

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА В СТРАНАХ ЕВРОПЫ

.....

А. А. Гнедаш*

В последнюю четверть XX в. политическими субъектами во многих странах, где произошло повышение уровня представленности женщин в парламентах, были предприняты специальные меры и стратегии, непосредственно направленные на скорейшее установление фактического равноправия между мужчинами и женщинами в области принятия решений. Эти стратегии применялись в целях достижения определенной процентной доли женщин в составе политических партий, парламентов и/или общественных наблюдательных советов, органов исполнительной власти. Эффективность таких мер в разных странах различна и по-прежнему служит предметом дискуссий. Сегодня мировой опыт свидетельствует о наличии нескольких принципиальных подходов, используемых партиями, государственными и общественными организациями для повышения представленности женщин в органах власти. Российские исследователи Е. В. Кочкина и М. М. Кириченко выделяют несколько подходов [3, с.19]. Рассмотрим их подробнее.

1. **Гендерно-нейтральный подход** в продвижении женщин партиями в ходе выдвижения кандидатов на выборы как в одномандатных округах, так и по партийным спискам. Суть гендерно-нейтрального подхода заключается в подчеркнутом игнорировании партиями вопроса гражданского пола кандидатов; фактически данный подход продвигал на выборах кандидатов-мужчин, так как женщины выдвигались партиями довольно редко и составляли в среднем от 5 до 10 % депутатов парламентов. Он был свойственен партийной практике и избирательному законодательству большинства стран до 1970-х гг., но для ряда стран характерен и сегодня.

2. **Система поддерживающих действий** («affirmative actions») – партийная политика явственно выражаемых и подтверждаемых практическими действиями намерений относительно поддержки и продвижения женщин. Реализуется

* Гнедаш Анна Александровна, преподаватель кафедры государственной политики и государственного управления Кубанского государственного университета. E-mail: ana_gnedash@lenta.ru.

через партийную поддержку различных форм побуждения женщин к инициативе и выдвижению своих кандидатур на выборах на руководящие посты через организацию финансовой помощи женщинам-кандидатам, посредством проведения специальных курсов, семинаров, конференций для женщин, проявивших желание разделить с мужчинами властные функции, и т. п.

3. Третья, более радикальная форма – **политика «позитивной дискриминации»** («positive discrimination»). Ее механизмом является гендерное нормирование – количественные нормы участия во властных структурах, применимые к обоим полам в различных, от 10 до 50 %, пропорциях. Позитивная дискриминация используется прежде всего для восстановления ущемленных прав и уравнивания стартовых возможностей. В основном она рассматривается как вынужденная временная мера, рассчитанная на ускоренное устранение «исторической несправедливости» в отношении граждан-женщин. В большинстве случаев гендерное нормирование вводилось первоначально на уровне рекомендаций и целевых установок, взятых на вооружение партиями. На 2001 г., по данным ЮНИФЕМ, гендерные нормы (именуемые иногда квотами) для женщин в парламентах или в партийных списках применялись, как минимум, в 30 странах (издание Мирового банка). В рамках этой формы автор выделяет три различных вида нормирования, различающихся по целям и принципам формирования квот.

3.1. *Партийное нормирование* (квотирование) на уровне уставов партий. При этой системе указывается пропорция женских и мужских фамилий в списках кандидатов, иногда эта норма сопровождается указанием гарантий пропорциональности размещения женских и мужских фамилий по партийному списку при выдвижении в одномандатных округах. Этот подход применялся большинством социал-демократических партий в странах Западной Европы начиная с 1970-х гг. и в настоящий момент используется большинством партий этих стран. В 1980-х гг. большое число развивающихся стран также пошло по этому пути.

3.2. *Гендерное нормирование* (квотирование) в электоральном законодательстве на уровне составления списков кандидатов, существующее в двух разновидностях. Первый вариант – с указанием только на состав по признаку пола, т. е. определение минимального процента кандидатов от одного из гражданских полов либо через использование указания на численное соотношение, например, «не могут различаться больше чем на один». Второй вариант может дополнительно регламентировать не только соотношение мужских/женских имен, но и их последовательность в списке.

3.3. *Квотирование мест* в парламентах. В настоящее время законодательно закреплено только в 5 странах.

4. **Политическая разнарядка**. В отличие от предыдущих форм правовой регламентации политическая разнарядка (один из типов квотирования) применялась негласно. Эта форма была распространена в странах социалисти-

ческого блока. Как известно, разрядка устанавливалась в виде 30% квот для женщин на национальном и 40–50% квот на местном уровне. В некоторых постсоветских странах в том или ином виде существует и поныне. Внешне совпадает с описанным принципом квотного продвижения в органы власти, но специфические моменты этого подхода, присущая лишь ему формально-символическая репрезентация женщин позволяют классифицировать его как исторически уникальный и отдельный вид.

Данные подходы активно используются в западных странах для увеличения числа женщин в органах власти и управления, в то же время продвижение женщин на выборные должности и в исполнительные органы имеет некоторые особенности.

Представительные органы, политические партии и местные выборные органы

Всеобщее избирательное право положило начало участию женщин в политической жизни. В десяти из пятнадцати стран Европейского союза и в Норвегии женщины получили право голоса в начале XX в., нередко в результате упорной борьбы. Принимая участие в парадах, сидячих забастовках, демонстрациях, голодовках и маршах, женщины требовали равных политических прав, и к 1920 г. в большинстве названных стран их требования были удовлетворены. В 1919 г. первая женщина – леди Астор – стала депутатом британского парламента, имеющего многовековую историю.

В трех странах избирательное право было предоставлено женщинам сразу же после Второй мировой войны (Франция, Бельгия, Греция), в то время как в Испании и Португалии этот процесс завершился лишь в период восстановления демократии в конце 1970-х гг.

В гражданской и политической сферах меры по вовлечению женщин в политику включают в себя образовательные программы, профессиональную подготовку и позитивные действия по отбору женщин-политических лидеров.

В плане политического лидерства к наиболее высоким позициям относится должность в составе национального правительства. В 1995 г. в пятнадцати странах, входящих в Европейский союз, женщины — члены кабинета министров составили 16%: среди 537 членов правительств стран ЕС было 84 женщины [10, с. 79]. Среди названных стран выделяются лидеры: в Швеции и Норвегии правительственные посты разделены поровну между женщинами и мужчинами; в Финляндии, Дании и Нидерландах свыше одной трети численности кабинета министров представлено женщинами. Однако в Греции, Италии, Португалии и Британии доля женщин в составе кабинета не превышает 10%. Страны Северной Европы вновь попадают в число лидеров, а страны Южной Европы (к которым примыкает и Британия) оказываются в конце списка и характеризуются неразвитостью политики в отношении женщин. Что касается

Франции и Бельгии, то по числу женщин-политиков они значительно отстают от лидирующих стран.

Можно заметить определенную корреляцию между численностью женщин-парламентариев и количеством женщин в составе кабинета министров. Так, в Скандинавских странах женщины занимают 33–42% мест в парламенте [6, с. 34]. Вслед за ними идут Нидерланды, Германия и Австрия. В трех странах – Греции, Франции и Британии – женщины-парламентарии составляют менее 10%. Ирландия лишь ненамного опережает эти три страны, имея 14% женщин в парламенте и более 20% – в правительстве. Большинство исследований, посвященных положению женщин в парламенте, показывает, что в странах, имеющих пропорциональную систему политического представительства (особенно по партийным спискам), избирается больше женщин-парламентариев, чем в странах с мажоритарной системой. Многомандатные избирательные округа, где может быть избрано более одного кандидата, способствуют успеху женщин на выборах в отличие от одномандатных, где избирается только один кандидат. Две из трех европейских стран с наименьшим числом женщин-парламентариев – Франция и Великобритания – имеют именно одномандатную избирательную систему. Вместе с тем проведение выборов по партийным спискам само по себе не гарантирует женщинам победы, поскольку их кандидатуры могут находиться в самом конце списка, играя чисто «декоративную» роль.

Представленность женщин в верхней и нижней палатах парламентов стран – членов Европейского союза составляет соответственно 18 и 10% [5, с. 56]. Интересно отметить, что в Европейском парламенте женщин значительно больше, чем в национальных парламентах. В девяти из пятнадцати государств Европейского союза женщины составляют треть от числа депутатов, избранных в Европейский парламент. В одиннадцати странах в состав Европарламента было избрано более 25% женщин [11, с. 70]. Эта разница в числе женщин-парламентариев особенно заметна в таких странах, как Греция, Франция и Великобритания, поскольку представительство женщин в составе национальных делегаций Европарламента вдвое больше, чем в национальных парламентах этих стран. Более широкое использование системы пропорционального представительства при выборах в Европарламент является одной из важных причин избрания женщин в состав его депутатов (по сравнению с национальными парламентами). Примечательно, что в отличие от Британии Франция при выборах в Европарламент использует систему пропорционального представительства.

В большинстве европейских стран доля женщин в составе региональных парламентов и местных советов варьирует от 10 до 25% [2, с. 56].

Предположение, что женщинам проще победить на выборах в местный совет, чем в парламент (поскольку на местном уровне используются менее жесткие избирательные критерии, а сами эти должности не требуют полной занятости и их легче совместить с воспитанием детей), представляется верным для

таких стран, как Бельгия и Франция. В других странах – членах ЕС отмечается большее число женщин на высших политических позициях. Это, вероятно, объясняется тем, что здесь используется более централизованный процесс отбора кандидатов, позволяющий применять политику позитивных действий.

Женщины скандинавских стран придавали большое значение расширению своего влияния в муниципальных советах, потому что именно там конкретно решаются многие проблемы, затрагивающие их повседневную жизнь. Кроме того, женское участие на муниципальном уровне всегда было более низким, чем на парламентском.

В Финляндии в 1972 г. женщины составляли 15% членов муниципальных советов, тогда как их доля в парламенте превысила 21% [3, с. 204]. Активное участие в кампании за увеличение женского муниципального представительства в этой стране принял Совет по вопросам равенства (СВР). С конца 1970-х – начала 1980-х гг. по его инициативе начали создаваться муниципальные комитеты по вопросам равенства.

Во время муниципальных выборов 1984 г. СВР провел разъяснительную кампанию среди избирателей, обращая внимание на отрицательные последствия отсутствия женщин в местном управлении и доказывая, что его эффективность возрастет, если доля женщин среди муниципальных советников будет соответствовать гендерному составу населения округов. Подготовленный по заказу Совета плакат «Прочитай это перед тем, как будешь голосовать» распространялся по библиотекам, женским и детским консультациям, муниципальным офисам. Лозунг «Женщина! Голосуй за женщину!» встречал все большее понимание среди женской части электората. В результате муниципальных выборов 1984 г. доля женщин среди советников выросла до 25%. В 1988 г. она достигла 27%, в 1992 г. – 30% [3, с. 210].

На муниципальные выборы 1996 г. СВР обратился к политическим партиям с призывом использовать принцип гендерного паритета при выдвижении кандидатур. Он также требовал равномерного распределения финансовой поддержки среди кандидатов обоего пола. Эти выборы характерны тем, что женщины, составляющие 52% жителей Финляндии, голосовали более активно, чем мужчины. В результате доля женщин в муниципальных советах достигла 31,4%. Особенно значительным был рост представительства женщин в городских муниципалитетах. Аналогично в Норвегии во второй половине 1980-х гг. 9 крупнейших муниципалитетов страны, включая ее столицу Осло, имели от 40 до 50% женщин [10, с. 156].

Значительные расхождения в политическом представительстве женщин в разных странах объясняются тем, что в одних странах политика позитивных действий используется правительствами или политическими партиями, в то время как в других она не имеет места. Все страны, где уровень представительства женщин в законодательных органах высок, в той или иной форме проводят политику позитивных действий. Так обстоит дело, в частности, в сканди-

навских странах, где политические партии и правительства направляют свои действия на вовлечение женщин в политику. В 1980-е гг. большинство партий этих стран ввело квоты для женщин, а шведское и датское правительства провозгласили основным принципом своей политики равенство между женщинами и мужчинами. В 1992 г. правительство Нидерландов приняло решение о введении дополнительных мер, направленных на расширение участия женщин в политической и общественной жизни, что явилось важным шагом в развитии «дружественной женщинам политики» (women-friendly initiatives). В программе политических действий, представленной правительством парламенту, было предложено к рассмотрению девятнадцать специальных мероприятий. В этом же политическом направлении выдержан и закон, принятый в 1994 г. в Бельгии, согласно которому были введены законодательные процедуры, способствующие включению женщин в избирательные списки. В соответствии с этим законом доля кандидатов одного пола в составе партийных списков не должна превышать двух третей [7, с. 105].

Положительный эффект политики позитивных действий можно продемонстрировать на примере Италии, где в 1993–1995 гг. произошло увеличение доли женщин в составе депутатов местных советов.

Сравнительный анализ, проведенный Межпарламентским союзом, свидетельствует, что при проведении выборов в законодательные органы обязательными или рекомендованными по закону гендерными квотами пользовались 22 партии, тогда как 51 партия использовала квоты в соответствии с собственными установками при проведении выборов на внутрипартийные посты [10, с. 23].

Различия в применении мер позитивной дискриминации автор объясняет тремя главными факторами: партийной идеологией, организационными структурами, конкуренцией между партиями.

Политика позитивной дискриминации чаще всего вводилась в Западной Европе в 1980–1990-е гг. социал-демократическими (в Германии – 40%), лейбористскими (в Норвегии – 40% квота, в Англии лейбористской партией используются так называемые женские короткие списки), социалистическими (во Франции – 20% квота), коммунистическими партиями и партиями зеленых [3, с. 89]. Эти механизмы используются при выдвижении кандидатов в депутаты и при назначении во внутрипартийные руководящие органы. Главная причина большей предрасположенности левых партий к проведению политики позитивной дискриминации – их эгалитарная идеология. Практически все левые партии оправдывают данный механизм в целях осуществления быстрых перемен, хотя считают данные меры чрезвычайными и временными, необходимыми для того, чтобы те меньшинства, которые на протяжении длительного времени были слабо представлены в политике, преодолели неблагоприятные обстоятельства, с которыми они сталкиваются в борьбе за выборные посты.

Партии правых и центра чаще полагаются на риторические стратегии равенства и некоторые позитивные действия. Противниками позитивной дискриминации выступает и большинство стран в Центральной и Восточной Европе.

Как утверждают некоторые ученые, принятие решений, относящихся к процессу выдвижения кандидатов, варьируется в зависимости от степени институционализации и централизации внутри политических партий. В формальных структурах процесс выдвижения кандидатур регламентирован весьма детальными, бюрократическими и стандартизированными внутренними партийными правилами. Важное значение этих правил для распределения власти внутри партии может вызвать острый конфликт вокруг предлагаемых перемен. Процедура номинации в неформальных системах относительно закрыта. При этом процедура варьируется от одного выдвижения к другому.

В централизованных системах главную роль играет партийное руководство национального уровня – исполкомы и лидеры партий и фракций. В региональных системах главная роль принадлежит партийным лидерам регионального уровня. В локализованных системах принятие решений происходит на уровне местных отделений.

Как влияет эта типология на изменение результата? Если риторическую стратегию и стратегию позитивных действий могут использовать в процессе выдвижения кандидатов партии каждого типа, то позитивная дискриминация действует более эффективно в формально-локализованных системах. Бесплезно думать об использовании позитивной дискриминации при выдвижении кандидатов в крупных партиях Соединенных Штатов или Канады. Соответственно, позитивная дискриминация в форме квот принимается серьезно в регламентированной правилами бюрократической культуре, где решения различных органов внутри организации должны быть стандартными. В Социал-демократической партии Германии решения о том, кто выдвигается, принимаются на местном уровне. Однако это происходит в рамках позитивной дискриминации, эффективно способствующей увеличению доли женщин-кандидатов и их продвижению вверх в партийных списках. В Швеции решения об использовании позитивных действий одинаково эффективны во многих партиях.

Поскольку позитивная дискриминация успешно осуществляется партиями левых и партиями зеленых, другие партии внутри политической системы могут последовать их примеру. в Швеции в конце 1960-х гг. социал-демократы были первыми, кто поддержал избрание женщин, приняв рекомендации о том, что представительство каждого пола должно быть на уровне не менее 40% [7, с. 190]. Преобладающее место социал-демократов в политической жизни заставило другие партии соревноваться с ними и даже превзойти их как защитников равенства. В результате произошла конвергенция тенденций в шведских партиях.

Правительство и исполнительная вертикаль

В качестве инструмента продвижения гендерного равенства правительства всех северных стран в 1970–1980-е гг. стали принимать национальные планы действий по обеспечению равного статуса государственных служащих. В планах обычно определяется ориентация правительства на повышение представленности женщин в государственных структурах и описывается, как продвижение гендерного равенства будет учитываться при проведении социальной политики, в области образования и культуры. Различия между планами действий зависят от того, является ли их первостепенной целью политика по подбору персонала в государственных учреждениях, как в Дании, или же содержание самой политики, как в Исландии. В планах Норвегии, Швеции и Исландии отразились соответствующие правительственные программы по гендерному равенству; они послужили почвой для новых инициатив в этой области.

Норвегия была первой из северных стран, которая включила в Закон о гендерном равенстве положение, согласно которому оба пола должны быть представлены по меньшей мере двумя членами во всех государственных советах и комитетах. В 1988 г. положение было переработано и разрешено применение радикальных квот, обеспечивающих минимальное представительство пола в 40% [5, с. 41].

В Дании Совет по обеспечению равного статуса сосредоточил внимание на гендерном дисбалансе государственных комитетов. В Законе о комитетах и Законе о советах отмечалось, что необходимо стремиться к сбалансированному гендерному составу. Однако формулировки были весьма расплывчатыми – требовалось выдвижение равного числа женщин и мужчин в качестве кандидатов в комитеты, после чего министр, отвечавший за определенный комитет, производил действительные назначения. Сама формулировка положений означала, что их применение в значительной степени зависело от отношения к гендерному равенству соответствующего министра. Некоторые министры отказывались одобрять состав комитета из-за непропорциональной представленности как мужчин, так и женщин, в то время как другие относились к гендерному дисбалансу более снисходительно. Закон встретил активное сопротивление со стороны социальных партнеров, в частности, Федерации датских профсоюзов.

В Финляндии вопросы равноправия женщин и мужчин регулируются законом 1986 г., осуществление которого в совокупности с выполнением международных обязательств в этой области отнесено к приоритетам государственной политики. В соответствии с законом должностные лица обязаны целенаправленно и планомерно способствовать развитию равноправия женщин и мужчин. Законом предусматривается, что в государственных комитетах, совещательных и других соответствующих органах, а также в местных органах власти (за исключением выборов) должны быть представлены как женщины, так и мужчины – каждая из этих категорий не менее 40% [10, с. 73].

Основным практическим инструментом государственного регулирования в указанной области является утвержденная в 1989 г. и постоянно обновляющаяся правительственная программа развития равноправия. Министерства и другие государственные учреждения имеют аналогичные программы, являющиеся составными частями правительственной. О ходе выполнения этих программ представляются ежегодные отчеты. Вследствие целенаправленной политики в последние годы роль женщин в общественно-политической жизни Финляндии неуклонно возрастает. В правительстве 6 министерских портфелей из 18 имеют женщины, занимая такие ключевые посты, как министр иностранных дел, обороны, транспорта. В целом среди госслужащих доля женщин на ноябрь 2000 г. составляла 41% [2, с. 85]. В руководящих советах, в государственных учреждениях и на предприятиях, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, в настоящее время по закону требуется равное представительство мужчин и женщин.

В исландском законе (1985 г.) появилась поправка о необходимости сбалансированного гендерного состава, а в плане правительственных действий по гендерному равенству была поставлена задача на период 1993–1997 гг. обеспечить 30% представительство женщин.

В Швеции с начала 1980-х гг. вопросы равноправия составляют один из важнейших компонентов государственной политики. Правовой основой для ее проведения служит Закон о равноправии 1991 г. (с поправками от 1998 г.), нацеленный на занятость, условия труда и возможности служебного роста. Закон состоит из двух основных частей: положений, требующих от работодателя, в том числе государства, активных действий по обеспечению равенства на рабочем месте, и норм, запрещающих дискриминацию служащих по признаку пола. В практическом плане Закон предусматривает разработку работодателями ежегодных планов мероприятий по обеспечению максимально сбалансированного представительства между полами. В административном отношении контроль за соблюдением законодательства возложен на министра по вопросам равноправия и государственную комиссию по равноправию. Важную роль в защите прав женщин играет омбудсмен по вопросам равноправия на рынке труда.

Очередным и более сложным этапом в повышении роли женщин в управлении обществом шведы считают достижение равного представительства полов на руководящем уровне в исполнительной власти. В Швеции низкий уровень представленности женщин в структурах государственной власти вызвал обеспокоенность. Для улучшения ситуации был составлен план последовательных действий [3, с. 49]:

- 1) регулярная статистическая отчетность перед парламентом о положении женщин в государственных органах управления;
- 2) этапные ориентиры в повышении пропорционального представительства женщин (достижение 30% представительства женщин в 1992 г., 40% – к 1995 г.

и равенства – в 1998 г.; если бы не удалось обеспечить равное представительство, планом предусматривалась система квот);

3) специальные мероприятия по достижению этих целей: контроль за правительственными назначениями со стороны министра по равноправию, государственная финансовая поддержка целевых программ неправительственных организаций по стимулированию женского представительства в структурах исполнительной власти и др.

Со времени принятия правительственной программы число женщин в «высших» эшелонах власти заметно возросло и в 2000 г. составило: в правительстве – 50% (11 из 22 членов нынешнего кабинета министров – женщины на уровне заместителей министров). В целом в 2001 г. женщины составляли половину общего числа занятых в госслужбе, занимая при этом около 25 % руководящих и старших должностных постов [7, с. 114].

В Австрии участие женщин в управлении делами государства рассматривается как важная составная часть демократической модели государственного устройства. За период с 1985 по 1995 г. были приняты такие нормативные акты в области равноправия, как программа содействия женщинам, находящимся на госслужбе, закон о равном отношении к мужчинам и женщинам на госслужбе, закон о создании бюро уполномоченных по делам женщин в федеральных землях и крупных городах. Законодательство подчеркивает необходимость учитывать количественное соотношение между служащими женского и мужского пола при формировании комиссий, принимающих кадровые решения в отношении госслужащих. В 1998 г. 30% членов федерального правительства Австрии составляли женщины (женщины занимают 3 из 13 министерских постов и 1 из 2 должностей статс-секретарей). Женщины возглавляют министерства образования и культуры, здравоохранения и защиты прав потребителей, министерство по делам женщин, а также статс-секретариат в австрийских МИД. Доля женщин среди австрийских госслужащих в целом составляет 25–30% [7, с. 96].

В Ирландии в 1986 г. правительство подготовило документ «Политика равных возможностей и указания для госслужбы» в дополнение к «Белой книге по госслужбе». Этот документ в настоящее время является обязательным для ознакомления всех лиц, поступающих на госслужбу. В нем содержатся рекомендации для кадровых служб органов государственной власти и комиссий по отбору старших и высших должностных лиц, в которых подчеркивается необходимость обеспечения равных прав мужчин и женщин не только при приеме на работу в госаппарат, но и при решении вопросов продвижения по службе.

Контроль за соблюдением положений упомянутого документа осуществляет совместный комитет, состоящий из представителей специального отдела министерства финансов и профсоюзных организаций госслужащих. Комитет готовит ежегодные доклады о своей деятельности.

Таким образом, инструменты выравнивания гендерного состава государственных структур значительно различаются в северных странах. В Норвегии, Финляндии и Швеции предполагается использование квот при формировании состава соответствующих органов, а в Дании и Исландии имеются только рекомендации по выдвижению номинантов обоих полов. Эти два инструмента можно было бы охарактеризовать как равенство результатов и равенство возможностей.

Благодаря предпринимаемым усилиям представительство женщин в структурах государственной власти выросло во всех странах, хотя и в разных масштабах [6, с. 45]. Наивысший процент участия характерен для Швеции и Норвегии, а наименьший – для Исландии. В 1995 г. женщины в Норвегии составляли 39%

Типология современных государств по степени реализации в них принципа равенства

Показатель степени развитости политики равенства полов	Страна	Религия	Тип семьи в некоторых странах	Характеристики
Высший	Швеция, Финляндия	Лютеранство	«Слабая» модель семьи с мужчиной-кормильцем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Число женщин-парламентариев выше «критической массы», необходимой для оказания активного воздействия на гос. политику и соц. технологии 2. Активное государственное вмешательство в борьбу за гендерное равенство 3. Государственный сектор предоставляет услуги по уходу за детьми, обеспечивает доступность образования, мед. помощи и соц. обеспечения
Средний	Нидерланды (наряду с Австрией, Германией, Люксембургом)	Смешанная (католицизм/протестантизм)	«Переходная» модель семьи с мужчиной-кормильцем	<ol style="list-style-type: none"> 1. Хорошо развитая система соц. обеспечения и относительно низкий уровень участия женщин в общественной жизни 2. Стимулирование занятий женщинами оплачиваемыми видами деятельности 3. «Теперь мы все уже равны, больше не требуется серьезных усилий», «хорошая семейная политика означает хорошую политику равенства»

Показатель степени развитости политики равенства полов	Страна	Религия	Тип семьи в некоторых странах	Характеристики
Ниже среднего	Франция, Бельгия	Католицизм	Выраженная роль «мужчины-кормильца»	<ol style="list-style-type: none"> 1. По уровню развития соц. страхования, обширным программам помощи семье и детям приближаются к лидерам, но значительно уступают им по степени политического представительства женщин 2. Рудиментарное государство всеобщего благосостояния
	Британия	Протестантизм		<ol style="list-style-type: none"> 1. Очень незначительное число женщин-парламентариев 2. Значительная доля женщин в составе рабочей силы 3. Незрелая гос. система по уходу за детьми. Принцип «самопомощи» и сокращение до минимума расходов на социальную сферу 4. Развитая система поддержки позитивных действий 5. Изменчивая позиция лейбористской партии в отношении резервирования для женщин мест в парламенте 6. Наибольшие гендерные различия в оплате труда
	Ирландия	Католицизм		<ol style="list-style-type: none"> 1. Пассивная роль государства в деле обеспечения равенства, незначительное участие женщин в политической жизни 2. Небольшой удельный вес женщин в составе рабочей силы 3. Судебные органы наделены специальными полномочиями по устранению проявлений дискриминации 4. Мощная система по стимулированию работодателей, стремящихся реализовать принцип равенства 5. Активная деятельность профсоюзов по совершенствованию законодательства о равенстве

Показатель степени развитости политики равенства полов	Страна	Религия	Тип семьи в некоторых странах	Характеристики
Низкий	Испания, Италия	Католицизм		<ol style="list-style-type: none"> 1. Политика равенства не входит в число приоритетов 2. Представительство женщин в парламенте сильно ограничено 3. Низкий удельный вес женщин в составе рабочей силы 4. Сопrotивление действиям в защиту принципа равенства, так как действия социал-демократических правительств и католические воззрения по вопросу о представительстве женщин на рынке рабочей силы являются противоположными
	Греция, Португалия	Православие, католицизм		<ol style="list-style-type: none"> 1. Политика равенства находится в зачаточном состоянии 2. Возложение ответственности за обеспечение благосостояния на институт семьи 3. Низкий уровень ВНП не позволяет оказывать широкомасштабную соц. поддержку

в правительственной администрации; в Швеции – 42% в правительственной администрации и 38% в региональном правительстве. В Финляндии и Дании на долю женщин в государственных комитетах приходилось 28%. В 1996 г. в Исландии эта цифра достигала 23%.

Женское движение, политические партии и правительство страны – вот три главные силы, которые формируют установку на отбор и назначение женщин на высокие государственные посты.

В начале 1990-х гг. подходы к типологизации государств всеобщего благосостояния получили новое направление* – одним из основных критериев классификации становится степень реализации гендерного равенства. Автор объединяет некоторые моменты предложенных ранее классификаций, но основным выделяет показатель степени развитости политики равенства полов, рассчитывающийся по рейтинговой системе, которая учитывает такие моменты, как:

* Были предложены классификации по целому ряду оснований: идеологические установки (Эспинг-Андерсен), географическое положение, язык, религия (Кастельс), статус кормильцев (Льюис). При этом полученные классификации частично пересекаются.

- число женщин в парламенте и правительстве (критической массой считается доля женщин выше 30%);
- государственное вмешательство в область гендерного равенства и проводимая политика в данном направлении;
- наличие государственных институтов в области политики равенства;
- развитость социальных институтов и системы социального обеспечения, предоставляющих женщинам возможность наравне с мужчинами заниматься политической и управленческой деятельностью;
- доля женщин в составе рабочей силы, равенство в оплате труда;
- отношение общества к вопросам равенства.

Реализация принципа равенства стала неотъемлемым атрибутом государственной политики европейских стран. Тем не менее отношение к данной проблематике со стороны правительств постоянно менялось, о чем свидетельствует практика создания/упразднения министерств и ведомств, ответственных за проведение политики равенства [2; 10] и «скачущие результаты» женского представительства в органах власти и управления.

Библиографический список

1. *Брайсон В.* Политическая теория феминизма / Пер с англ. О.Липовской. М.: Идея-Пресс, 2001.
2. *Воронина О.А.* Феминизм и гендерное равенство. М.: Едиториал УРСС, 2004. 320 с.
3. Гендерная реконструкция политических систем / Ред.-сост. Н. М. Степанова, Е. В. Кочкина. СПб.: Алетейя, 2004.
4. Гендерные истории Восточной Европы: Сб. науч. ст. / Под ред. Е. Гаповой. Минск: ЕГУ, 2002.
5. Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы. Исследование Всемирного банка / Пер. с англ. М.: Весь Мир, 2001. 408 с.
6. Женщины в социально-политической жизни мира // Вопросы статистики. 2000. № 3.
7. *Канапьянова Р.М.* Философия гендерного соотношения в структуре административно-управленческой элиты. Алматы: Жибек Жолы, 1998. 189 с.
8. *Константинова В.* Пути обеспечения равных возможностей политического участия мужчин и женщин: Научный отчет ЦГИ ИСЭПН РАН. М.: МЦГИ, 1999.
9. *Мальшева М.М.* Современный патриархат. М.: Academia, 2001. 352 с.
10. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / Под ред. Ф. Гардинер. М.: Идея-Пресс, 2000. 312 с.
11. *Степанова Н.* Опыт использования гендерных квот в странах Западной Европы // Общественные науки и современность. 1999. № 4.