването на семейния и професионалния живот на служител/ките.

Законът съдържа общо 26 члена, разделени в следните 6 раздела: Общи определения, Мерки за равнопоставеност между мъжете и жените, Съвместяване на семейния и професионалния живот на мъжете и жените, Координатори по равнопоставеността, Статистически данни и отчети, Заключение.

Раздел 1 на закона обхваща общо 4 члена, в които се описват целите на закона (чл.1), определя се кой носи отговорността за прилагането му (чл.2), кои институции и организации подлежат на този закон (чл.3) и се дефинират основни понятия (чл.4). Основните цели на закона са дефинирани в **чл.1, ал.1**: „Законът цели фактическото равенство на жените и мъжете, както и премахването на съществуващи и преодоляването на бъдещи дискриминации по полов признак. Мерките на закона насърчават по-специално жените с цел преодоляването на съществуваща дискриминация. Друга цел на закона е подобряването на съвместяването на семейните и професионалните задължения на жените и мъжете в държавния сектор, като се обръща особено внимание на нуждите и потребностите на жените с увреждания”. **Ал. 2** на същия член е насочена към равнопоставеността на жените и мъжете в писмените правни и административни нормативни и други текстове, като се забранява използването на общ мъжки род и се задължава преработването на всички съществуващи законодателни текстове с цел постигането на езикова равнопоставеност на половете. Тази законова разпоредба се отнася както за правните и административни регламенти на страната, така и за официалната кореспонденция на държавната администрация. **Чл. 2** регламентира задълженията по този закон, като подчертава, че всички служители носят отговорност за постигане на определените в чл.1 ал.1 цели на закона, като основна отговорност се предписва на служителите на ръководни постове и тези с управленски задачи. Този член на закона декларира, че „интегрираният подход за равно третиране на жените и мъжете” (gender mainstreaming) е ръководен принцип на органите и институциите на федералната администрация и законодателство. **Чл. 3** на закона определя обхвата на валидност на закона, като декларира, че не само институциите и органите на

⁹ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgleig/index.html> (посетена на 16.02.2012 г.).

държавната администрация и правосъдие подлежат на този закон, но и други институции и организации, които получават държавни субсидии, каквито са например университетите, се задължават да спазват закона, в това число и частните такива, ако са субсидирани от държавата.

Раздел 2 на закона обхваща общо 7 члена, които засягат конкретните мерките за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете. **Чл. 6** регламентира обявяването на свободни работни места, като в **ал. 1** се забранява обявяването на работно място като само за жени или само за мъже и задължава текстът на обявата да бъде формулиран като обръщение и към двата пола. **Ал. 2** на същия член регламентира, че ако в определена област или отдел жените са по-слабо представени отколкото мъжете¹⁰, обявата трябва да бъде така формулирана, така че да става ясно, че за този пост се предпочитат жени със съответните квалификации и професионален опит с цел предоставяне на възможност на жените и повишаване на тяхното представителство. Тази алинея не си противоречи с ал. 1 на същия член, тъй като такава мярка за повишаване и изравняване на представителството на жените в определени сектори и области спрямо това на мъжете се разбира като „поощрителна мярка” с цел намаляването или премахването на структурна и/или действителна дискриминация на женския пол, а не като дискриминационна спрямо мъжете. **Чл. 7** на закона регламентира провеждането на интервюта за работни места, като **ал. 2** на този член изрично забранява въпроси за семейното положение на интервюирания/та, за настояща или желана бъдеща бременност на интервюираната, както и въпроси, отнасящи се до грижи за деца, възрастни и зависими от грижи членове на семейството. **Ал. 3** регламентира, че при провеждането на интервюта в комисията за назначенията трябва да има равно участие на мъже и жени. **Чл. 8** на закона регламентира подбора при назначаването на нови служители и при повишение на служители, както и разпределението на места за обучение, като подчертава, че в област или сфера, в които има по-ниско женско представителство, жените кандидатки със същите квалификации имат предимство пред мъжете с цел изравняване на представителството на двата пола в тази сфера или област. **Чл. 9** регламентира забраните за дискриминация при назначения, повишения, като се забранява при подбора на кандидат/ките да се вземат в предвид прекъсвания и забавяния в служебния или образователния им път поради семейни задължения. **Чл. 10** регламентира разпределението на допълнителни мерки за квалификация, като се подчертава, че жените трябва да се насърчават и че мерките трябва да бъдат съобразени със семейните задължения на служител/ките и при нужда от страна на службата да бъдат предлагани и допълнителни възможности за грижи за деца. **Чл. 11** на раздела регламентира изготвянето на План по равнопоставеността, който се определя като основен инструмент в процеса на планирането и развитието на човешките ресурси, както и за равното участие на жените и мъжете в администрацията на страната. Планът трябва не само да описва моментното състояние на заетите жени и мъже, но и да прави както анализ на предприетите мерки и постигнатите цели за равнопоставеност, така и да представи нови мерки и цели за подобряване на организационните и персоналните ресурси, които да бъдат описани в предстоящи стъпки с конкретни времеви рамки. Планът бива изготвян през 4 години със съдействието на координатора по

¹⁰ Чл. 4 ал. 6 на закона дефинира, че се приема, че жените са по-слабо представени в даден отдел, служба или област, когато техният брой е под 50% от общия брой на служителите.

равнопоставеността на службата и бива обнародван в рамките на служебната документация.

Раздел 3 на закона е насочен към мерките за съвместяване на професионалните и семейните задължения на мъжете и жените и обхваща общо 4 члена. **Чл. 12** задължава службите да предоставят такива условия на служител/ките, които да им осигуряват възможност за съвместяване на техните професионални и семейни задължения. **Чл. 13** регламентира допустимите възможности за организация на труда и работното време като гъвкаво и почасово работно време на пълен и непълен работен ден, взимане на отпуск поради семейни задължения, работа с времева сметка¹¹, както и теле-работно място¹². **Чл. 14** регламентира както преминаването от непълен на пълен работен ден, така и повторното влизане в професията след прекъсване поради семейни или други причини.

Раздел 4 на закона определя в своите 8 члена основните задължения, отговорности, права, както и избора на координатора (и заместник) по равнопоставеността в службата. **Чл. 16** задължава всяка служба с повече от 100 служител/я/ки да избере един координатор по равнопоставеността и заместник с мандат от 4 години и с възможност за продължаване на мандата. **Чл. 17** определя координацията и нивата на участие на координаторите по равнопоставеността. В **чл. 19** на раздела са описани задачите и полето на действие на координатора, като основната отговорност е да съблюдава прилагането на Закона за равнопоставеността, както и на Антидискриминационния закон¹³. Той/тя участва активно и във всички организационни и социални дейности и мерки на службата, които засягат персонала и теми, свързани с равнопоставеността на жените и мъжете, съвместяването на семейния и професионалния живот, защитата от сексуален тормоз на работното място и т. н. Според **чл. 21** на закона, ако координаторът установи нарушение на Закона за равнопоставеността, както и на Антидискриминационния закон, от страна на ръководството в някоя от дейностите или решенията на службата, той/тя може да повдигне възражение пред управляващите органи, които от своя страна са задължени в рамките на един месец да вземат становище. Ако възражението бива игнорирано, според **чл. 22** на закона координаторът може да повдигне обвинение срещу службата пред Административния съд на страната.

Раздел 5 на закона съдържа два члена, които засягат основните инструменти на политиката за равнопоставеност. **Чл. 24** се отнася до статистическите данни, които службите са задължени всяка година да събират и предоставят на висшите федерални власти, като в тях влизат статистически данни по пол за пълно или непълно работно време, отпуски по семейни причини, заплащане, данни за назначения, повишения, обучения и др. **Чл. 25** задължава федералното правителство да представя на всеки четири години на парламента отчет, отразяващ общественото състояние и положение на жените спрямо това на мъжете в държавната администрация, както и отчет пред федералният съд за опита при прилагането на Закона за равнопоставеност.

¹¹ Работните часове се отчитат по сметка като отработени от служител/ката на нейното/неговото работно място, без да се спазва фиксирано работно време.

¹² Под „теле-работно място“ се подразбира възможността служител/ката да работи от вкъщи или от друго място, без да се задължава да присъства на работното си място.

¹³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz–AGG:

<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> (посетена на 16.02.2012).

Първият отчет¹⁴ на правителството по прилагането на закона обхваща периода от юли 2001 г. до юни 2004 г. и е представен на парламента през декември 2006 г. На базата на обширни статистически данни отчетът показва, че съществува възможност за повишаване на дела на жените служители в администрацията като цяло, а също така дела на жените на ръководните постове, както че жените са назначавани предимно на непълно работно време. Вторият отчет¹⁵ обхваща периода от юли 2004 г. до юни 2009 г. и е представен на парламента през декември 2010 г. В него са отчетени някои положителни тенденции, като например: повишен брой на жените сред служещите в администрацията – почти 51%; слабо повишение на дела на жените на ръководни постове (до 30% - 6 пункта повече по сравнение с 2004 г.), като най-много се е повишило представителството на жените сред ръководителите на отдели (от 9% на 14%). Направени са и забележки и препоръки, като например: основният инструмент на закона – планът за равнопоставеност – все още не бива прилаган и използван ефективно от всички служби, поради което е направено предложение Федералното министерство за семейството да изработи план-модел и впоследствие да изисква от другите министерства съставените и изработени от тях четиригодишни планове, като по този начин министерството функционира като координиращ и контролиращ орган. Друга забележка е да се преразгледа концепцията, според която само жени са координаторки по равнопоставеността, като тази позиция да може да бъде заемана и от мъже, както и това координаторът да бъде контактното лице не само за жените, но и за мъжете служители, които се стремят да съчетават семейния си и професионален живот, като по този начин се цели повишаването на ангажираността на мъжете към семейството и грижата за децата, както и повишаването броя на мъжете служители на непълно работно време.

¹⁴ Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/Erfahrungsbericht_20der_20Bundesregierung_20zum_20Bundesgleichstellungsgesetz,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (посетена на 16.02.2012).

¹⁵ Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/043/1704307.pdf> (посетена на 16.02.2012).

Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете във Федерална Република Германия

Законова основа

Чл. 3 ал. 2 на Конституцията на страната провъзгласява: „Мъжете и жените са равноправни. Държавата насърчава действия с цел постигане на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете и действа активно с цел премахването на съществуващи ограничения”¹⁶.

Стартов момент за процеса на прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете е решението на правителството на Федерална Република Германия от 23 юни 1999 г., деклариращо равенството на жените и мъжете като държавната цел и ръководен принцип на всички действия, решения и политики на държавно ниво, като постигането на тази цел ще се осъществява чрез прилагането на интегрирания подход.

През 1999 г. стартират правителствена програма „Модерна държава – модерна администрация”, целяща реформиране на федералната администрация, както и програмата „Жена и работа – начални стъпки към политика за равнопоставеност”, въвеждаща интегрирания подход като ръководен принцип на държавната администрацията. В някои министерства двете правителствени програми биват синхронизирани, допълвайки се една друга.

Процес на интеграция на подхода в държавната администрация

През май 2000 г. е създадена *Междуведомствена работна група за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете* към Федералното министерство за семейството, възрастните хора, жените и младежта¹⁷, което отговаря и за реализацията на програмата „Жена и работа”. Работната група се ръководи от държавния секретар на министерството и в нея вземат участие ръководители от всички федерални министерства.

Във Федералното министерство за семейството е създаден и специален *отдел „Интегриран подход за равно третиране на половете”*, отговорен за координацията на Междуведомствената работната група и на процеса на интеграция на подхода в самото министерство. Задължения на Работната група са:

- изработване на концепция за прилагането на подхода;
- координиране и документиране на процеса;
- координиране на информационния поток относно прилагането на подхода в отделните федерални министерства;
- изработване на обвързващи споразумения с точно фиксирани цели и точно определени стъпки;
- определяне на отговорности в министерствата.

Изработената от Междуведомствената работната група концепция включваща 4 основни стъпки:

¹⁶ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland; Art. 3 des GG: http://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html (посетена на 17.02.2012).

¹⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <http://www.bmfsfj.de/>.

- обучения с цел развиване на чувствителност по въпросите на пола сред ръководствата, както и сред отговорните за пилотните проекти в съответните отдели на министерствата служители;
- тестване на прилагането на интегрирания подход в пилотни проекти и изработване на листове за проверка, наръчници и каталози с критерии на базата на произтеклите от проектите резултати;
- развитие на структури и инструменти за анализ, проверка по подхода, както и оптимизиране на статистическите данни в съответните министерства и отдели;
- консултиране на процеса от страна на външни експерти.

През същата година е прието и изменение на общия процедурен правилник на федералната администрация. В чл. 2 интегрираният подход за равно третиране на половете е деклариран като ръководен принцип на всички политически, нормативни и административни решения и мерки на федералното правителство и администрация.

От 2000 до 2003 г. във всички министерства са проведени пилотни проекти – общо 34 на брой. Целта на пилотните проекти е в конкретни примери от ежедневната работата на отделите на министерствата да се прилага перспективата по пол. В някои министерства, които изпълняват повече от един проект, са създадени контролни групи за координация на процеса. В проектите вземат участие между 2 и 15 служители от отдела, прилагащ интегрирания подход. За една трета от проведените проекти са отпуснати допълнителни финансови средства от бюджета на министерствата, с които се финансират изследвания и анализи от страна на външни експерти или се назначава допълнителен персонал. Към пилотните проекти са привлечени и външни експерти и консултанти, които да подпомагат, насочват и съветват отделите и министерствата при протичането на процеса на прилагане. На определени фази от протичането на проектите на Междуведомствената група се предават писмени междинни отчети, описващи протичането на работния процес и постигнатите до момента резултати.

Пилотните проекти могат да се класифицират в три основни групи:

- мерки, насочени навън – управление на политики, законодателство, статистически данни;
- мерки, отнасящи се до трети страни – проекти и услуги на министерствата, свързани с обслужване на клиенти, връзки с обществеността, финансиране и т.н.;
- мерки, насочени навътре – промяна на структурите на министерствата, управление на персонала, работа на отдел "Човешки ресурси", планове за развитие и квалификация на персонала и т. н.

По инициатива на Междуведомствената група са създадените тематични работни групи на отговорниците за осъществяването на проектите според посочената по-горе класификация (Работна група "Външно управление", Работна група "Ангажиране на трети страни", Работна група "Вътрешно управление"), които целят обмяна на опит и обсъждане на резултатите от проектите. В работата на групите, които се събират редовно до края на завършването на процеса, участват и външни експерти. Произтеклите в рамките на пилотните проекти резултати са представени в Междуведомствената работна група и, освен друго, включват изготвянето на наръчници и листове за проверка.

Паралелно с протичащите пилотни проекти в министерствата се провеждат специализирани обучения и квалификации с цел развиване на чувствителност сред служителите към проблемите на половете, в които вземат участие ръководителите на отдели и работещите в отдел "Човешки ресурси".

През 2002 г. от страна на Междуведомствената работна група е създаден официален сайт *Gender Mainstreaming.net*¹⁸, на който е публикувана не само информация за дейностите на отделните федерални министерства, но и на министерствата в отделните федерални провинции, както и описание и информация за отделните инструменти за прилагане на интегрирания подход, а в по-късен етап се добавят линкове с изработените от министерствата наръчници и листове за проверка.

През декември 2003 г. основните резултати от проведената пилотна фаза на прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете, основна информация за интегрирания подход и неговите инструменти, настъпилите промени в законодателството, както и изработените от министерствата наръчници, листове за проверка и помагала са представени и обобщени в база данни *Das Wissensnetz – Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung*¹⁹, която публикувана на същия официален сайт на Междуведомствената работна група.

През същата година е създаден и изследователският център *GenderKompetenzZentrum*, като независима институция, финансирана от Федералното министерство за семейството, с цел консултиране, подпомагане и съветване на федералната администрация в процеса на прилагане на подхода, както и трансфер на информация между изследователски и научни среди и административните органи.

Пилотни проекти в министерствата

Като пример за интеграцията на подхода в работа и организацията на федералните министерства може да се даде Министерството на външните работи на Федерална Република Германия.

Отговорността за прилагането на подхода се делегира на началника на кабинета на министъра. Създадена е и специална работна група на министерството, в която вземат участие представители от всички отдели, както и координаторът по равнопоставеността на половете в министерството.

През 2001 г. всички директори и началници на отдели и техните заместници вземат участие в обучения и мероприятия с цел повишаването на техните знания и на чувствителността им към проблематиката, свързана с равнопоставеността на половете. Същата година стартират общо 8 пилотни проекта в осемте дирекции на министерството, които обхващат не само развитие на вътрешната структура и персонала, но засягат и формирането на външната политика на страната. Проектите са:

- Интегриране на въпросите, свързани с равенството на половете при подготвителните курсове на цивилния миротворчески персонал на Министерството на външните работи – обучения от страна на външни експерти и обучители;

¹⁸ <http://www.gender-mainstreaming.net/>

¹⁹ <http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/wissensnetz-komplettfassung.property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf>

- Вземане под внимание на аспектите на пола и анализ по пол при разпределяне на финансови средства, свързани с политиките за развитие;
- Включване на аспектите по пол при развиването на нови информационни и комуникационни технологии;
- Въвеждане на систематичен проверовъчен критерий „оценка на въздействието по пол“ в работата на правния отдел на министерството – създаване на листове за проверка при изготвянето на становища, отнасящи се до законодателството на страната, както и за проверка на законодателни проекти за сътрудничество;
- Интегрираният подход за равно третиране на половете във външните министерства на страните-членки на ЕС и на Комисията на ЕС – анализ и оценка на практиките на прилагане на подхода;
- Вземане под внимание аспектите на пола в проектите за хуманитарна помощ – анализ и оценка на проектите на министерството, доколкото в тях са взети под внимание проблемите на половете и доколкото проектът се отразява на бъдещи промени в третирането на половете в дадена страна. При анализа отговори като „Не“ трябва да бъдат обосновани и аргументирани;
- Проверка на отдел „Европа“ от гледната точка на прилагането на интегрирания подход – доколкото в работата на отдела, както и работещите в него служители вземат предвид пола, и въвеждане на промени с цел постигане равнопоставеност на половете;
- Контролен орган за химически оръжия в Хага – включване на жени инспектори в организацията и повишаване на броя им.

През 2003 г. заместник-директорът на отдел първи „Инфраструктура и персонал“ на министерството е назначен за координатор по равнопоставеността и през 2004 г. под негово ръководство се създава работен екип, който на базата на протеклата през 2001-2003 г. експериментална пилотна фаза за прилагане на интегрирания подход и натрупания опит от протеклите пилотни проекти, изготвя концепция за утвърждаване интегрирания подход като инструмент във всички работни процеси и политики на министерството.

Наръчници и листове за проверка

Една от целите на правителствената програма „Жена и работа“, както и на пилотната фаза на прилагане на интегрирания подход във федералната администрация, е създаването на наръчници, които да подпомагат ежедневната работа на администрацията и да интегрират в нея въпроси, свързани с равнопоставеността на половете.

В края на процеса на интегриране на подхода през 2005 г. Федералното министерство на семейството, възрастните хора, жените и младежта представя и публикува на сайта Gender Mainstreaming.net няколко наръчника, които са резултат от работата на споменатите по-горе тематични работни групи, Междуведомствената работна и на някои от пилотните проекти в министерствата²⁰.

²⁰ Arbeitshilfen der Bundesregierung: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/arbeitshilfen.html> (посетена на 25.04.2012).

Наръчникът „Интегрираният подход за равно третиране на половете при изготвяне на законодателството“²¹ е резултат от три пилотни проекта – пилотен проект на Службата на канцлера, пилотен проект „Интегрираният подход за равно третиране на половете в становищата на кабинета“ на Федералното министерство на семейството, възрастните хора, жените и младежите и пилотен проект „Оценка на въздействието по пол в работата на Федералното министерство за околната среда“. В рамките на три години наръчникът се прилага експериментално от различни министерства, като в резултата на използването му се допълва и променя. В отдела по интегрирания подход на Федералното министерство за семейството, възрастните хора, жените и младежта се събират доклади, документиращи опита на министерствата при работа с наръчника. Отделът също така е отговорен и за неговата окончателна преработка, както и за постъпилите запитвания и желаниа за консултации. В работата на отдела при процеса на изпробване и на изработване на наръчника вземат участие и външни експерти. В някои министерства са проведени допълнителни обучителни модули за персонала по прилагането на наръчника.

Наръчникът „Интегрираният подход за равно третиране на половете в изследователските проекти“²² е резултат от пилотния проект „Интегрираният подход в изследователските проекти на ведомството“ на Федералното министерство за семейството, възрастните хора, жените и младежта. Целта на проекта е в рамките на създадена работна група, в която влизат представители от всички дирекции и отдели на министерството, да се проверява доколко финансираните от министерството проекти, както и техните изпълнители, прилагат и отчитат равнопоставеността между половете. Резултатите от проекта се систематизират и документират, като по-късно се обсъждат в рамките на Междуведомствената работна група. Изработеният на базата на документацията наръчник също се обсъжда в Междуведомствената работна група и е предаден за по-нататъшна оценка и обработка на специална работна група към Федералното министерство за образованието и научните изследвания. В средата на 2004 г. наръчникът е пуснат за експериментално прилагане във всички министерства, като за документиране на резултатите и оценката на пробната фаза отговаря Федералното министерство за образованието и научните изследвания. Едновременно с това е изработена и брошура с листове за проверка „Съобразяване с аспекти на пола при научните изследвания“.

В процеса на интеграция на подхода в работата на федералната администрация се изработват и други наръчници като например наръчника „Интегрираният подход за равно третиране на половете във връзките с обществеността“ и наръчника „Интегрираният подход за равно третиране на

²¹ Arbeitshilfe „Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung. Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“ (2005): http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/arbeitshilfe-geschlechterdifferenzierte-gesetzesfolgenabsch_C3_A4tzung-ohne-eu-logo.property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf

Превод на английски (2007): <http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-und-rechtsetzung-englisch.property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf>

²² Arbeitshilfe „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben“ (2005): <http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-und-forschung.property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf>

половете в отчетите и докладите”, както и редица листовки, брошури и листове за проверка.

Край на пилотната фаза

В началото на 2004 г. правителството представя резултатите от протеклите пилотни проекти и произтеклите от тях наръчници, листове за проверка, промени в законодателството, обявявайки края на пилотната фаза на прилагане на подхода. За следващия етап от развитие правителството декларира като основна тема съвместяването на семейните и професионалните задължения, както и устойчивото прилагане на интегрирания подход и включването на аспектите на пола в рутинната работа на администрацията.

През 2005 г. е публикуван и първият доклад с данни за статуса на равенството между жените и мъжете в Германия²³. Докладът прави обзор на моментното състояние на равнопоставеността между половете в страната в различни сфери на обществения и частния живот на населението на базата на репрезентативни статистически и административни данни.

През октомври 2007 г. е направено и публикувано изследване за приложението на финансовия инструмент за равнопоставеност - бюджетирането по пол във федералните министерства на страната.

През 2011 г. е обнародван доклад на федералното правителство за равнопоставеността на жените и мъжете в Германия в различните фази от техния жизнен цикъл²⁴, който формулира основните политически цели и приоритети за развитието на политиката за равнопоставеност на половете във Федералната Република през следващия управленски период.

²³ Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdokument%2cproperty%3dpdf%2cbereich%3dgenderreport%2csprache%3dde%2crlb%3dtrue.pdf> (посетена на 21.03.2012)

²⁴ <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rlb=true.pdf> (посетена на 22.03.2012)

Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в Кралство Дания

Законова основа

През 2000 г. парламентът на Дания приема *Закон за равнопоставеност на половете*²⁵, в който се забранява пряката и непряката дискриминация по пол в държавната и в публичната администрация. Законът регламентира също така, че в комисии и съвети, назначавани от правителството, половете трябва да са равностойно представени, както и че жените и мъжете трябва да бъдат представени балансирано в управителните органи и на висшите административни постове. Законът важи също така и за неправителствените организации или частните дружества, в които държавата притежава мажоритарен дял или които се финансират от държавния бюджет. Законът предвижда създаването на поста *министър по равнопоставеността на половете* и *Съвет за равно третиране* (Gender Equality Board).

Други закони, които третират въпроса за равнопоставеността на половете в Дания, са: *Закон за равното заплащане на мъжете и жените* (консолидиран)²⁶, *Закон за равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетостта и др.* (консолидиран)²⁷, *Закон за Съвета за равно третиране*²⁸, *Закон за равното третиране на мъжете и жените в професионалните схеми*, *Закон за отпуск за грижите за деца*, *Закон за правото на отпуск и обезщетения в случай на раждане на дете* и др.²⁹.

Институции за прилагане на политика за равнопоставеност на половете

Още през 1975 г. под влиянието на женското движение в Дания е създаден *Съвет по равнопоставеността на половете*, в който вземат участие представители на женски организации и асоциации, на профсъюзите и на работодателите, на различни политически партии и други сдружения. Съветът е надпартиен консултативен орган към кабинета на министър-председателя на страната и основните му задачи са да наблюдава и насърчава развитието на обществото от гледна точка на въвеждането и прилагането на политиките за равнопоставеност на половете, да съветва правителството и местните власти, да информира обществото и да разглежда жалби срещу дискриминация по пол.

В изпълнение на Закона за равнопоставеност на половете *министърът по равнопоставеността на половете*³⁰ отговаря за цялостната политика и дейност на правителството и координира дейностите на другите министри в

²⁵ Gender Equality (Consolidation) Act: <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=194>

²⁶ Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women (2006):

http://uk.bm.dk/Legislations/~media/BEM/Files/English/Acts/Consolidation_Act_on_Equal_Pay_No_9_06_of_27_August_2006.ashx

²⁷ Consolidation Act on Equal Treatment of Men and Women as regards Access to Employment etc. (2006):

<http://uk.bm.dk/Legislations/~media/BEM/Files/English/Acts/Consolidation%20Act%20on%20Equal%20Treatment%20No%20734%20of%2028%20June%202006.ashx>

²⁸ Act on the Board of Equal Treatment (2008):

<http://uk.bm.dk/Legislations/~media/BEM/Files/English/Acts/Lov%20om%20li11.ashx>

²⁹ <http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/artikler/default.aspx?page=1171>

³⁰ The Minister for Gender Equality: <http://uk.lige.dk/default.asp?Id=477>

тази област. *Дирекцията по равнопоставеността на половете* функционира като секретариат на министъра и отговаря за инициативите на правителството чрез координиране, разработване и прилагане на политиките в областта на равенството на жените и мъжете и консултира министъра и парламента по въпроси, свързани с равнопоставеността на половете. Министерският пост се заема обичайно от министър в кабинета, който е титуляр в друга област. Така например министър по равнопоставеността на половете в предходния кабинет е и министър на климата и енергетиката, докато настоящият (от октомври 2011 г.) е и министър по въпросите на вероизповеданията и сътрудничеството със скандинавските страни. Основните задачи на министъра по равнопоставеността на половете са: стартиране на инициативи за равенство между половете; координиране и развитие на междудомствена работа за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете; изготвяне на годишен доклад за равенството между половете, както и годишен план за действие; предоставяне на информация за изпълнението на закона; събиране на отчетите за дейностите по равнопоставеността на половете, които министерствата са задължени да изготвят на всеки две години; събиране на отчетите на местната власт в областта на равенството между половете; консултиране на междудомствени работни групи. Финансирането за дейността на кабинета и на министъра по равнопоставеността на половете се определя от държавния бюджет. През 2011 г. за дейностите на министъра са отпуснати общо 14,1 млн. евро. Освен това той администрира средствата, отпуснати за изпълнение на *Плана за действие за борба с трафика на жени 2011 - 2014 г.* (85,6 млн. евро) и на *Плана за действие за борба с домашното насилие срещу жени и деца 2005 - 2008 г.* (60 млн. евро). Други 20 млн. евро са разпределени за периода 2010 - 2013 г. в подкрепа на местни проекти за насърчаване на равенството между половете³¹.

Друг основен орган за прилагането на политика за равнопоставеност в страната е *Съветът за равното третиране*³². В Съвета влизат общо трима съдии и шестима юристи. Трима от членовете на Съвета биват назначени от Министерството на труда, а другите шестима са посочени по препоръка на министъра за бежанците, имиграцията и интеграцията и министъра по равнопоставеността на половете. Основната задача на Съвета е да разглежда безплатно жалбите, свързани с дискриминация, основана на пол, раса, цвят на кожата, религия или убеждения, политически възгледи, сексуална ориентация, възраст, увреждане или национален, социален или етнически произход, както на пазара на труда, така и в други сфери, и да взема правни решения по тях според законодателството на страната. Взетите от Съвета решения по постъпили жалби, каквито могат да са обезщетения или отмяна на неправомерно уволнение, са обвързващи за цялата администрация на страната.

Процес на прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в държавната администрация

В чл. 4 на датския Закон за равнопоставеност на половете е заложена законовата основа за прилагането на интегрирания подход като основна стратегия за прилагането на политиката за равнопоставеност по пол, като се

³¹ The organisation of the Gender Equality Work in Denmark: <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=148>

³² The Board of Equal Treatment:

<http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk/artikler/default.aspx?page=1175>

посочва, че публичните власти са задължени в рамките на техните компетенции да работят за равнопоставеност на половете и да интегрират равенството по пол във всички планирани и изпълнявани дейности.

През 2001 г. по инициатива на тогавашната министърка за равнопоставеност Henriette Kjaer стартира "Междуправителен проект за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете"³³. Целта на проекта е подходът да се интегрира в ежедневната работа и дейност на министерствата и държавната администрация. Проектът има Комитет за наблюдение³⁴, в който участват представители на най-високи управленски позиции от всичките 18 министерства и който отговаря за прилагането на подхода в работата на администрацията, контролира и координира процеса. В рамките на проекта е създадена и мрежа³⁵ - професионален форум на служителите, работещи по инициативи за равнопоставеност на половете. Целта на мрежата е обмен на опит и знания с колеги от други министерства по темата, както и място за обсъждане на общи и специфични въпроси, свързани с конкретни проекти. Мрежата няма фиксиран брой членове, тъй като броят им варира в зависимост от текущите задачи и проекти в министерствата. Всички министерства са задължени да имат поне едно постоянно лице за контакт, което също е член на мрежата, но мрежата е отворена и включва и други заинтересовани служители. Мрежата заседава 4 - 6 пъти годишно, като по същество заседанията представляват срещи, презентации, дискусии, обучения и др. в зависимост от нуждите и задачите на участниците.

През 2002 г. споменатият по-горе Комитет за наблюдение изработва "План за действие 2002-2006. Новата стратегия за равнопоставеност"³⁶, съдържащ конкретни цели за следващите пет години, както и график на пилотните проекти в отделните министерства. Така например в Министерство на финансите стартира проект „Гъвкавост, работа и семеен живот“, чиято цел е събиране и анализ на данни по пол относно съвместяването на професионалния и семейния живот на служителите мъже и жени, възможностите за дистанционна работа, за използването на отпуск за повишаване на квалификацията, както и текущ мониторинг на заплащането и др. За провеждането на проекта отговаря Дирекцията по човешките ресурси на министерството. В някои министерствата, като например Министерството на храненето, селското стопанство и рибарството са осъществени едновременно няколко проекта.

За координация, документация и информация за процеса на прилагане на интегрирания подход от страна на държавната администрация, както и относно работата на междуправителния Комитет за наблюдение е създадена интернет страница „Kønsmainstreaming“³⁷, за която отговаря министърът по равнопоставеност на половете. На нея е предоставена информация за методите и техниките за прилагане на подхода; листове за проверка и наръчници; съвети; примери за добри практики по конкретни теми, като

³³ The Minister for Gender Equality: "The inter-ministerial gender mainstreaming project": <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=161>

³⁴ Steering committee: <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=195>

³⁵ Network: <http://uk.lige.dk/Default.asp?Id=196>

³⁶ The Danish inter-ministerial gender mainstreaming project. Action Plan 2002-2006. The new gender equality strategy: <http://uk.lige.dk/Files/PDF/actionplan.pdf>

³⁷ Kønsmainstreaming: <http://www.lige.dk/?id=376> (само на датски)

например благоустройство и градско развитие, отбрана, трафик на хора, бежанци и имигранти; данни и статистическа информация по пол и др.

Въз основа на опита и на направената оценката за прилагането интегрирания подход за равно третиране на половете от администрацията на страната в периода до 2006 г. междуведомственият Комитет за наблюдение изготвя нов план на действие за периода 2007 - 2011 г.³⁸. В него са формулирани трите основни цели за прилагането на подхода през следващите пет години; дейностите и инициативите за постигането им на годишна база, които са обвързващи и задължителни за изпълнение от всички министерства.

³⁸ Action plan 2007 - 2011: <http://uk.lige.dk/files/PDF/Mainstreaming/mainhandlingsplan2007-2011eng.pdf>

Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в Княжество Лихтенщайн

Законова основа

*Законът за равнопоставеност на жените и мъжете на Княжество Лихтенщайн*³⁹ от 1999 г. забранява пряката и непряката дискриминация по признак пол в сферата на заетостта в обществената и частния сектор, както и в сферата на достъпа до и при предоставянето на стоки и услуги. Той регламентира и създаването и дейността на държавните органи по равнопоставеност - *Комисията за равнопоставеност на жените и мъжете и Службата за равните възможности*.

Институции за прилагане на политика за равнопоставеност на половете

Основните задачи и сфери на дейност на *Службата за равните възможности*⁴⁰ към *Министерството за семейството и равните възможности*⁴¹ е да действа срещу всякакъв вид дискриминация, както и да се ангажира за постигане на фактическа равнопоставеност в следните сфери и по следните признаци: равнопоставеност на жените и мъжете; миграция и интеграция; хора с увреждания; неравно социално положение и сексуална ориентация. В рамките на работата си по темата равнопоставеност на жените и мъжете службата е определила следните теми и сфери на дейност: съвместяване на професионални и семейни задължения; жени и заетост; жени над 50-годишна възраст; жени и политика; интегриран подход за равно третиране на половете; пол и здравеопазване; борба срещу насилието над жени; образование, обучение и квалификация на жените и момичетата; социалното положение на жените.

В управленските структури на Княжеството е създадена и *Комисия за равнопоставеност на жените и мъжете*⁴². Комисията е постоянен консултативен орган към правителството и в състава ѝ влизат: председател на комисията, определен от правителството; директорът на Службата за равни възможности, като консултативен член, и още четири до шест членове, избрани от правителството. Комисията е с четиригодишен мандат. Основните ѝ задачи са: наблюдение на развитието на политиките за равенство между половете, както и на предприетите мерки по политиките; подготвяне на препоръки и предложения към правителството за мерки по отношение на равенството между жените и мъжете; изработване на становищата по законопроекти с оглед равенството на жените и мъжете; изготвяне на становища по искане на правителството; връзки с обществеността относно работата на Комисията или по отношение на темите от нейната компетентност.

Процес на прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в държавната администрация

С решение на правителството от януари 2002 г. към Службата за равни възможности е създаден *Изпълнителна комисия „Интегриран подход за равно*

³⁹ Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) vom 10. März 1999: <http://www.gesetze.li/DisplayLGBI.jsp?Jahr=1999&Nr=96>

⁴⁰ Stabstelle Chancengleichheit (SCG): <http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-home.htm>

⁴¹ Ministry of Family Affairs and Gender Equality: <http://www.regierung.li/index.php?id=683>

⁴² Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann: <http://www.frauenwahl.li/kommission>

*третиране на половете*⁴³. Нейната задачата е да направи анализ на дейностите и политиките в областта на равнопоставеността на половете, осъществявани от правителството, по-специално в областта на образованието, икономиката и културата, като на базата на направения анализ да направи предложения за прилагането на подхода от страна на държавната администрация.

По предложение на комисията и с решение на правителството през август 2003 г. стартира проект „Равнопоставеност на половете при заемането на постове в държавните комисии и комитети“. Целта на проекта е да се анализира представителството на членовете на тези органи по пол и да се предприемат насърчителни мерки за повишаване броя на жените в тях. През 2005 г. Изпълнителната комисия „Интегриран подход за равно третиране на половете“ публикува отчет на проекта⁴⁴.

От 2003 до 2006 г. Службата за равнопоставеност на Княжество Лихтенщайн съвместно с Канцеларията по женските въпроси към управлението на федералната провинция Форарлберг на Австрия и със Службата по въпросите за равнопоставеността на жените и мъжете към управлението на швейцарския кантон Сан Гален е реализиран междурегионален проект „Страни и пол – практики от прилагането на интегрирания подход за равно третиране на половете в държавната администрация на Лихтенщайн, Сан Гален и Форарлберг“⁴⁵.

От страна на Лихтенщайн в проекта участват шест държавни институции: Службата за образованието, Службата по икономическите въпроси, Службата по финансите, Служба по градоустройство и планиране и Службата по културните въпроси. Във всяка една от тези служби е осъществен по един пилотен проект за прилагане на интегрирания подход. Така например в Службата по икономическите въпроси е реализиран проектът „Удовлетвореност на служителите на Службата“. Целта му е в рамките на диференцирано по пол допитване до служителите да се съберат и анализират данни за: признаване на резултатите от работата на служителите от страна на началници и на колеги, възможности за кариерно развитие, достъп до обучение, правомощия за вземане на решения, адекватно представителство на жените и мъжете, равнопоставеност на ръководни постове и в заплащането. В резултат на анализиранияте данни службата концентрира по-нататъшните си усилия по отношение на равнопоставеността на половете в сферата на заплащането на служителите. Службата по градоустройство и планиране реализира проекта „Интегрираният подход за равно третиране на половете при планирането на обществени пространства“. Цел на проекта при изграждането на централна автогара в град Шаан да се интегрират аспектите по пол в следните дейности: планиране, средства и отговорности. Резултатите от проведените анализи и интегриране на перспективата на пола в градоустройството показват, че оптимизирането на услугите на обществения транспорт, разнообразието на

⁴³ Lenkungsausschuss „Gender Mainstreaming“: <http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-gleichstellung/llv-scg-gleichstellung-gender-mainstreaming/llv-scg-gleichstellung-gender-mainstreaming-lenkungsausschuss.htm>

⁴⁴ „Die politische Partizipation von Frauen und Männern in öffentlichen Gremien. (Eine Untersuchung der Mechanismen und Akteurinnen). Zusammenfassung des Berichtes“: http://www.llv.li/die_politische_partizipation_von_frauen.pdf

⁴⁵ „Ländergender – Beispiele für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Verwaltungen von Liechtenstein, St. Gallen und Vorarlberg“ (2006): <http://www.vorarlberg.at/pdf/laendergender-abschlussbr.pdf>

възловите транспортни точки, както и добрите възможности за ориентация и високите стандарти за безопасност са основни и важни изисквания за жените, които го ползват.

След приключването на гореспоменатите проекти правителството на Лихтенщайн взема решение да не провежда отделни проекти, а да интегрира за в бъдеще перспективата на пола и въпросите на равнопоставеността на половете във всички свои по-нататъшни дейности и политики. Вследствие на това решение Изпълнителната комисия „Интегриран подход за равно третиране на половете” придобива консултативен характер.

Франция: историческо постижение в дългия път за равноправие

История и развитие

През 1804 г. Гражданският кодекс дава на жените граждански права, но им отказва политически права. На 24 април 1944 г. френските жени получават право да гласуват; в този период равнището на образование не е много високо и сравнително малка част от жените работят. В Преамбюла на *Конституцията* се прокламира, че законът гарантира на жената равни права с тези на мъжа във всички области.

Днес, 67 години по-късно, жените заемат в изборителните бюлетини 50% от избираемите места на регионалните и общински избори. След последните президентски избори жените заеха 50 % от министерските постове в последното френско правителство (2012 г.), като за пръв път е постигнато равенство между министрите жени и мъже – 17:17.

Законът за равнопоставеността позволи да се изберат повече жени в общинските съвети - 35,8% от избраните общински съветници (март 2008 г.) и в регионалните власти - 48,3%, като жени са само 14,2% от кметовете (декември 2010 г.). На национално равнище жените са само 18,5% от депутатите в Националната асамблея и 21,8% от тези в Сената. По същия начин и в бизнеса жените все още остават малцинство в управлението.

Законодателство и подзаконови актове

През 1999 г. е приета поправка в *Конституцията*, според която се благоприятства достъпът и на жените, и на мъжете до електоралните мандати, както и до избираеми постове (добавка към чл. 3), като, за да заработи този принцип, за това трябва да допринесат политическите партии (чл. 4). В *Закона за паритета в политиката* (6 юни 2000 г.) се предвижда държавна помощ за политическите партии, ако спазват прилагането на паритета по пол при представянето на кандидатите за изборите.

Законът за професионалното равенство е от май 2001 г. На 1 март 2004 г. от работодателските и синдикалните организации е подписан Междупрофесионален договор, отнасящ се за професионалното равенство между мъжете и жените.

На 23 март 2006 г. влиза в сила *Закон за равенството в заплащането на жените и мъжете*, който предвижда да се засилят мерките и ангажиментите по отношение на премахването на различията по пол в заплащането и по отношение на съвместяването на професионалния и семейния живот.

На 4 април 2006 г. е приет *Закон за превенцията и санкциите срещу насилие в семейството или срещу подрастващите*.

На 23 юли 2008 г. с промяна на чл. 1 на *Конституцията* се записва, че законът благоприятства равния достъп на жените и мъжете до електоралните мандати и постове в публичната администрация, а също така и в поемането на социални и професионални отговорности.

На 27 януари 2011 г. е приет акт и *Постановление по Закона за професионалното равенство между мъжете и жените*, подписано от президента на Републиката и министър-председателя, както и от министъра, натоварен да се спазва законът, който е за балансирано представителство на жените и мъжете в административните и контролните съвети и за

професионално равенство. Предвижда се постепенното въвеждане на квоти по пол, за да се постигне по-високо представителство на жените на ръководни позиции и постове в бизнеса, а също така и въвеждането на система от финансови санкции в случай, че тази регулация не се спазва.

Политики

Ежегодно от правителството се разработва и приема *План за действие по равнопоставеността на жените и мъжете*, чиито мерки трябва да допринесат за подобряване на положението на жените и мъжете.

Институции

Седем институции на най-високо равнище в държавата имат функции в областта на равенството. Сред тях са *Министерството на солидарностите и на социалната кохезия*; *Обсерваторията за равнопоставеност (паритет) на жените и мъжете*; *Делегацията за правата на жените и за равенство на възможностите между мъжете и жените на Сената*; *Службата за правата на жените и равенството по пол* и др.

В структурата на различните министерства са създадени административни единици, които прилагат законодателството в областта на равнопоставеността на половете. Така например в Министерството на националното образование има отдел, който се занимава с равенството на възможностите на жените и мъжете, момичетата и момчетата в областта образованието, за разработване на програми и проекти в областта на равнопоставеността по пол и по-специално за мониторинг на учебните помагала и учебния процес за премахване на всички форми на неравенство или потенциална дискриминация по пол.

Обсерваторията за равнопоставеност (паритет) на жените и мъжете има за задача да идентифицира, прави анализ и оценка на неравенствата между половете в политическата, икономическата и социалната област. Тя прави предложения за законодателни промени, както и работи за повишаване представителството на жените във всички сфери, включително участието им в политиката.

За информирането за правата на жените работят редица институции на национално, регионално и общинско равнище, като някои от тях получават и държавно субсидиране: Френската координация за Европейското женско лоби; Национален център за информация и документация за жените и семействата; Солидарни жени; Жените и асоциациите; Инициативи за жените с увреждания; Женско-мъжко (с дейности по равнопоставеността в областта на здравето, правата, културата, професионалната активност и политиката), Асоциация на жените от средиземноморска Европа и др.

В страната има много неправителствени организации и асоциации, които работят по проблемите на равнопоставеността на половете и правата на жените, като провеждат кампании, повишават чувствителността на обществото към проблематиката чрез разпространение на информация, обучения, публикации в различни области, най-вече по отношения на борбата срещу дискриминацията по пол; права на жените и мъжете; борба срещу насилието на основата на пола; равнопоставеността по пол в политическия живот; професионалното равенство. Активни в тази област са и академичните институции и университетите. Така например Националният център за научни изследвания (академия) има научна структура, която изучава мястото на

жените в обществото. По въпросите на равнопоставеността на половете и правата на жените работят и редица професионални организации като например Френската асоциация на дипломираните университетски жени; Асоциацията на френските жени инженери; Асоциацията на френските журналистки и др.

Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете в Конфедерация Швейцария

Законова основа

Чл. 8 от Конституцията на Швейцария⁴⁶ регламентира равните права на мъжете и жените пред закона. Основната му цел е постигането на правно и фактическо равенство на половете преди всичко в сферите на семейството, образованието и труда. Регламентирано е също правото на равно заплащане за равностоен труд на жените и мъжете. Забранява се и дискриминацията въз основа на пол, произход, раса, религия, език и т.н.

Приетият през 1995 г. *Закон за равното третиране*⁴⁷ регламентира равнопоставеността на двата пола в сферата на труда както в частния, така и в държавния сектор, на федерално, кантонално и местно ниво. Законът не само забранява дискриминацията по пол в трудовите отношения, но и определя мерките за постигане на равнопоставеност в сектора: финансиране на частни и държавни насърчителни програми; финансиране на консултационни частни институции за жени; създаване на Федерално бюро за равнопоставеност на жените и мъжете.

Институции за прилагане на политика за равнопоставеност на половете

През 1976 г. от страна на правителството е учредена постоянна извънпарламентарна *Федерална комисия по женските въпроси*⁴⁸. Като консултативен орган, тя се занимава с всички въпроси, свързани с положението на жените в Швейцария и равенството на половете. Нейни основни задачи са: наблюдение и анализ на развитието на политиките за равнопоставеност в страната; вземане на становище по федерални проектозаконали за страната; разработване на препоръки за политиките за равенството между жените и мъжете и мерки за тяхното прилагане; информация и повишаване на чувствителността на обществеността към проблемите на половете; участие в проекти и кампании; провеждане на срещи и конференции; публикуване на изследвания по темата; поддържане на контакти и сътрудничество с органи, организации и заинтересовани страни. Комисията се състои от представители на най-големите женски организации, социалните партньори и академичните среди, както и други професионалисти, занимаващи се с проблемите на жените и равенството между половете.

През 1988 г. е създадено и *Федерално бюро за равнопоставеност на жените и мъжете*⁴⁹, което в момента има статут на агенция към Федералното министерство на вътрешните работи. Основната му цел е мониторинг на прилагането на законодателството, което третира въпросите на равенството на жените и мъжете в страната, оказване на съдействие за постигането на равнопоставеност на половете във всички сфери на живота и обществото и

⁴⁶Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft:

<http://www.admin.ch/ch/d/sr/101/a8.html>

⁴⁷ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männer (Gleichstellungsgesetz, GIG):

<http://www.admin.ch/ch/d/sr/1/151.1.de.pdf>

⁴⁸ Eidgenössische Kommission für Frauenfragen: <http://www.ekf.admin.ch/index.html?lang=de>

⁴⁹ Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern:

<http://www.ebg.admin.ch/index.html?lang=de>

предприемане на активни действия за премахването на пряката и непряката дискриминация по пол. Основните му задачи са: информиране, изработване на становища, финансова подкрепа за разработване на проекти и консултантски услуги в съответствие със Закона за равното третиране. Бюрото си сътрудничи в своята дейност с други федерални служби, организации на жените и мъжете, други организации за равнопоставеност и специализираните агенции.

Освен Федералното бюро за равнопоставеност на жените и мъжете в Швейцария съществуват и 17 кантонални и 4 градски органи за равнопоставеност на половете. Служителите в тези структури са обединени в неправителствена организация - сдружението *Швейцарска конференция на координаторите за равнопоставеност между половете*⁵⁰. Цел на сдружението е да подкрепя, координира, планира и реализира дейности и проекти на национално ниво. То също така изразява становища по актуални законопроекти и изменения и допълнения на законите на федерално ниво.

Процес на прилагането на интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете от федералната администрация

През 1999 г. правителството на Швейцария приема *План за действие за равнопоставеност на жените и мъжете*⁵¹, изработен от Междуведомствена работна група с наименованието *Последващи действия след Четвъртата световна конференция на ООН за жените*, в която влизат 15 федерални служби и 50 неправителствени организации. Дългосрочният план за действие се разбира като инструмент за прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете и цели разработването на концептуална рамка и методология, включващи систематично въпросите на пола и на равенството между половете във всички политики, програми и проекти на държавните и неправителствените организации. Планът определя конкретни мерки в 12-те области на загриженост на Платформата за действие, приета на Четвъртата конференция на ООН: бедност, образование, здравеопазване, насилие, въоръжени конфликти, икономика, власт и вземане на решения, институционални механизми, човешки права, медии, околна среда, момичета, финанси и структури.

През 2001 г. Междуведомствената работна група получава от страна на правителството задачата за интегриране на подхода в структурите на федералната администрация. За изпълнението на тази задача е създадена подгрупата *Интегриран подход за равно третиране на половете*, в която взимат участие представители от всички федерални министерства и от федералното правителство. Ръководството на тази подгрупа, както и контролът върху протичането на процеса са отговорност на Федералното бюро за равнопоставеност на жените и мъжете.

В рамките на следващите две години работната група заседава общо 12 пъти, като инициира и координира общо пет пилотни проекта: "Интегрираният подход в образованието, науката и технологиите"; "Анализ на бюджета в отдел „Младежи и спорт“ на дирекция „Спорт“ към Федералното

⁵⁰ Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.equality.ch/d/home.htm>

⁵¹ Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.)(1999): Gleichstellung von Frau und Mann – Aktionsplan der Schweiz ‚Ausgearbeitet von einer interdepartementalen Arbeitsgruppe als Folgearbeit zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz von Beijing 1995: http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00198/index.html?lang=de&download=NHZlpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z26gpJCDdH55g2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--)

министерство за отбраната, гражданската защита и спорта"; "Интегрираният подход във втората резолюция за работните места на учителите"; "Интегрираният подход в отдел 4 „Мир, човешки права и хуманитарна политика“ на Федералното министерство на външните работи"; "Анализ на интернет страницата на правителството през призмата на интегрирания подход". В осъществяваните проекти вземат участие четири министерства и федералното правителство на страната. Координацията и контролът върху осъществяването на проектите са на Федералното бюро за равнопоставеност на жените и мъжете. На интернет страницата на бюрото са поместени и отчетните доклади за реализираните проекти⁵², както и общ доклад⁵³ за процеса на интегриране на подхода.

През този период са изработени и наръчникът *Интегрираният подход за равно третиране на половете във федералната администрация*, както и информационна брошура, показваща на базата на един практически пример как подходът може да бъде прилаган в ежедневната работата на администрацията⁵⁴. Двете помагала са публикувани на интернет страницата на Федералното бюро за равнопоставеност на жените и мъжете.

В сферата на прилагането на политиката за равнопоставеност на федерално ниво редица ведомства работят или самостоятелно в рамките на своята сфера на компетентност и задачи, или в сътрудничество както с държавни, така и с частни или неправителствени институции. Така например равнопоставеността на половете е принцип, който се прилага в рамките на различни дейности на Дирекцията „Развитие и сътрудничество“ на Федералното министерство на външните работи⁵⁵ в областта на изграждане на мира, намаляване на бедността, глобализацията и трафика на хора. Равенството между половете е и важен компонент в политиката за развитие на човешките ресурси на министерството. Прилагането на интегрирания подход е застъпено и в дейността на Дирекция „Здравеопазване“ към Федералното министерство на вътрешните работи⁵⁶. В резултат на реализиран в дирекцията проект по прилагането на интегрирания подход в здравеопазването в сътрудничество с Федералната статистическа служба, Федералната служба за социално осигуряване, Федералното бюро за равнопоставеност на жените и мъжете и Федералното бюро за равнопоставеност на хората с увреждания е изготвено и публикувано практическо ръководство, описващо взаимовръзката между бедността, заетостта и здравето на жените. На интернет страницата на дирекцията е публикуван също така и лист за проверка, с който може да бъде установено доколко бъдещи проекти в областта на общественото здраве

⁵² <http://www.ebg.admin.ch/themen/00142/index.html?lang=de>

⁵³ Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung (2003b). Bericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe „Folgearbeit zur 4. UNOWeltfrauenkonferenz“: http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00199/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6i0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCDdH56fGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--

⁵⁴ Leitfaden „Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“ und Faltblatt:

<http://www.ebg.admin.ch/themen/00141/index.html?lang=de>

⁵⁵ Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten, Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit: Gender – Gleichstellung, gleiche Chancen für Frauen und Männer:

<http://www.deza.admin.ch/de/Home/Themen/Gender>

⁵⁶ Eidgenössisches Departement des Inneren, Bundesamt für Gesundheit: Gender Mainstreaming (GeM): <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10417/10495/index.html?lang=de>

засягат и отразяват проблемите на жените и мъжете и равенството между половете⁵⁷.

Швейцарската федерална служба за персонала⁵⁸ следи за изпълнението на директивите на Федералното бюро за равнопоставеност на жените и мъжете в кадровата политика на федералното правителство.

Федералната статистическа служба⁵⁹ на страната събира данни и представя отчети за равнопоставеността на половете според индикатори като: заплащане, съвместяване на професионален и семеен живот, неплатен труд. Службата също така публикува изследвания по горепосочените индикатори и *Атлас за равнопоставеността на половете* в страната.

Прилагане на интегрирания подход за равно третиране на половете на местно ниво

От важно значение за прилагането на държавната политика за равнопоставеност на половете в страната са структурите за равнопоставеност на половете и за правата на жените на местно и кантонално ниво. Във всички 17 кантона на страната към органите на местното самоуправление са създадени служби, които наблюдават прилагането и провеждането на политики за равнопоставеност на местно ниво. Така например в управлението на кантона Базел е създадена *Служба за равенство между половете*⁶⁰ като административен отдел на Съвета на правителството. Тя има за задача да подкрепя правителството в осъществяването на фактическо равенство между жените и мъжете. Основни теми и проекти на службата са: образование и избор на професия, равнопоставеност на работното място в кантона Базел, повишаване на чувствителността към проблемите на половете, съвместяване на семейни и професионално задължения, борба срещу домашното насилие.

Към *Службата за равенство между жените и мъжете*⁶¹ на правителството на Кантона Берн е създадена допълнително извънпарламентарна *Кантонална комисия за равенство между половете*⁶², която подкрепя и съветва правителството и службата по въпросите на равнопоставеността, поддържа мрежа от контакти с други организации, изразява становища по темата, провежда събития и издава изследвания.

Служби за равнопоставеност на половете са създадени и към управленските органи в големите градове на страната. Така например в град Базел има отдел *Равенство между жените и мъжете*⁶³, както и *Съвет на жените*⁶⁴. В резултат на съвместната работа на двете структури е осъществен дългогодишен проект „Бюджетиране по пол в бюджета на града Базел”, като

⁵⁷ Gender Click Check:

<http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10417/11218/index.html?lang=de>

⁵⁸ Eidgenössischen

Personalamt: <http://www.epa.admin.ch/themen/personalpolitik/00264/index.html?lang=de>

⁵⁹ Bundesamt für Statistik: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05.html>

⁶⁰ Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männer, Kanton Basel:

<http://www.baselland.ch/Gleichstellung.273862.0.html>

⁶¹ Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern FGS, Kanton Bern:

<http://www.sta.be.ch/sta/de/index/gleichstellung/gleichstellung.html>

⁶² Kantonale Fachkommission für Gleichstellungsfragen, Kanton Bern:

http://www.sta.be.ch/sta/de/index/staatskanzlei/staatskanzlei/fachkommission_gleichstellungsfragen.html

⁶³ Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männer, Präsidialdepartement Basel-Stadt:

www.gleichstellung.bs.ch

⁶⁴ Frauenrat Basel-Stadt: <http://www.frauenrat-bs.ch/>

опитът е обобщен през 2008 г. в публикацията "Анализ на бюджета, който взема предвид пола, в Кантона на град Базел"⁶⁵.

Служба за равнопоставеност на жените и мъжете е създадена и към град Берн. Това е първият швейцарски град, който приема *План за действие за равенство между жените и мъжете*⁶⁶, в който са определени приоритетите, целите и мерките за действие за периода 2009 – 2012 г. С плана за действие равнопоставеността между половете и прилагането на интегрирания подход са заложили като главна задача в управлението на града, като действията в насока постигане на фактическо равенството между половете се определят като задача на всички ангажирани лица на всички нива на управление.

Примерът на Швейцария показва практиката на прилагането на политиката за равнопоставеност на половете и интегрирания подход за равно третиране на половете като системна задача на управляващите органи не само на федерално, но и на регионално и градско ниво.

⁶⁵ http://www.gleichstellung.bs.ch/gender_budget_analysis-4.pdf

⁶⁶ Präsidialdirektion, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann (2008): „Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009-2012. Schwerpunkte, Ziele, Massnahmen“ <http://www.bern.ch/stadtverwaltung/prd/gleichstellung/aktionsplan>