

Гендарная платформа БХД

Роўнасць і рознасць мужчын і жанчын — наша разуменне гендарнага пытання

Абноўленая рэдакцыя: мова, структура і афармленне ўніфікаваныя; дэкартыўныя значкі прыбраныя.

Кароткая пазіцыя

БХД разглядае пытанне роўнасці палоў у непарыўнай сувязі з сямейнай палітыкай.

Першачарговай задачай БХД лічыць стварэнне ўмоў для падтрымкі жанчын, каб нараджэнне дзяцей не спыняла іх прафесійную дзейнасць і не вяло да дыскрымінацыі іх становішча ў грамадстве.

Жанчыны, якія выношваюць дзіця або знаходзяцца ў адпачынку па доглядзе дзіцяці (як і мужчыны), павінны мець магчымасць дыстанцыйнага навучання з дапамогай інтэрнэту і інфармацыйна-камунікацыйных тэхналогій ва ўстановах вышэйшай адукацыі, на курсах і інш., у тым ліку і за кошт дзяржаўнага бюджэту.

БХД будзе ствараць гнуткую сістэму перападрыхтоўкі і павышэння кваліфікацыі для жанчын ці мужчын, якія займаюцца доглядам дзіцяці. Стварэнне сям'і і нараджэнне дзяцей не павінна станавіцца перашкодай да павышэння ці набыцця адукацыі і прафесійных навыкаў жанчын. БХД будзе садзейнічаць стварэнню працоўных месцаў «дома» са свабодным графікам працы, а таксама пашыраць гнуткія формы занятасці. Неабходна стварыць умовы для спалучэння асабістага і прафесійнага развіцця з хатнімі абавязкамі і выхаваннем дзяцей, стварыць механізмы прыцягнення мужчын да догляду дзяцей.

Дзеля большага ўцягвання жанчын у эканамічную сферу і барацьбы з жаночым беспрацоўем неабходна садзейнічаць развіццю жаночага прадпрымальніцтва. Дзяржава павінна надаць вялікую ўвагу бізнес-навучанню жанчын, падтрымцы ініцыятыў па кансультаванні жаночага прадпрымальніцтва і запуску банкамі праграм мікракрэдытавання.

Змест

- Мэта платформы
- Ідэалагічны падмурак: хрысціянская дэмакратыя і гендарны баланс
- Сацыяльна-эканамічны кантэкст у Беларусі

1. ВІЗІЯ І ПРЫНЦЫПЫ БХД У ГЕНДАРНАЙ ПАЛІТЫЦЫ

- Роўнасць магчымасцяў, а не прымус да роўнасці роляў
- Павага да сямейнай рознасці
- Сацыяльная справядлівасць, а не радыкальны фемінізм
- Падтрымка сям'і як базавай ячэйкі грамадства

2. Гендарны кантэкст у Беларусі: выклікі і праблемы

- Дыскрымінацыя на рынку працы і ў адукацыі
- Дэматывацыя жанчын да палітычнага ўдзелу
- Няроўны догляд за дзецьмі
- Нізкі ўдзел мужчын у сямейным выхаванні
- Недастатковая інфраструктура для сумяшчэння працы і бацькоўства

3. ПАЛІТЫЧНЫЯ І ЗАКАНАДАЎЧЫЯ ПРЫЯРЫТЭТЫ

- Закон аб забароне гендарнай дыскрымінацыі
- Унясенне змен у Працоўны кодэкс
- Празрыстасць найму і гендарны аўдыт
- Праграмы падтрымкі жанчын з груп рызыкі
- Інвестыцыі ў догляд 0–6 гадоў
- Закон аб абароне ад сямейнага гвалту. Бараніць не толькі жанчын.

4. ПРАПАНОВЫ І МЕХАНІЗМЫ РЭАЛІЗАЦЫІ

- Прынцыпы і каштоўнасці

1. Роўныя магчымасці — замест уніфікацыі роляў

- Гендарная роўнасць павінна забяспечваць роўныя стартавыя ўмовы для жанчын і мужчын у працы, адукацыі і самарэалізацыі. Пры гэтым дзяржава не мае права ўмешвацца ў прыватны выбар сямейных роляў.

2. Гендарная роўнасць — не ідэалогія, а свабода і годнасць

- Мы супраць радыкальных мадэляў, што сціраюць натуральную рознасць. Але падтрымліваем палітыкі, што даюць роўны доступ для ўсіх — без перашкод і стэрэатыпаў.
- Сям'я, бацькоўства, дэкрэт

3. Падзел дэкрэтнага адпачынку — не менш за 30% кожнаму з бацькоў

- Выдзяленне часткі дэкрэту для бацькі. Гэта забяспечвае баланс у сям'і і падтрымлівае кар'ерны шлях жанчыны.

4. Дзяржаўныя бонусы і льготы за ўдзел таты ў выхаванні дзяцей

- Як у Германіі, Нарвегіі ці Швецыі: бацькі атрымліваюць фінансавы бонус, калі рэальна ўдзельнічаюць у доглядзе. Гэта ўзмацняе ролю мужчыны як бацькі.

5. Гнуткі дэкрэт і частковая занятасць без страт

- Магчымасць працаваць на 0,5 стаўкі, перарываць і аднаўляць дэкрэтны адпачынак, адаптаваць графік да сямейных патрэб без страты сацыяльных гарантый.

6. Доступ да адукацыі і кар’ернага росту падчас дэкрэту

- Бясплатныя анлайн-курсы, стыпендыі і ментарскія праграмы дазваляюць жанчынам не губляць кваліфікацыю і вяртацца на рынак працы падрыхтаванымі.
- Інфраструктура і падтрымка сямей

7. Яслі пры месцах працы — не толькі для буйных кампаній

- Падтрымка стварэння ясляў і міні-групаў догляду на прадпрыемствах, у НДА і малым бізнесе праз дзяржаўныя субсідыі і падатковыя льготы.

8. Пашырэнне прыватных і лакальных формаў дзіцячага догляду

- Прасоўванне ліцэнзаваных прыватных ясляў, міні-групаў і сямейнага догляду як альтэрнатывы перагружанай дзяржаўнай сістэме.

9. Стратэгія «0–6»: дзіця як прыярытэт

- Інвестыцыі ў першыя 6 гадоў жыцця дзіцяці — гэта аснова для поспеху ўсёй краіны. Дзяржава павінна забяспечваць медыцыну, догляд і адукацыю на гэтым этапе.
- Жанчыны ў грамадстве і палітыцы

10. Гендарны баланс у палітыцы і дзяржаўнай службе

- Увядзенне гендарных квот, школ лідарства, ментарскіх праграм і стымуляў для жаночага ўдзелу ў мясцовым самакіраванні.

11. Заахвочванне жанчын у STEM і прадпрымальніцтва

- Дзяўчаты павінны мець падтрымку ў ІТ, тэхналогіях і навуцы. Гэта прадугледжвае стыпендыі, курсы, хабы і магчымасці развіцця.
- Абарона ад дыскрымінацыі і справядлівыя правілы

12. Закон супраць прамой і ўскоснай дыскрымінацыі

- Унясенне змен у Працоўны кодэкс і закон аб адукацыі: дакладныя азначэнні, механізмы абароны і юрыдычная адказнасць.

13. Празрыстасць у найме і прасоўванні

- Абавязковая публікацыя інфармацыі пра аплату працы, прасоўванне і гендарны склад кіраўніцтва. Гэта стварае інструмент для аб’ектыўнасці.

14. Роўны доступ да перападрыхтоўкі і вяртання на рынак

- Жанчыны пасля дэкрэту або ва ўзросце 40+ мусяць мець бясплатны доступ да навучання і праграм вяртання да занятасці.

15. Абарона ад сексуальных дамаганняў і прыніжэння

- Увядзенне стандартаў супраць сэксуальных дамаганняў у ВНУ, арганізацыях і на працоўных месцах. Гэта права на бяспечнае асяроддзе.

16. Спецыяльная падтрымка для жанчын з груп рызыкі

- Сем’і ў крызісе, жыхары рэгіёнаў, жанчыны-інваліды, мігранткі — для іх патрэбны індывідуальныя праграмы, яны не ўпісваюцца ў агульны падыход.
- Камунікацыя і каштоўнасці

17. Кампанія «Тата — гэта таксама мама»

- Масіраваная сацыяльная камунікацыя, што фарміруе вобраз мужчыны як бацькі і руйнуе савецкія стэрэатыпы «кармільца».

18. Бацькоўства як грамадская каштоўнасць, а не прыватная справа

- Падтрымка бацькоў — гэта не толькі сямейная справа, але і пытанне эканомікі, сацыяльнай згуртаванасці і нацыянальнай будучыні.

5. МІЖНАРОДНЫЯ ПРАКТЫКІ І ІНСПІРАЦЫІ

- Германія (CDU/CSU): сямейная палітыка, бонусы для татаў
- Швецыя: падзелены дэкрэт, гендарная роўнасць як інвестыцыя
- Аўстрыя і Нідэрланды: сістэма падтрымкі для сем'яў і жанчын на ўсіх этапах жыцця
- OECD, EIGE, UN Women — глабальныя стандарты і індыкатары

6. ІНСТРУМЕНТЫ РЭАЛІЗАЦЫІ ДЛЯ БХД

- Што мы прапануем у парламенце
- Як прасоўваем у мясцовых саветах
- Як гутарым пра гэта з грамадствам і медыя
- Якую падтрымку чакаем ад донараў

ДАДАТКІ

- Спіс крыніц і спасылак
- Табліца інструментаў і рэкамендацый
- Параўнальныя табліцы Беларусі і краін ЕС
- Тэрміналогія гендарнай палітыкі (слоўнік)

Уводзіны

МЭТА ГЕНДАРНАЙ ПЛАТФОРМЫ БХД

Мэта гэндарнай платформы Беларускай Хрысціянскай Дэмакратыі — сфарміраваць разумную, этычна абгрунтаваную і практычна эфектыўную дзяржаўную палітыку, якая забяспечвае:

Роўнасць магчымасцяў для мужчын і жанчын ва ўсіх сферах жыцця — адукацыі, працы, сям'і, грамадскай актыўнасці і палітыцы;

Павагу да прыроднай рознасці палавых роляў і адмову ад уніфікацыі або навязвання ідэалагічных мадэляў гэндару;

Умацаванне сям'і як сацыяльнага інстытута, заснаванага на ўзаемадапаўняльнасці і ўзаемнай адказнасці бацькоў;

Сацыяльную справядлівасць для ўразлівых груп — жанчын з інваліднасцю, маці-адзіночак, жанчын у сельскай мясцовасці і міграцыі;

Паляпшэнне інфраструктуры падтрымкі бацькоўства і сямейнага жыцця, уключаючы яслі, гнуткія формы працы і механізмы аднаўлення кар'еры.

Гэта платформа не пра прымусовую роўнасць, а пра адкрытасць магчымасцяў і годнае жыццё для кожнага чалавека, незалежна ад полу, месца жыхарства ці сацыяльнага статусу.

ІДЭАЛАГІЧНЫ ПАДМУРАК: ХРЫСЦІЯНСКАЯ ДЭМАКРАТЫЯ І ГЕНДАРНЫ БАЛАНС

Асновай гэндарнай платформы БХД з'яўляецца прынцып:

«Роўныя магчымасці і роўны доступ — пры павазе да натуральнай рознасці мужчын і жанчын».

Хрысціянская дэмакратыя адрозніваецца ад ідэалогій, што імкнуцца ўніфікаваць ролі:

Мы не навязваем сямейныя мадэлі з боку дзяржавы. Сям'я — гэта вольны саюз, які дзяржава падтрымлівае, а не перапісвае.

Мы супраць ідэалогій, што разбураюць традыцыйныя каштоўнасці, але і супраць таго, каб гэтыя каштоўнасці станавіліся прычынай дыскрымінацыі.

Мы прызнаём рознасць у задачах, схільнасцях, місіі, але не рознасць у вартасці чалавека.

Мы выступаем за роўны доступ да рынку працы, адукацыі, самакіравання, палітыкі — незалежна ад полу, сямейнага стану, месца жыхарства.

Раскрыццё ключавых паняццяў

1. Гэндар — гэта сацыяльны вымер чалавечай ідэнтычнасці, цесна звязаны з біялагічным полам і заснаваны на прыродным падзеле на мужчын і жанчын.

Згодна з хрысціянска-дэмакратычнай традыцыяй, мужчына і жанчына створаны рознымі, але роўнымі паводле сваёй годнасці. Гэндарныя ролі з'яўляюцца працягам гэтых прыродных адрозненняў і адлюстроўваюць натуральную ўзаемадапаўняльнасць роляў у сям'і, выхаванні і грамадстве.

Правацэнтрысцкі падыход абвяргае ідэю, што гэндар — гэта цалкам сацыяльны канструкт, незалежны ад полу. Ён выступае супраць радыкальнага гэндарнага канструктывізму, які прапануе неабмежаваную самавызначанасць асобы і адмяняе традыцыйнае разуменне мужчынскасці і жаночнасці.

Хрысціянская дэмакратыя:

прызнае роўнасць годнасці і правоў мужчын і жанчын, але не іх аднолькавасць;

абараняе права жанчыны на мацярынства, падтрымку сям'і і сацыяльную справядлівасць;
лічыць сям'ю — саюз мужчыны і жанчыны — асновай грамадства;
падтрымлівае рэальную роўнасць магчымасцяў, але выступае супраць навязвання ідэалогіі гендарнай нейтральнасці.

Такі погляд заснаваны на хрысціянскай антрапалогіі, дзе чалавек разумеецца як носьбіт прыроднай годнасці, адказнасці і ўзаемных абавязкаў у грамадстве. Гендарная палітыка, з гэтага пункту гледжання, павінна паважаць прыродны парадак, ролю сям'і і маральную традыцыю, а не разбураць іх.

2. Гендарная роўнасць

Гендарная роўнасць — гэта роўнасць годнасці і правоў мужчын і жанчын у грамадстве, працы, сямейным жыцці і публічнай сферы з улікам іх прыродных, біялагічных і сацыяльных асаблівасцяў, а не праз іх уніфікацыю.

З хрысціянска-дэмакратычнага пункту гледжання, гендарная роўнасць не азначае адмаўлення ад адрознення палавых роляў, а наадварот — забеспячэнне справядлівых умоў, каб і мужчына, і жанчына маглі рэалізаваць сябе ў адпаведнасці з уласнай годнасцю, талентамі і пакліканнем.

2. Прамая і ўскосная дыскрымінацыя

Прамая гендарная дыскрымінацыя — гэта адкрытае, відавочнае нераўнае стаўленне да чалавека на падставе яго полу (напрыклад, калі жанчыну не прымаюць на працу, бо яна жанчына).

Ускосная гендарная дыскрымінацыя — гэта правілы, патрабаванні ці практыкі, якія фармальна нейтральныя, але фактычна ставяць жанчын або мужчын у менш выгаднае становішча, не ўлічваючы іх аб'ектыўна розныя абставіны жыцця (напрыклад, працоўны графік, які немагчыма сумясціць з доглядам дзяцей).

Але з правацэнтрыскай пазіцыі важна не ператвараць любы гендарны розны вынік у «дыскрымінацыю»: адрозненні, якія вынікаюць з прыроды або асабістага выбару, не павінны аўтаматычна лічыцца несправядліваасцю.

3. Гендарны аўдыт

Гендарны аўдыт — гэта аналіз палітык, арганізацыйных практык і працоўных умоваў з мэтай выявіць рэальныя бар'еры або несправядлівасці для мужчын і жанчын, але без навязвання ідэалагічных патрабаванняў роўных вынікаў або «гендарнага балансу» ва ўсім.

Хрысціянская дэмакратыя падтрымлівае рэалістычны, неідэалагічны гендарны аўдыт, які:

паказвае рэальныя перашкоды, звязаныя з цяжарам догляду за дзецьмі, няроўным доступам да павышэння кваліфікацыі і інш.;

падкрэслівае каштоўнасць мацярынства і сямейных абавязкаў, а не разглядае іх як «перашкоду для кар'еры»;

адрознівае прыродную рознасць ад несправядлівай дыскрымінацыі.

Гендарная палітыка БХД — гэта не пра падагнанне пад стандарт, а пра стварэнне справядлівых умоў для рэалізацыі паклікання кожнага чалавека.

1. ВІЗІЯ І ПРЫНЦЫПЫ БХД У ГЕНДАРНАЙ ПАЛІТЫЦЫ

Гендарная палітыка Беларускай хрысціянскай дэмакратыі (БХД) грунтуецца на прынцыпах павагі да годнасці чалавека, рознасці, сацыяльнай справядлівасці і недапушчальнасці дзяржаўнага прымусу ў вызначэнні сямейных роляў. Мы лічым, што дзяржава павінна ствараць умовы для роўных магчымасцяў, а не навязваць адзіную мадэль паводзінаў, сям'і ці прафесійнай самарэалізацыі.

Роўнасць магчымасцяў, а не прымус да роўнасці роляў

БХД выступае не за механічную ўніфікацыю роляў жанчыны і мужчыны, а за забеспячэнне роўнага доступу да адукацыі, працы, прадстаўніцтва ў палітыцы і сацыяльнай сферы. Людзі могуць выбіраць розныя шляхі жыцця — дзяржава павінна забяспечыць інфраструктуру і палітыку, якая не стварае перашкод для таго ці іншага выбару.

Павага да сямейнай рознасці

Мы адкідваем канцэпцыю «абавязковага роўнага ўдзелу» ў кожным аспекце жыцця сям'і. Ролі ў сям'і — гэта не справа заканадаўства, а дамоўленасць паміж мужам і жонкай, бацькамі і дзецьмі. Дзяржава павінна падтрымліваць як традыцыйныя, так і альтэрнатыўныя формы размеркавання абавязкаў — але не навязваць «правільную мадэль» з ідэалагічных прычын.

Сацыяльная справядлівасць, а не радыкальны фемінізм

Платформа БХД асуджае як адкрытую дыскрымінацыю жанчын, так і ідэалагічныя плыні, якія ператвараюць гендарную палітыку ў інструмент культурнай вайны. Мы верым у падтрымку жанчын, якія сутыкаюцца з рэальнымі цяжкасцямі (працоўная дыскрымінацыя, гвалт, немагчымасць сумяшчэння працы і сям'і), але адмаўляем радыкальныя канцэпцыі, што размываюць сутнасць жаночай і мужчынскай ідэнтычнасці.

Падтрымка сям'і як базавай ячэйкі грамадства

Сям'я — гэта ключавы сацыяльны інстытут, у якім адбываецца пераемнасць каштоўнасцяў, выхаванне дзяцей, падтрымка сталых людзей. Мы лічым, што грамадства не будзе здаровым, калі сям'я аслабленая. Гендарная палітыка павінна ўзмацняць сям'ю, забяспечваць для яе фінансавую, сацыяльную, адукацыйную падтрымку — незалежна ад структуры (традыцыйная сям'я, адзінокі бацька ці маці, шматдзетная сям'я, сям'я з інваліднасцю і г.д.).

2. ВЫЗНАЧЭННЕ ПРАБЛЕМ І ВЫКЛІКАЎ У БЕЛАРУСІ

Беларускае грамадства фармальна дэманструе высокі ўзровень удзелу жанчын у адукацыі, медыцыне і дзяржаўным сектары. Аднак за гэтай карцінай хаваюцца глыбінныя структурныя праблемы, якія ўплываюць на роўнасць магчымасцяў, эфектыўнасць рынку працы, сацыяльную згуртаванасць і дэмаграфічную стабільнасць.

Дыскрымінацыя на рынку працы і ў адукацыі

Жанчыны атрымліваюць ніжэй аплатныя прапановы і сістэмна выцясняюцца з пазіцый кіравання, асабліва ў прыватным сектары.

Нягледзячы на перавагу жанчын у вышэйшай адукацыі (больш за 60%), іх прафесійная рэалізацыя абмежаваная нізкай гнуткасцю працоўнага асяроддзя.

Адсутнасць падтрымкі для сумяшчэння мацярынства і прафесійнага развіцця ўзмацняе «шкляную столь».

Дадаткова жанчыны схільныя да «вертыкальнай дыскрымінацыі» — калі трапляюць пераважна ў сектары з нізкім статусам і аплатай.

Дэматывацыя жанчын да палітычнага ўдзелу

Палітыка асацыюецца з «мужчынскай прафесіяй», адсутнічае ментарства і сацыяльная падтрымка для патэнцыйных лідарак.

Гендарныя стэрэатыпы і інфармацыйная ізаляцыя абмяжоўваюць уяўленне жанчын пра ўласную суб'ектнасць у грамадска-палітычным жыцці.

Няроўны догляд за дзецьмі

Больш за 95% адпачынкаў па доглядзе за дзіцём бяруць жанчыны, што прыводзіць да працяглых перыядаў эканамічнай неактыўнасці і страты кваліфікацыі.

Адсутнасць інфраструктуры (яслі, гнуткі працоўны графік, адукацыйныя магчымасці падчас дэкрэта) прыводзіць да эканамічнай ізаляцыі жанчын.

Адмова мужчын ад удзелу ў сямейным доглядзе запавольвае фармаванне роўнага сацыяльнага клімату ў выхаванні дзяцей.

Нізкі ўдзел мужчын у сямейным выхаванні

Традыцыйны вобраз «карміцеля» і «звязанага толькі з фінансамі» — галоўная перашкода.

Няма сістэмнай дзяржаўнай падтрымкі для мужчын у ролі бацькі, няма інстытутаў падрыхтоўкі, псіхалагічнай адаптацыі і грамадскага прызнання.

Сімвалічная нябачнасць бацькі ў адукацыйных праграмах, сацыяльнай камунікацыі і дзяржаўнай палітыцы.

Недастатковая інфраструктура для сумяшчэння працы і бацькоўства

Вялікая частка жанчын вымушана альбо спыняць кар'еру, альбо працаваць у два разы больш, кампенсуючы адсутнасць падтрымкі.

Дэфіцыт ясляў, гнуткіх працоўных графікаў, індывідуальных падаткавых вылікаў для сем'яў.

У вёсках і малых гарадах — амаль поўная адсутнасць альтэрнатыўных варыянтаў догляду і суправаджэння сям'і.

Высновы: без пераасэнсавання гэтых праблем, гендарная палітыка застаецца фармальнай, а яе наступствы — эканамічна і дэмаграфічна згубнымі.

3. ПАЛІТЫЧНЫЯ І ЗАКАНАДАЎЧЫЯ ПРЫЯРЫТЭТЫ

Для забеспячэння рэальнай гендарнай роўнасці ў Беларусі недастаткова толькі культурных зменаў або падтрымкі сям'і. Патрэбныя сістэмныя палітычныя і заканадаўчыя рашэнні, заснаваныя на хрысціянска-дэмакратычных прынцыпах справядлівасці, годнасці і субсідыярнасці. Прыведзеныя ніжэй прыярытэты — аснова будучай дзяржаўнай гендарнай палітыкі, якая мусіць быць прынята пры дэмакратычнай трансфармацыі Беларусі.

Закон аб забароне гендарнай дыскрымінацыі

Праблема:

У Беларусі няма асобнага заканадаўства, якое забараняе дыскрымінацыю на падставе полу або гендару ва ўсіх сферах жыцця. Гэта стварае прававую прабеліну, якая не дазваляе жанчынам абараняць свае правы ў судзе.

Прапановы БХД:

Прыняцце асобнага Закона аб забароне гендарнай дыскрымінацыі і роўных магчымасцях.

Вызначэнне паняццяў «гендар», «гендарная роўнасць», «прамая і ўскосная дыскрымінацыя», «гендарны аўдыт».

Гендар — гэта сацыяльны вымер чалавечай ідэнтычнасці, цесна звязаны з біялагічным полам і заснаваны на прыродным падзеле на мужчын і жанчын.

Згодна з хрысціянска-дэмакратычнай традыцыяй, мужчына і жанчына створаны рознымі, але роўнымі паводле сваёй годнасці. Гендарныя ролі з'яўляюцца працягам гэтых прыродных адрозненняў і адлюстроўваюць натуральную ўзаемадапаўняльнасць палавых роляў у сям'і, выхаванні і грамадстве.

Правацэнтрысцкі падыход абвяргае ідэю, што гэндар — гэта цалкам сацыяльны канструкт, незалежны ад полу. Ён выступае супраць радыкальнага гэндарнага канструктывізму, які прапануе неабмежаваную самавызначанасць асобы і адмяняе традыцыйнае разуменне мужчынскасці і жаночнасці.

Хрысціянская дэмакратыя:

прызнае роўнасць годнасці і правоў мужчын і жанчын, але не іх аднолькавасць;
абараняе права жанчыны на мацярынства, падтрымку сям'і і сацыяльную справядлівасць;
лічыць сям'ю — саюз мужчыны і жанчыны — асновай грамадства;
падтрымлівае рэальную роўнасць магчымасцяў, але выступае супраць навязвання ідэалогіі гэндарнай нейтральнасці.

Такі погляд заснаваны на хрысціянскай антрапалогіі, дзе чалавек разумеецца як носьбіт прыроднай годнасці, адказнасці і ўзаемных абавязкаў у грамадстве. Гэндарная палітыка, з гэтага пункту гледжання, павінна паважаць прыродны парадак, ролю сям'і і маральную традыцыю, а не разбураць іх.

Стварэнне інстытута Омбудсмана па гэндарнай роўнасці, які будзе прымаць скаргі, рыхтаваць справаздачы і сачыць за выкананнем закона.

Абавязковае гэндарнае навучанне для дзяржаўных органаў і буйных працадаўцаў.

Практыка:

У Германіі забарона дыскрымінацыі замацавана ў Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

У Швецыі — асобны Discrimination Act ахоплівае працу, адукацыю, медыцыну, сацыяльную сферу.

Механізмы:

Гарантаваная магчымасць падачы пазову на падставе парушэння роўнасці — не толькі ў працоўных адносінах, але і ў адукацыі, медыцыне, банкаўскім сектары.

Унясенне змен у Працоўны кодэкс

Праблема:

Працоўны кодэкс Беларусі не ўтрымлівае дакладных гарантый ад гэндарнай дыскрымінацыі, асабліва ў частцы прасоўвання па службе, заробкаў і ўмоваў працы.

Прапановы БХД:

Дапоўніць ПК артыкулам пра забарону прамой і ўскоснай дыскрымінацыі на падставе полу.

Абавязваць працадаўцаў праводзіць перыядычныя гэндарныя аўдыты (аналіз зарплат, пасадаў, удзелу жанчын у кіраўніцтве).

Замацаваць права на гнуткі графік працы для бацькоў дзяцей да 6 гадоў (аналагічна нарматывам Аўстрыі і Францыі).

Стварыць умовы для часовага выхаду з дэкрэта, частковай занятасці і магчымасці вяртання на ранейшую пасаду.

Механізмы:

Распрацоўка падзаконных актаў з удзелам прафсаюзаў, грамадскіх арганізацый і кансультантаў у сферы працоўнага права.

Падтрымка «сямейна адчувальных» калектыўных дагавораў, як практыкуецца ў Нідэрландах.

Празрыстасць найму і гendarны аўдыт

Праблема:

У Беларусі жанчыны сутыкаюцца з няпразрыстымі крытэрамі найму і прасоўвання, якія нярэдка абумоўлены стэрэатыпамі, а не прафесійнымі заслугамі.

Прапановы БХД:

Абавязковае раскрыццё гendarных паказчыкаў у штогадовых справаздачах буйных кампаній (напрыклад, колькасць жанчын на кіраўнічых пасадах).

Стварэнне рэйтынгаў гendarнай празрыстасці ў супрацоўніцтве з бізнес-асацыяцыямі.

Увядзенне «сляпых» этапаў найму (без указання полу, узросту і сямейнага статусу) для пэўных дзяржаўных і камерцыйных вакансій.

Механізмы:

Распрацоўка нацыянальных стандартаў ESG-справаздачнасці, уключаючы гendarны раздзел (па прыкладзе Еўрасаюза).

Падатковыя стымулы для тых працадаўцаў, што захоўваюць баланс і падаюць поўныя дадзеныя.

Праграмы падтрымкі жанчын з груп рызыкі

Праблема:

Адзінокія маці, жанчыны з інваліднасцю, у міграцыі, пацярпелыя ад гвалту — сутыкаюцца з сістэмным няроўным доступам да магчымасцяў і дапамогі.

Прапановы БХД:

Праграмы медыка-псіхалагічнай і юрыдычнай падтрымкі.

Сацыяльнае жыллё, індывідуальныя сацыяльныя кейсы і дапамога ў перападрыхтоўцы.

Пашырэнне інстытута сацыяльнага патранажу для шматдзетных і ўразлівых жанчын.

Механізмы:

Рэгіянальныя ініцыятывы з удзелам НДА і муніцыпалітэтаў.

Спецыяльныя квоты на прафесійнае навучанне і субсідыі на догляд за дзецьмі.

Інвестыцыі ў догляд 0–6 гадоў

Праблема:

Інвестыцыі ў догляд і ранняе развіццё застаюцца недастатковымі, асабліва ў рэгіёнах, дзе не хапае ясляў і дзіцячых садкоў.

Прапановы БХД:

Дзяржаўна-прыватнае партнёрства для стварэння ясляў на прадпрыемствах.

Павелічэнне зарплат і стымулаў для выхавальнікаў.

Рэгіянальныя інвестыцыйныя праграмы «0–6» з прыярытэтам для сацыяльнай інфраструктуры.

Механізмы:

Субсідыі, падатковыя льготы і грантавыя механізмы.

Пераразмеркаванне часткі сацыяльных расходаў з дапамогай мясцовага самакіравання.

Закон аб абароне ад сямейнага гвалту

Праблема:

У Беларусі адсутнічае сістэмны падыход да абароны ўсіх членаў сям'і ад фізічнага і псіхалагічнага гвалту.

Прапановы БХД:

Прыняцце Закона аб абароне ад сямейнага гвалту, які распаўсюджваецца на ўсіх: жанчын, мужчын, дзяцей, сталых асоб.

Увядзенне ахоўных ордэраў, цэнтраў тэрміновага прыёму і абавязковага кансультавання агрэсараў.

Механізмы:

Пілотныя праграмы на ўзроўні рэгіёнаў.

Дагаворы з грамадскімі ініцыятывамі, медыцынскімі цэнтрамі і сістэмай МУС.

4. ПРАПАНОВЫ І МЕХАНІЗМЫ РЭАЛІЗАЦЫІ

1. Роўныя магчымасці — замест уніфікацыі роляў

Хрысціянская дэмакратыя выступае за роўныя правы і магчымасці для жанчын і мужчын у грамадстве, не ставячы пад сумнеў іх натуральную рознасць. Мы адмаўляем ідэю «уніфікацыі» палоў — жанчына не павінна пераўтварацца ў мужчыну, і наадварот. Гаворка ідзе не пра падабенства, а пра роўны доступ да годнага жыцця, працы, адукацыі, служэння грамадству.

Падтрымка сям'і як супольнага добра, абарона мацярынства і бацькоўства, але і справядлівыя правілы на рынку працы — аснова хрысціянска-дэмакратычнай гендарнай палітыкі. Мы супраць ідэалагічнай крайнасці, якая сцвярджае, што рознасці паміж мужчынам і жанчынай — гэта выключна сацыяльны канструкт. Але і супраць сацыяльных бар'ераў, што замыкаюць жанчын у другасных ролях.

Праблема ў Беларусі

Жанчыны атрымліваюць у сярэднім на 20–25% ніжэйшую зароботную плату (паводле Белстату, 2023).

У дзяржаўных органах, у тым ліку мясцовага кіравання, жанчыны складаюць менш за 25% у кіраўніцтве.

Нізкі ўдзел жанчын у IT, STEM і прадпрымальніцтве.

Сістэма найму не празрыстая: часта рашэнні прымаюцца праз асабістыя сувязі, а не на падставе заслуг.

Роля жанчыны ў сям'і часта абмяжоўваецца толькі хатняй і выхаваўчай функцыяй — гэта зніжае яе магчымасці да эканамічнай самарэалізацыі.

Лепшыя міжнародныя практыкі

Германія (CDU/CSU): канцэпцыя «Begabungsgerechtigkeit» — справядлівасць у доступе да рэалізацыі сваіх здольнасцяў, незалежна ад полу. Кожны чалавек павінен мець магчымасць рэалізавацца ў поўнай меры.

Швецыя: фокус на «gender mainstreaming» — усе палітыкі ацэньваюцца з пункту гледжання іх уплыву на жанчын і мужчын. Кожны міністр нясецца адказнасць за вынікі.

Аўстрыя: стратэгіі роўных магчымасцяў ва ўсіх галінах дзяржаўнага кіравання. «Gender Budgeting» — аналіз бюджэту з улікам патрэбаў абодвух палоў.

Нідэрланды: спецыяльныя праграмы «Talent to the Top» — падтрымка жанчын у кар'ерным росце і лідарстве.

Прапановы БХД

Увесці афіцыйнае прызнанне прынцыпу роўнасці магчымасцяў у Канстытуцыі Беларусі і законах.

Распрацаваць Нацыянальную стратэгію роўных магчымасцяў на падставе еўрапейскіх прынцыпаў (у ЕС — «Strategic engagement for gender equality»).

Уключыць патрабаванне аб ацэнцы ўздзеяння на гендарны баланс у дзяржаўных і мясцовых праграмах.

Заснаваць праграму падтрымкі жанчын у грамадскім жыцці, палітыцы і ІТ — праз дзяржаўныя гранты, ментарскія сеткі, сацыяльныя гарантыі.

Запусціць нацыянальную інфармацыйную кампанію пра сэнс «роўных магчымасцяў без уніфікацыі роляў» — асабліва праз СМІ і адукацыю.

Рэалістычныя механізмы

Падрыхтоўка закона «Аб роўных магчымасцях мужчын і жанчын», што будзе змяшчаць:

- прынцыпы роўнасці,
- забарону прамой і ўскоснай дыскрымінацыі,
- абавязкі органаў улады праводзіць ацэнку палітык,
- юрыдычныя наступствы парушэнняў.

Пілотныя рэгіёны — укараненне рэгіянальных стратэгий роўных магчымасцяў у партнёрстве з мясцовымі Саветамі (паводле нямецкага прыкладу «Landesaktionsplan»).

Крыніцы і спасылкі

CDU Grundsatzprogramm 2022

Strategic Engagement for Gender Equality (EU)

Gender Equality Index – Sweden

Gender Budgeting – Austria

Talent naar de Top – Netherlands

Белстат. Заробкі мужчын і жанчын

UN Women Belarus — Gender Profile

2. Бацькоўскі адпачынак павінен быць падзелены — не менш за 30% кожнаму з бацькоў

Хрысціянская дэмакратыя зыходзіць з разумення сям'і як супольнасці любові і адказнасці, у якой абодва бацькі маюць роўны абавязак і права ўдзельнічаць у выхаванні дзяцей. Мы лічым, што дзяржава павінна стымуляваць не ўніфікацыю, а збалансаванае размеркаванне сямейных функцый, каб абодва бацькі маглі сумяшчаць бацькоўства з прафесійным развіццём.

Падзел бацькоўскага адпачынку — гэта не пакаранне і не прымус, а справядлівае размеркаванне адказнасці і магчымасцяў, якое адначасова:

падтрымлівае жанчын (у кар'еры, адукацыі, вяртанні да працы);

прызнае ролю мужчын як актыўных бацькоў;

спрыяе эканамічнаму росту праз уключэнне жанчын у рынак працы.

Праблема ў Беларусі

Паводле даных Белстату і Мінпрацы, менш за 1% мужчын у Беларусі карыстаюцца дэкрэтным адпачынкам.

Дыскрымінацыя жанчын на рынку працы часта звязаная з рызыкай іх «выпадзення» праз дэкрэт.

Кар’ерны рост жанчын спыняецца пасля першага дзіцяці: на 2–3 гады выпадаюць з рынку працы, губляюць кваліфікацыю.

Мужчыны часта пазбаўлены магчымасці быць актыўна прысутнымі ў жыцці дзіцяці — як з-за грамадскіх стэрэатыпаў, так і з-за адсутнасці падтрымкі.

Міжнародныя практыкі

Швецыя: бацькоўскі адпачынак падзелены на 480 дзён, з якіх 90 дзён забраніраваныя выключна для кожнага з бацькоў («daddy quota»). Калі бацька не бярэ сваю частку — яна губляецца. Гэта стварыла новы сацыяльны стандарт.

Германія: Elterngeld Plus і Partnerschaftsbonus: абодва бацькі атрымліваюць бонус за сумеснае выкарыстанне адпачынку. Больш за 38% мужчын у Германіі цяпер бяруць бацькоўскі адпачынак.

Фінляндыя: з 2021 года — роўны аб’ём адпачынку для абодвух бацькоў (па 160 дзён). Мінімум 40 дзён кожны з бацькоў павінен выкарыстаць асабіста.

Прапановы БХД

Увесці абавязковы падзел бацькоўскага адпачынку: не менш за 30% ад агульнага перыяду павінны быць выкарыстаны другім з бацькоў.

Забяспечыць захаванне права на працу і вяртанне на пазіцыю для абодвух бацькоў — каб у мужчын не было страху страты кар’еры.

Распрацаваць гнуткія мадэлі дэкрэтнага адпачынку: магчымасць браць яго часткамі, па чарзе, або паралельна (як у Германіі).

Стварыць інфармацыйна-адукацыйную платформу, якая тлумачыць важнасць удзелу таты ў раннім выхаванні дзіцяці.

Уключыць нормы ў закон аб сацыяльных гарантыях сям’і і дзіцяці, дзе прама прадугледжаны падзел адпачынку.

Рэалістычныя механізмы

Унясенне зменаў у Працоўны кодэкс і Закон аб дзяржаўных сацыяльных гарантыях:

- гарантыі вяртання на працу;
- забарона дыскрымінацыі мужчын, якія бяруць дэкрэт;
- механізм падзелу і яго юрыдычнае забеспячэнне.

Пілотныя праекты у рэгіёнах: Віцебская вобласць, Гродна, Баранавічы — у партнёрстве з мясцовымі ўладамі і буйнымі працадаўцамі.

Увядзенне фінансавых стымуляў:

- падатковыя зніжкі для сям’яў, дзе абодва бацькі выкарыстоўваюць адпачынак;
- бонусныя выплаты (паводле мадэлі «ElterngeldBonus»).

Нацыянальная інфармацыйная кампанія з удзелам лекараў, педагогаў, вядомых асоб — пад лозунгам «Тата — гэта таксама мама».

Спасылкі на крыніцы

Swedish Social Insurance Agency – Parental Leave

BMFSFJ.de – Elterngeld & ElterngeldPlus

Finnish Institute for Health and Welfare – Family Leave Reform

Белстат – Жанчыны і сям’я

UNICEF – Family-Friendly Policies

3. Дзяржаўныя стымулы для мужчынскага ўдзелу ў доглядзе за дзецьмі

Хрысціянская дэмакратыя разглядае сям'ю як аснову грамадства, дзе абодва бацькі маюць роўную маральную і практычную адказнасць за выхаванне дзіцяці. Роля мужчыны як бацькі — не толькі карміцель, але і поўнаўартасны ўдзельнік у эмацыйным і фізічным выхаванні. Таму дзяржава павінна фармаваць палітыку, якая ўмацоўвае інстытут сям'і праз стымуляванне бацькоўскага ўдзелу, а не адмаўляе яго як «нямужчынскую» функцыю.

Праблема ў Беларусі

Менш за 1% мужчын у Беларусі афіцыйна бяруць дэкрэтны або іншы бацькоўскі адпачынак (паводле Белстата і Мінпрацы).

Грамадскія стэрэатыпы (напрыклад: «мужчына не павінен сядзець з дзіцем») абмяжоўваюць сацыяльную ролю тата.

У многіх выпадках сама дзяржава не прапануе падтрымкі сем'ям, дзе бацька хоча ўдзельнічаць у доглядзе.

Адсутнічаюць матэрыяльныя і працоўныя стымулы для мужчыны, які хоча быць «улучаным бацькам».

Міжнародныя практыкі

Нарвегія: бацька, які выкарыстоўвае сваю квоту бацькоўскага адпачынку, атрымлівае поўны заробак на працягу 15 тыдняў (NAV). Таксама існуюць інфармацыйныя кампаніі («Pappa Perm»).

Германія: праграмы ElterngeldPlus і Partnerschaftsbonus прадугледжваюць дадатковую фінансавую падтрымку сям'і, калі абодва бацькі ўдзельнічаюць у доглядзе. Мужчыны могуць карыстацца гнуткімі графікамі без страху страты працы.

Францыя: бацькі, якія бяруць адпачынак, атрымліваюць падатковыя льготы, а працадаўцы маюць кампенсацыі за адаптацыю працоўнага часу.

Швецыя: тата, які бярэ адпачынак, прапагандуецца як герой, праз дзяржаўныя рэкламныя кампаніі, уключаючы банеры, ТБ-рэкламу, навучальныя матэрыялы.

Прапановы БХД

Увесці фінансавы бонус для сем'яў, у якіх бацька рэальна скарыстаў не менш за 30 дзён бацькоўскага адпачынку.

Распрацаваць кампенсатыўныя механізмы для працадаўцаў, якія дазваляюць мужчынам быць часткова або цалкам у дэкрэце.

Стварыць нацыянальную камунікацыйную стратэгію «Уцягнутае бацькоўства», якая фарміруе вобраз бацькі як эмацыйна, маральна і фізічна ўключанага ўдзельніка сям'і.

Падрыхтаваць і ўкараніць навучальныя модулі ў школах і ПТУ, якія фарміруюць разуменне гендарнай роўнасці і бацькоўскіх абавязкаў.

Заснаваць рэгіянальныя цэнтры «Школа таты» — бясплатныя курсы для мужчын, якія рыхтуюцца да бацькоўства.

Увесці адзін дадатковы аплачаны выхадны дзень на месяц бацьку дзіцяці ва ўзросце да 3 гадоў — паводле прынцыпу «Дзень таты».

Рэалістычныя механізмы

Змяненні ў Працоўны кодэкс і Закон аб дзяржаўным сацыяльным страхаванні, якія:

- гарантавалі б захаванне працоўнай пазіцыі для мужчын на час адпачынку;
- прадугледжвалі бонусы і надбаўкі да выплат.

Пілотныя рэгіянальныя праекты: пачынаючы з Мінска, Брэсцкай і Гомельскай вобласці.

Сацыяльная рэкламная кампанія на тэлебачанні, у школах і СМІ (на прыкладзе Швецыі і Нарвегіі) з рэальнымі гісторыямі беларускіх тат.

Дапаможнікі для працадаўцаў: «Як падтрымліваць мужчын у бацькоўскім адпачынку» — з удзелам бізнес-асацыяцыі.

Сумесная праца з канфесіямі і царквой: пашырэнне вобразу адказнага бацькі як духоўна моцнага і сацыяльна патрэбнага.

Спасылкі на крыніцы

NAV Norway – Parental benefits for fathers

BMFSFJ.de (Germany) – ElterngeldPlus & Partnerschaftsbonus

Service-public.fr – Congé de paternité et d'accueil

Swedish Social Insurance Agency – Paternity leave info

UNICEF – Family-friendly policies

Белстат – Гендарная статыстыка Беларусі

4. Падтрымка дзіцячых ясляў — не толькі на буйных, але і на сярэдніх і малых прадпрыемствах

Для хрысціянскай дэмакратыі сям'я — гэта не толькі асабістая справа, але і частка агульнага добра. Дзяржава і бізнес маюць супольны абавязак ствараць умовы, пры якіх мацярынства і бацькоўства не перашкаджаюць прафесійнаму жыццю. Развіццё сеткі ясляў — гэта палітыка сацыяльнай справядлівасці, што забяспечвае роўны доступ да працы і адукацыі, асабліва для жанчын, незалежна ад памеру прадпрыемства, дзе яны працуюць.

Праблема ў Беларусі

Паводле даных Белстату і Міністэрства аховы здароўя, у Беларусі не хапае да 20–25% месцаў у дзіцячых садках у гарадах.

Асабліва востра праблема ў спальных раёнах і новых мікрараёнах, дзе інфраструктура не паспявае за ростам насельніцтва.

На сёння практычна адсутнічаюць кароткачасовыя яслі, яслі на прадпрыемствах, або прыватныя яслі з дзяржаўнай падтрымкай.

Сярэднія і малыя прадпрыемствы не маюць стымулаў адкрываць яслі — ні фінансавых, ні нарматыўных.

Занятасць жанчын з дзецьмі да 3 гадоў знаходзіцца на адным з найніжэйшых узроўняў у Еўропе.

Міжнародныя практыкі

Германія (CDU/CSU): дзяржава часткова фінансуе стварэнне ясляў на прадпрыемствах (у тым ліку МСП — малыя і сярэднія прадпрыемствы) праз праграмы KitaPlus і Betriebliche Kinderbetreuung.

Аўстрыя: падатковыя льготы і субсідыі для кампаній, што падтрымліваюць уласныя яслі або заключаюць кантракт з недзяржаўнай установай.

Фінляндыя: сістэма «мабільных ясляў», што ездзяць у офісныя цэнтры, прамысловыя зоны — з падтрымкай мясцовых уладаў.

Францыя: кансорцыумы малых прадпрыемстваў могуць сумесна фінансаваць дзіцячыя групы, атрымліваючы фінансавыя бонусы.

Прапановы БХД

Увесці дзяржаўную праграму субсідыявання ясляў на прадпрыемствах любога тыпу — асабліва ў рэгіёнах.

Падрыхтаваць тыпавыя ўмовы для стварэння ясляў, якія адпавядаюць санітарным нормам і пры гэтым даступныя для сярэдняга і малога бізнесу.

Увесці падатковыя льготы для кампаній, што:

- трымаюць уласныя яслі;
- заключаюць дагавор з існуючымі недзяржаўнымі групамі.

Падтрымліваць прыватныя яслі праз сертыфікацыю, дотацыі і навучанне персаналу.

Распрацаваць механізм «ясельнага ваўчара» — фінансаванне ідзе за дзіцем, незалежна ад формы ўстановы (дзяржаўная, прыватная, карпаратыўная).

Рэалістычныя механізмы

Унясенне змяненняў у Падатковы кодэкс і Закон аб занятасці:

- дазвол уліку выдаткаў на яслі як выдаткі на сацпакет;
- мэтавыя субсідыі з мясцовага бюджэту для ясляў пры прадпрыемствах.

Стварэнне фонду развіцця дашкольнага догляду пры Міністэрстве працы і сацыяльнай абароны.

Рэгіянальныя пілоты: стварэнне публічна-прыватных партнёрстваў у Гомельскай і Віцебскай абласцях.

Платформа «Працоўнае месца + дзіця» — інфармацыйны партал, дзе бацькі і працадаўцы знаходзяць варыянты догляду.

Сацыяльная рэкламная кампанія: «Падтрымай маму — ствары яслі».

Спасылкі на крыніцы

BMFSFJ.de (Германія) – Betriebliche Kinderbetreuung

BMWK.de (Федэральнае міністэрства эканомікі) – KitaPlus Förderprogramm

Austrian Federal Chancellery – Family and Childcare Tax Benefits

Finnish Early Childhood Education Portal – Mobile daycare

Belstat – Дашкольныя ўстановы Беларусі

OECD Family Database – Formal childcare arrangements

Гарантаваны доступ да адукацыі падчас дэкрэтнага адпачынку

Для хрысціянскіх дэмакратаў адукацыя — гэта не прывілей, а неад'емнае права чалавека, у тым ліку падчас часовага перапынку ў працы. Мацярынства і бацькоўства не павінны стаць бар'ерам для прафесійнага і асобнага развіцця, асабліва для жанчын. Гендарная роўнасць патрабуе роўнага доступу да магчымасцяў навучання — у любы перыяд жыцця, незалежна ад сямейнага статусу.

Праблема ў Беларусі

Большасць жанчын у Беларусі, якія сыходзяць у дэкрэтны адпачынак (да 3 гадоў), выпадаюць з адукацыйнага і прафесійнага кантэксту.

Адукацыйныя праграмы для бацькоў у дэкрэце не фінансуюцца дзяржаўнымі ўстановамі.

Адсутнічаюць гнуткія і якасныя онлайн-формы навучання (у тым ліку ў сельскай мясцовасці).

Універсітэты і курсы не распрацавалі інклюзіўных модуляў або індывідуальных адукацыйных траекторый для жанчын у адпачынку.

Міжнародныя практыкі

Германія (CDU): праграмы Weiterbildungsstipendium для жанчын з дзецьмі, віртуальныя акадэміі для бацькоў, фінансуемыя дзяржаўнымі фондамі.

Аўстрыя: падтрымка навучання жанчын у дэкрэце праз праграму «Karenzbildung» — фінансаванне курсаў і ментарскія платформы.

Швецыя: навучальныя ваўчары (kompetenscheckar) для дарослых у дэкрэце — іх можна выкарыстоўваць на анлайн-курсы, навучанне мовам, ІТ, прадпрымальніцтву.

Фінляндыя: доступ да адкрытых універсітэтаў (open university) з гнуткім графікам і стыпендыямі.

Прапановы БХД

Стварэнне нацыянальнай платформы дыстанцыйнай адукацыі для бацькоў у дэкрэце, у партнёрстве з універсітэтамі і НДА.

Увядзенне ваўчара на адукацыю (да 300 руб. у год) для бацькоў, што знаходзяцца ў дэкрэтным адпачынку.

Распрацоўка кароткатэрміновых анлайн-курсаў з сертыфікатамі, прызнаных працадаўцамі (напрыклад, курсы бухгалтэрыі, маркетынгу, ІТ-асноваў).

Увядзенне ментарскіх праграм для жанчын у дэкрэце — з боку бізнесу, самакіравання, НДА.

Інтэграцыя навучальных модуляў для бацькоў у сістэму «дарослай адукацыі», з магчымасцю падачы анлайн.

Рэалістычныя механізмы

Унясенне змяненняў у Закон «Аб адукацыі»: асобны раздзел пра адукацыйныя правы асобаў у адпачынку па доглядзе за дзіцём.

Сафінансаванне курсаў (50% — дзяржава, 50% — навучальная ўстанова або грантавая праграма).

Падатковыя льготы навучальным установам, што распрацоўваюць інклюзіўныя прадукты.

Партнёрства з EdTech-кампаніямі (напрыклад, беларускае прадстаўніцтва Coursera, Prometheus, Stepik).

Пілотныя праекты ў Мінску, Гродна, Бабруйску — з удзелам мясцовых уладаў.

Спасылкі на крыніцы

BMFSFJ.de (DE) – Weiterbildung für Eltern

BMBWF.gv.at (AT) – Karenzbildung

Swedish Agency for Economic and Regional Growth – Kompetenscheckar

Finnish Open University – Flexible adult learning

Belstat – Жанчыны ў сістэме адукацыі Беларусі

б: Пашырэнне сістэмы догляду за дзецьмі ва ўзросце 0–3 гадоў

Хрысціянская дэмакратыя разглядае першыя гады жыцця дзіцяці як вызначальныя для яго фізічнага, эмацыйнага і сацыяльнага развіцця. Забеспячэнне догляду за дзецьмі ва ўзросце да 3 гадоў — гэта не толькі сацыяльная паслуга, але і стратэгічнае ўкладанне ў будучыню нацыі. Пры гэтым, гендарны баланс прадугледжвае магчымасць для абодвух бацькоў сумяшчаць працу і бацькоўскія абавязкі без шкоды для дзіцяці.

Праблема ў Беларусі

Востры дэфіцыт месцаў у дзіцячых яслях, асабліва ў гарадах з ростам насельніцтва.

Адсутнасць сістэмы карпаратыўных ясляў і інфраструктуры ў працоўных месцах.

Нізкія заробкі і прэстыж прафесіі выхавальніка, што вядзе да кадравага голаду.

У многіх рэгіёнах — поўная адсутнасць прыватных альтэрнатыў дзяржаўным яслям.

Нізкі ўдзел мужчын у раннім доглядзе з-за адсутнасці адпаведных умоў і матывацыі.

Міжнародныя практыкі

Германія (CDU/CSU): мадэль KITA-Plätze — дзяржаўна-прыватнае партнёрства для стварэння ясляў, фінансаванне праз федэральныя і зямельныя бюджэты.

Аўстрыя: падтрымка рэгіянальных і муніцыпальных ініцыятыў, які забяспечваюць 12 месяцаў догляду на год для дзіцяці.

Нідэрланды: вяртанне выдаткаў на яслі праз падатковы крэдыт, а таксама гнуткія мадэлі догляду.

Швецыя: уніфікаваны стандарт якасці і поўны фінансавы доступ з 1 года жыцця дзіцяці.

Прапановы БХД

Прыняць дзяржаўную праграму «Яслі кожнай сям’і» з мэтай забеспячэння месцаў для мінімум 80% дзяцей да 3 гадоў у гарадах і 60% — у рэгіёнах.

Увесці сафінансаванне стварэння ясляў на прадпрыемствах (не толькі буйных), з доляй аплаты дзяржавай заробку выхавальнікаў.

Падтрымаць адкрыццё прыватных ясляў праз дотацыі, арэндныя льготы і спрошчаныя ўмовы акрэдытацыі.

Увесці сертыфікацыю якасці ясельнага догляду на дзяржаўным узроўні для ўсіх формаў устаноў — дзяржаўных, прыватных, карпаратыўных.

Рэалізаваць пілотныя праграмы у трох рэгіёнах Беларусі (Гродзенская, Мінская, Магілёўская вобласць) з удзелам НДА і бізнесу.

Рэалістычныя механізмы

Змяненне Закона аб адукацыі — афіцыйнае прызнанне ясельнага догляду часткай сістэмы ранняга развіцця.

Фінансаванне праз мясцовыя бюджэты і фонды ЕС (у будучыні) для інфраструктурных праектаў.

Падатковыя льготы для прадпрыемстваў, якія інвестуюць у ясельныя групы (аналаг §3 Сярэдняга закона ФРГ аб сацыяльных гарантыях).

Дзяржаўная гарантыя заробку выхавальнікам — не ніжэй сярэдняга па рэгіёне.

Спасылкі на крыніцы

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – <https://www.bmfsfj.de>

Österreichisches Institut für Familienforschung – <https://www.oif.ac.at>

Government of Sweden — Early Childhood Education – <https://www.government.se/government-policy/education>

OECD Family Database — <https://www.oecd.org/social/family/database.htm>

Белстат і Мінпрацы РБ — апошнія справаздачы па дэмаграфіі і дзіцячых установах.

UNICEF Belarus — <https://www.unicef.org/belarus/>

7. Яслі пры месцах працы — не толькі для буйных кампаній

Праблема ў Беларусі:

У Беларусі дзяржаўная інфраструктура дзіцячага догляду перагружаная і састарэлая. Адсутнічаюць стымулы для наймальнікаў (асабліва ў малым і сярэднім бізнесе) ствараць месцы для дзіцячага догляду. Такія ініцыятывы амаль цалкам сканцэнтраваныя на буйных прадпрыемствах або дзяржаўных установах.

Міжнародныя практыкі:

Германія (Kita-Zuschuss): працадаўцы могуць атрымліваць падатковыя і страхавыя льготы за стварэнне ясляў на месцы працы.

Нідэрланды: частковае субсідзіраванне дзіцячых садкоў, арганізаваных прадпрыемствамі.

Фінляндыя: гнуткая мадэль дзіцячых ясляў у дзяржаўна-прыватным партнёрстве.

Прапановы БХД:

Пашырыць праграмы дзяржаўнага стымулявання (субсідыі, падатковыя льготы) для прадпрыемстваў, НДА і мясцовых ініцыятыў, якія адкрываюць яслі.

Ліцэнзаванне і юрыдычнае спрощванне стварэння міні-групаў догляду непасрэдна пры месцы працы (уключна з ІП, малым бізнесам).

Мясцовыя гранты на адкрыццё «сямейных ясляў» у супрацоўніцтве з прадпрыемствамі і тэрытарыяльнымі супольнасцямі.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі:

Унясенне зменаў у Падатковы кодэкс: дазвол уліку выдаткаў на яслі як вытворчых расходаў.

Распрацоўка тыпавога рэгламенту для рэгістрацыі ясляў пры прадпрыемстве.

Пілотныя праграмы ў 3–5 рэгіёнах з удзелам МСП (малых і сярэдніх прадпрыемстваў).

Распрацоўка мясцовых Праграм падтрымкі працоўных сем'яў.

Увядзенне механізму частковай кампенсацыі дзяржавай заробку выхавацелям прыватных ясляў — да 50% пры выкананні базавых педагагічных і бяспечных стандартаў.

Спасылкі на крыніцы:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung>

<https://www.government.nl/topics/childcare>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1246&langId=en>

8. Пашырэнне прыватных і лакальных формаў дзіцячага догляду

Праблема ў Беларусі:

Дзяржаўныя дзіцячыя садкі часта перапоўненыя, асабліва ў гарадах, або недаступныя ў сельскай мясцовасці. Сістэма не забяспечвае разнастайнасці формаў догляду. Прыватныя яслі і сямейны догляд існуюць амаль нелегальна або сутыкаюцца з юрыдычнымі перашкодамі.

Міжнародныя практыкі:

Аўстрыя: шырока распаўсюджаная мадэль ліцэнзаваных «сямейных ясляў» з кантролем на рэгіянальным узроўні.

Нідэрланды: сістэма childminding з дзяржаўнай падтрымкай і агульнаацэняльнай інспекцыяй якасці.

Швецыя: фінансаванне як дзяржаўных, так і прыватных аператараў — з абавязковымі адукацыйнымі стандартамі.

Прапановы БХД:

Увесці афіцыйную форму «сямейных ясляў» — догляд 3–5 дзяцей у хатніх умовах з ліцэнзіяй.

Стыпендыі для тых, хто праходзіць курс падрыхтоўкі і адкрывае ліцэнзаваную міні-групу.

Кампенсацыя часткі выдаткаў бацькоў на прыватны дзіцячы догляд (пры выкананні мінімальнага стандартаў).

Сістэма рэгістрацыі і падтрымкі індыўідуальных доглядальнікаў — індыўідуальных асоб, што арганізуюць догляд па месцы жыхарства.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі:

Прыняцце падзаконнага акта Мінпрацы і Міністэрства аховы здароўя аб умовах арганізацыі сямейных ясляў.

Распрацоўка навучальных курсаў (з сертыфікацыяй) для будучых выхавацеляў малых формаў.

Рэгістрацыя індыўідуальных доглядальнікаў праз адмысловы муніцыпальны рээстр.

Мясцовыя бюджэты могуць часткова кампенсаваць бацькам выдаткі на прыватныя яслі (на ўзроўні 30–40%).

Спасылкі на крыніцы:

<https://www.kinderbetreuung.gv.at>

<https://www.government.nl/topics/childcare/childcare-providers>

<https://www.skolverket.se/andra-sprak-other-languages/belarusian/byelaruskaja/vybar-datsyatsaga-doglyadu-i-sadu>

9. Стратэгія «0–6»: дзіця як прыярытэт

Праблема ў Беларусі

У Беларусі няма комплекснай дзяржаўнай палітыкі, скіраванай на ўсебаковае развіццё дзяцей ад нараджэння да школьнага ўзросту. Догляд, медыцынскае назіранне, ранняе развіццё, інклюзія, падтрымка бацькоў і выхавальнікаў — гэтыя элементы раздроблены, недафінансаваны і не звязаны ў адзіны падыход. Недахоп інвестыцый ва ўзрост 0–6 гадоў стварае праблемы пазней — у адукацыі, сацыяльнай інтэграцыі і рынку працы.

Міжнародныя практыкі

Фінляндыя: сістэма «Neuvola» — комплексная падтрымка дзіцяці і сям’і з моманту нараджэння.

Францыя: ранняя адукацыя (éducation précoce) як частка нацыянальнай палітыкі.

Італія: закон аб сістэме 0–6 гадоў — інтэграваная палітыка адукацыі і догляду.

UNICEF і OECD: рэкамендацыі пра інвестыцыі ў ранняе дзяцінства як найбольш эфектыўныя дзяржаўныя ўкладанні.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Распрацоўка нацыянальнай стратэгіі «0–6» — дакумента, які ахоплівае ахову здароўя, адукацыю, сацыяльны догляд, інклюзію і падтрымку сям’і.

Увядзенне індывідуальных планаў развіцця для кожнага дзіцяці з першага года жыцця, у супрацоўніцтве з медыкамі і педагогамі.

Фінансаванне ранніх праграм развіцця — моўныя, сацыяльныя і матарычныя навывыкі для дзяцей з усіх сацыяльных асяроддзяў.

Увядзенне прафесійных кансультантаў сям’і пры паліклініках і Цэнтрах здароўя.

Інвестыцыі ў адукацыю і перападрыхтоўку кадраў у сферы ранняга дзяцінства.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Прыняцце асобнага Закона «Аб раннім дзяцінстве» з бюджэтным забеспячэннем.

Змяненні ў Бюджэтны і Сацыяльны кодэксы: выдзяленне асобнага артыкула выдаткаў.

Тэставыя рэгіянальныя праграмы ў супрацоўніцтве з міжнароднымі арганізацыямі (UNICEF, UNDP).

Публічныя кампаніі «0–6 — першы крок да роўнасці».

Спасылкі на першакрыніцы

UNICEF Early Childhood Development

OECD Starting Strong Reports

Neuvola (Фінляндыя)

Ministère de l'Éducation nationale (Францыя)

10. Гендарны баланс у палітыцы і дзяржаўнай службе

Праблема ў Беларусі

Жанчыны складаюць больш за палову насельніцтва, але іх удзел у палітыцы, прыняцці рашэнняў і дзяржаўным кіраванні застаецца маргінальным. Менш за 20% у мясцовых саветах, яшчэ менш у выканаўчых органах, міністэрствах і парламентарызме. Бар'еры — не толькі сацыяльныя стэрэатыпы, але і адсутнасць практычнай падтрымкі, ментарства, адукацыі і гарантаваных умоў для ўдзелу.

Міжнародныя практыкі

Германія: квоты ў партыйных спісах (CDU/CSU, SPD), федэральная школа жаночага лідарства.

Швецыя: «50/50» як палітычны стандарт на ўсіх узроўнях, інвестыцыі ў жаночы лідарскі патэнцыял.

Францыя: закон аб парытэце (loi sur la parité) — абавязковая колькасная роўнасць у выбарчых спісах.

Рада Еўропы: стандарты гендарнай збалансаванасці прадстаўніцтва.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Увядзенне гендарных квот у выбарчае заканадаўства — мінімум 40% для аднаго полу ў партыйных спісах і выканаўчых органах.

Стварэнне Школ жаночага лідарства на базе дзяржаўных і недзяржаўных устаноў.

Фінансаванне ментарскіх праграм для маладых жанчын, у тым ліку з рэгіёнаў.

Увядзенне індыкатараў гендарнай збалансаванасці пры прызначэнні на дзяржаўныя пасады.

Публічныя абавязкі палітычных партый і органаў улады па выкананні прынцыпу гендарнага балансу.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Унясенне змяненняў у выбарчы і дзяржаўны кодэксы (па прыкладзе закону Францыі).

Умовы доступу да дзяржаўнага фінансавання партый — з улікам гендарнай збалансаванасці.

Інстытуцыяналізацыя школы і праграм праз Міністэрства адукацыі і МУС.

Рэгулярны маніторынг праз індэкс гендарнага балансу (па прыкладзе EIGE).

Спасылкі на першакрыніцы

Council of Europe Gender Equality Standards

EIGE Gender Statistics

Loi sur la parité – France

CDU/CSU Gender Strategy

Swedish Gender Equality Agency

11. Заахвочванне жанчын у STEM і прадпрымальніцтва

Праблема ў Беларусі

Жанчыны недастаткова прадстаўлены ў высокатэхналагічных сферах (STEM — навука, тэхналогіі, інжынерыя, матэматыка) і прадпрымальніцтве. Прычынамі з'яўляюцца гендарныя стэрэатыпы, адсутнасць ролевых мадэляў, недастатковы доступ да адукацыі, капіталу і падтрымкі з боку дзяржавы. Паводле даследаванняў, толькі 16–18% тэхнічных спецыялістаў у Беларусі — жанчыны.

Міжнародныя практыкі

Ізраіль: жаночыя тэхналогіі-кластары і інкубатары стартапаў.

Фінляндыя: стыпендыяльныя праграмы і гранты для дзяўчат у ІТ.

Канада: «She Leads Tech» — сістэма падтрымкі і трэнінгаў для жанчын у тэхналагічным прадпрымальніцтве.

ЕС: праграма «Women TechEU» і «Digital Europe» з асаблівым фокусам на жаночы ўдзел.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Стварэнне нацыянальнай праграмы падтрымкі дзяўчат у STEM — стыпендыі, дадатковыя курсы, магчымасці практык.

Развіццё жаночых бізнес-хабаў у абласцях і рэгіёнах, асабліва для ІТ і зялёных тэхналогій.

Запуск інкубатораў жаночага прадпрымальніцтва з трэнінгамі, юрыдычнай падтрымкай і доступам да ментарства.

Падатковыя стымулы і грантавыя схемы для жаночых стартапаў у прыярытэтных галінах.

Інфармацыйныя кампаніі з ролевымі мадэлямі («Ты можаш!» — гісторыі беларускіх жанчын у тэхналогіях).

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Партнёрства з універсітэтамі, тэхнапаркамі, ІТ-кампаніямі і прыватным сектарам.

Выдзяленне фінансавання на нацыянальным і рэгіянальным узроўні (у тым ліку праз знешнія інвестыцыйныя праграмы).

Увядзенне гendarных крытэраў у дзяржаўныя праграмы развіцця ІТ, аграпрамысловы, адукацыйны.

Мабілізацыя міжнароднай тэхнічнай дапамогі праз EBRD, UN Women, EU4Digital.

Спасылкі на першакрыніцы

Women in Digital Scoreboard (EU)

She Leads Tech – ISACA

UN Women: Gender and STEM

European Institute of Innovation & Technology (EIT)

EBRD Women in Business Programme

12. Закон супраць прамой і ўскоснай дыскрымінацыі

Праблема ў Беларусі

Жанчыны часта сутыкаюцца з дыскрымінацыяй на рынку працы, у адукацыі, падчас працаўладкавання або вяртання да занятасці пасля дэкрэтнага адпачынку. Пры гэтым адсутнічае дакладнае заканадаўчае азначэнне дыскрымінацыі, механізмы абароны слаба развіты, а пацярпелыя не маюць рэальнага доступу да правасуддзя.

Міжнародныя практыкі

Дырэктыва ЕС 2006/54/ЕС забараняе ўсе формы дыскрымінацыі на падставе полу, у тым ліку ўскосную.

Францыя і Бельгія укаранілі незалежныя органы па гendarнай роўнасці з паўнамоцтвамі разгляду скаргаў.

Нарвегія мае дакладныя стандарты антыдыскрымінацыйнай экспертызы палітык.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Унясенне дакладных азначэнняў прамой, ўскоснай і сістэмнай дыскрымінацыі ў Працоўны кодэкс і закон «Аб адукацыі».

Увядзенне механізму адказнасці наймальніка за недапушчальныя формы дыскрымінацыйнай практыкі (штрафы, рэпутацыйныя рызыкі).

Стварэнне незалежнай інстытуцыі па гendarнай роўнасці, якая б разглядала скаргі, выдавала рэкамендацыі і праводзіла аўдыты.

Увядзенне абавязковай антыдыскрымінацыйнай палітыкі ў дзяржаўных установах і буйных кампаніях.

Забеспячэнне юрыдычнай дапамогі пацярпелым, у тым ліку праз дзяржаўныя цэнтры або донарскія праграмы.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Заканадаўчая ініцыятыва з удзелам юрыстаў, прафсаюзаў і гендарных экспертаў.

Пілотныя праекты ў галіне адукацыі і медыцыны — з паступовым пашырэннем на ўсе сектары.

Абавязковыя навучальныя модулі для персаналу дзяржаўных структур і HR-спецыялістаў.

Увядзенне індыкатараў дыскрымінацыі і сістэмы іх маніторынгу (EIGE, OECD).

Спасылкі на першакрыніцы

EU Directive 2006/54/EC

EIGE: Gender Equality Index and Monitoring Tools

UN Women: Anti-Discrimination Frameworks

Norwegian Equality and Anti-Discrimination Ombud

13. Празрыстасць у найме і прасоўванні

Праблема ў Беларусі

Розніца ў заробках мужчын і жанчын застаецца на ўзроўні 25–30%, жанчыны рэдка займаюць кіруючыя пасады, а інфармацыя пра аплату працы, умовы прасоўвання і кіраўнічы склад звычайна недаступная. Перавагі «па знаёмству», непразрыстыя працэдурны і суб'ектывізм у кадровых рашэннях пагаршаюць сітуацыю.

Міжнародныя практыкі

Ісландыя абавязвае працадаўцаў апраўдваць розніцу ў аплаце працы — з магчымасцю штрафаў.

Вялікабрытанія і Германія патрабуюць штогадовага раскрыцця інфармацыі пра сярэднюю зарплату жанчын і мужчын у кампаніях.

Еўрапейскі саюз ухваліў Прававую ініцыятыву аб празрыстасці аплаты працы (Pay Transparency Directive, 2023).

Прапановы для Беларусі (БХД)

Абавязак для дзяржаўных і буйных прыватных кампаній штогод публікаваць:

- сярэднюю аплату працы па катэгорыях і гендару;
- склад кіраўніцтва з пазначэннем полу;
- колькасць прынятых/прасунутых работнікаў з разбіўкай па гендары.

Увядзенне гендарнага аўдыту кадровай палітыкі і сістэмы прасоўвання.

Стварэнне платформы адкрытых вакансій з пазначэннем гендарнага складу аддзела, гнуткіх умоў, магчымасці для бацькоў.

Матывацыя для кампаній, якія дэманструюць гендарны баланс і празрыстасць, праз падатковыя льготы або публічную сертыфікацыю.

Інтэграцыя крытэрыяў празрыстасці ў сістэму дзяржаўных закупаў і конкурсаў на бюджэтныя месцы.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Змяненне заканадаўства аб працы і аб дзяржаўнай службе.

Запуск пілотнай праграмы празрыстасці ў 10 дзяржаўных установах і 10 прыватных кампаніях.

Партнёрства з медыя і НДА для публічнай агалоскі кейсаў і даных.

Падрыхтоўка спецыялістаў па гендарным аўдыце ў супрацоўніцтве з ВНУ.

Спасылкі на першакрыніцы

EU Pay Transparency Directive 2023

UK Gender Pay Gap Reporting

EIGE Pay Transparency Portal

Iceland Equal Pay Certification

14. Роўны доступ да перападрыхтоўкі і вяртання на рынак

Праблема ў Беларусі

Жанчыны, якія вяртаюцца на рынак працы пасля доўгіх перапынкаў (дэкрэт, догляд за сваякамі, вымушаны перапынак праз міграцыю або рэпрэсіі), часта сутыкаюцца з дыскрымінацыяй, недахопам кваліфікацыі або страчанымі сувязямі з прафесійным асяроддзем. Асабліва цяжка — жанчынам 40+, якія губляюць давер рынку.

Міжнародныя практыкі

Фінляндыя прапануе бясплатныя праграмы рэінтэграцыі для бацькоў пасля догляду.

Германія фінансуе спецыяльныя курсы для жанчын 45+ у партнёрстве з бізнесам.

Нідэрланды маюць сістэму «навучання на працягу жыцця» з мэтанакіраванымі грантамі для жанчын з перапынкамі ў стажы.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Стварэнне дзяржаўнай праграмы перападрыхтоўкі для жанчын пасля дэкрэту або працяглай нязанятасці.

Увядзенне віртуальных цэнтраў вяртання да працы — платформаў з курсамі, кансультацыямі, ментарствам.

Гранты на перакваліфікацыю і адкрыццё ўласнай справы для жанчын, што маюць дзіця да 6 гадоў або страцілі працу.

Падатковыя і фінансавыя стымулы для працадаўцаў, якія наймаюць жанчын пасля перапынкаў.

Камунікацыйная падтрымка: прасоўванне кейсаў жанчын, якія паспяхова вярнуліся да прафесійнай дзейнасці.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Змяненне Працоўнага кодэкса з улікам катэгорыі «жанчыны пасля догляду».

Супрацоўніцтва з ВНУ, бізнес-школамі і платформамі MOOC (Coursera, EdX).

Уключэнне тэматыкі ў дзяржаўную стратэгію занятасці і сацыяльнай інтэграцыі.

Мэтавая дапамога праз службу занятасці, у тым ліку у рэгіёнах.

Спасылкі на першакрыніцы

Finnish Parental Leave & Return-to-Work Programs

Germany – Perspektive Wiedereinstieg

Netherlands – Lifelong Learning Incentive

OECD Employment for Women 40+

15. Абарона ад сексуальных дамаганняў і прыніжэння

Праблема ў Беларусі

Сексуальныя дамаганні ў навучальных установах, на працоўных месцах і ў дзяржаўных структурах часта замоўчваюцца. Няма выразнага заканадаўчага вызначэння сексуальных дамаганняў, працэдуры абароны або адказнасці. Пацярпелыя баюцца страты працы або рэпутацыйнага ціску.

Міжнародныя практыкі

Францыя: абавязковыя пратаколы супраць сексуальных дамаганняў ва ўсіх дзяржаўных і прыватных структурах, штрафы і крымінальная адказнасць.

Швецыя: інфармацыйныя кампаніі і канфідэнцыйныя каналы скаргаў.

Канада: ананімныя гарачыя лініі і незалежныя службы разбіральніцтва.

ЕС: Дырэктыва 2006/54/ЕС патрабуе дзяржаў забяспечыць прававую абарону ад сексуальных дамаганняў.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Увядзенне юрыдычнага азначэння сексуальных дамаганняў у Працоўны кодэкс і Закон аб адукацыі.

Распрацоўка нацыянальнага стандарту палітыкі супраць сексуальных дамаганняў для ВНУ, школ, дзяржаўных і прыватных устаноў.

Абавязак працадаўцаў і адміністрацый стварыць канфідэнцыйныя механізмы падачы скаргаў.

Стварэнне незалежных антыкрызісных цэнтраў для падтрымкі пацярпелых: псіхалагічнай, юрыдычнай, сацыяльнай.

Асветніцкія праграмы для навучэнцаў, студэнтаў, кіраўнікоў і работнікаў па тэме гендарнай з'які і правоў чалавека.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Змяненні ў заканадаўства праз парламенцкую ініцыятыву.

Пілотныя праграмы ў супрацоўніцтве з універсітэтамі і муніцыпалітэтамі.

Падтрымка з боку міжнародных арганізацый і фондаў.

Інфармацыйныя кампаніі і грамадскія абмеркаванні для змены культурных уяўленняў.

Спасылкі на першакрыніцы

Directive 2006/54/EC of the European Parliament

French Labour Code – Harassment

Sweden Equality Ombudsman

Canada – Workplace Harassment Regulations

16. Спецыяльная падтрымка для жанчын з груп рызыкі

Праблема ў Беларусі

Жанчыны з інваліднасцю, адзінокія маці, жыхаркі сельскіх рэгіёнаў, жанчыны-мігранткі або ахвяры гвалту сутыкаюцца з дадатковымі бар'ерамі — у доступе да адукацыі, медыцынскай дапамогі, сацыяльнай падтрымкі і юрыдычнай абароны. Існуючыя праграмы рэдка ўлічваюць іх спецыфічныя патрэбы.

Міжнародныя практыкі

Нідэрланды: персаналізаваныя планы рэінтэграцыі для жанчын у цяжкіх жыццёвых сітуацыях.

Італія: муніцыпальныя цэнтры падтрымкі з міждысцыплінарнай камандай.

UN Women: гендарна арыентаваныя бюджэты для лакальных уладаў.

EIGE: індэксы ўразлівасці і спецыфічныя праграмы для груп рызыкі.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Стварэнне цэнтраў індывідуальнай падтрымкі жанчын з груп рызыкі ў рэгіёнах — з юрыстамі, псіхолагамі, медыкамі.

Дзяржаўныя сертыфікаты на адукацыю і перападрыхтоўку для ўразлівых жанчын (па прыкладзе ваўчарнай сістэмы).

Інклюзіўныя праграмы падтрымкі прадпрымальніцтва для жанчын з інваліднасцю або адзінокіх маці.

Стварэнне сацыяльнага жылля з падтрымкай у гарадах і аграгарадках для маці з дзецьмі, якія трапілі ў крызіс.

Прыярытэтны доступ да дзіцячага догляду і фінансаванне ясляў для такіх жанчын.

Увядзенне лакальных індыхатараў рызыкі і маніторынг на ўзроўні райвыканкамаў.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Выдзяленне асобных радкоў у мясцовых і нацыянальных бюджэтах.

Уключэнне НДА і царкоўных структур у аказанне падтрымкі.

Публічна-прыватныя партнёрствы для праектаў сацыяльнага прадпрымальніцтва.

Падтрымка з боку міжнародных арганізацый (EIGE, UNDP, UN Women).

Спасылкі на першакрыніцы

UN Women – Vulnerable Groups

EIGE – Gender Equality Index

Dutch Social Inclusion Plans

Italian Local Support Centres

17. Кампанія «Тата — гэта таксама мама»

Праблема ў Беларусі

Большасць мужчын у Беларусі не ўдзельнічаюць у бацькоўскім адпачынку, не ўцягнутыя ў паўсядзённы догляд за дзецьмі і часта ўспрымаюцца выключна як «кормільцы». Савецкая культурная спадчына і сучасныя стэрэатыпы не пакідаюць месца для мужчын у ролі роўных бацькоў.

Міжнародныя практыкі

Нарвегія: шматгадовая нацыянальная кампанія з удзелам СМІ і інфлюэнсераў на тэму роўнага бацькоўства.

Канада: відэакантэнт з удзелам мужчын, якія распавядаюць пра бацькоўскі вопыт, як пра каштоўнасць.

Фінляндыя: дзяржпадтрымка «мужчынскіх клубаў бацькоўства» пры школах і садках.

UNICEF: глабальная ініцыятыва «Super Dads» для прасоўвання ўдзелу татаў у жыцці дзяцей.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Нацыянальная сацыяльная кампанія, якая руйнуе стэрэатыпы і дэманструе бацькоўства як частку мужнасці і сталасці.

Відэаролікі, банеры, інтэрв'ю з беларускімі татамі, блогерамі, педагогамі і вядомымі асобамі.

Падрыхтоўка матэрыялаў для школ і садкоў: пра бацькоўскае ўцягванне.

Удзел мужчынскіх і сямейных НДА у арганізацыі дыскусій і ток-шоу.

Медычнае асвятленне «паспяховых кейсаў» мужчын, якія ўзялі бацькоўскі адпачынак.

Партнёрства з міністэрствамі адукацыі, працы, інфармацыі для падтрымкі кампаніі.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Фінансаванне праз дзяржаўную праграму «Сям'я і дзеці».
Уцягненне рэгіянальных тэлерадыёкампаній, інтэрнэт-СМІ, блогераў.
Размяшчэнне інфармацыі на мясцовых стэндах і транспарце.
Публікацыя кейсаў на дзяржаўных інфармацыйных парталах і сацсетках.
Каштоўная падтрымка з боку цэркваў і традыцыйных інстытутаў.

Спасылкі на першакрыніцы

UNICEF Super Dads Campaign
Norwegian Government – Paternity Engagement
Finnish Ministry of Social Affairs – Fatherhood Programs
Canadian Dad Central

18. Бацькоўства як грамадская каштоўнасць, не прыватная справа

Праблема ў Беларусі

Бацькоўства часта разглядаецца як выключна прыватная справа сям'і. Грамадства і дзяржава не ўспрымаюць ролю бацькоў як фактар сацыяльнай згуртаванасці, інвестыцыі ў будучыню нацыі і элемент справядлівай гендарнай палітыкі. Гэта прыводзіць да адсутнасці падтрымкі бацькоўства як інстытута: абмежаваныя магчымасці, адмоўныя стэрэатыпы, неразвітая інфраструктура.

Міжнародныя практыкі

Германія: дзяржаўнае прызнанне бацькоўства як «грамадскай службы» — з адпаведнай падтрымкай і сацыяльнай абаронай.

Францыя: сістэма «Allocation de rentrée scolaire» — фінансавая падтрымка сем'ям як інвестыцыя ў адукацыю і сацыяльную стабільнасць.

Швецыя: шырокія медыйныя кампаніі, дзе бацькі ўспрымаюцца як грамадскія суб'екты, а не толькі прыватныя выхавальнікі.

UN Women / OECD: стандарты палітык, дзе бацькоўства — частка сацыяльнага дабрабыту, роўнасці і эканамічнага росту.

Прапановы для Беларусі (БХД)

Афіцыйнае прызнанне бацькоўства як грамадскай значнасці ў дзяржаўных стратэгіях і дакументах.

Фінансаванне праграм падтрымкі бацькоў з бюджэту як інвестыцыі у будучыню.

Увядзенне катэгорыі «сацыяльна значны статус бацькоўства» у заканадаўстве.

Інтэграцыя тэмы бацькоўства ў адукацыйныя праграмы для моладзі і дарослых.

Рэгулярныя грамадскія дыскусіі і круглыя сталы пра ролю бацькоўства і выхавання.

Падтрымка ініцыятыў «суполак бацькоў» у гарадах і раёнах.

Рэалістычныя механізмы рэалізацыі

Распрацоўка і прыняцце Нацыянальнай стратэгіі падтрымкі бацькоўства.

Фінансаванне з фондаў сацыяльнай падтрымкі, у партнёрстве з дабрачыннымі НДА.

Удзел урадавых органаў (Мінпрацы, Мінінфармацыі, Міністэрства адукацыі).

Падатковыя льготы для працуючых бацькоў.

Асвятленне на нацыянальным тэлебачанні і ў інтэрнэт-СМІ.

Спасылкі на першакрыніцы

BMFSFJ (Германія) – Familienpolitik
UN Women – Parenthood and Equality
OECD Family Database
Ministère des Solidarités (Францыя)

5. МІЖНАРОДНЫЯ ПРАКТЫКІ І ІНСПІРАЦЫІ

Беларуская хрысціянская дэмакратыя прапануе будаваць нацыянальную гendarную палітыку з улікам найлепшага міжнароднага досведу, адаптаванага да беларускай культурнай і сацыяльнай рэальнасці. Асноўныя арыенціры:

Германія (CDU/CSU): сямейная палітыка, адказнае бацькоўства

Хрысціянскія дэмакраты Германіі спалучаюць сацыяльную адказнасць і эканамічны падыход да гendarнай палітыкі:

Elterngeld і ElterngeldPlus — гібкія фінансавыя выплаты бацькам у дэкрэце, асабліва калі ўдзельнічаюць абодва бацькі.

Квоты для жанчын у палітыцы і дзяржаўным сектары — не як інструмент ідэалогіі, а як механізм балансу.

Субсідыі на яслі і дзіцячыя сады, у тым ліку на працоўных месцах.

Крыніца: BMFSFJ.de – Федэральнае міністэрства сям’і Германіі

Швецыя: гendarная роўнасць як сацыяльна-эканамічны фактар

Швецыя стала сусветным лідарам у галіне раўнапраўя дзякуючы сістэмнаму падыходу:

Партнёрска дэкрэт: кожны з бацькоў абавязаны скарыстаць частку адпачынку — інакш дні «згараюць».

Гendarны аналіз усіх законапраектаў — аўтаматычны дзяржаўны механізм.

Сацыяльная камунікацыя: кампаніі «Тата таксама мама», «Ты патрэбны свайму дзіцяці».

Крыніца: Swedish Gender Equality Agency

Аўстрыя і Нідэрланды: поўны цыкл падтрымкі сям’і і жанчыны

Аўстрыя: падтрымка бацькоў праз «Karenzmodelle» — дэкрэт з прававым захаваннем месца і фінансаваннем на 12-24 месяцы.

Нідэрланды: падатковыя льготы для працуючых бацькоў, частковая занятасць для жанчын — як нацыянальны стандарт.

Сямейныя кансультацыйныя цэнтры на муніцыпальным узроўні.

Крыніцы:

Oesterreich.gv.at — Familienbeihilfe

Dutch Government on Gender Equality

6. ІНСТРУМЕНТЫ РЭАЛІЗАЦЫІ

Беларускія хрысціянскія дэмакраты разглядаюць гendarную роўнасць як частку сістэмных сацыяльных рэформаў. Наша платформа — праграма дзеянняў для заканадаўцаў, мясцовых улад, грамадскіх структур і партнёраў. Мы прапануем рэалізоўваць прынцыпы гendarнага балансу праз тры ўзроўні:

Што мы прапануем у парламенце

1. Закон аб гэндарнай роўнасці і роўных магчымасцях

Мэта закона — забяспечыць роўны доступ да правоў і магчымасцяў на рынку працы, у адукацыі, дзяржаўнай службе, сацыяльнай сферы, без ідэалагічнага перакосу і навязвання гэндарнай нейтральнасці.

Асноўныя нормы:

- Забарона прамой і ўскоснай дыскрымінацыі па прыкмеце полу;
- Роўны доступ да адукацыйных і прафесійных праграм;
- Увядзенне абавязковых гэндарных аўдытаў для дзяржаўных органаў;
- Падтрымка ініцыятыў, скіраваных на выраўноўванне магчымасцяў;
- Механізм апеляцыі праз адміністрацыйны і судовы парадкі;
- Захаванне права жанчын на мацярынства і сямейную ролю.

2. Змяненні ў Працоўны кодэкс

Мэта — забяспечыць юрыдычныя механізмы для роўных умоў працы.

Асноўныя нормы:

- Прамое замацаванне забароны на дыскрымінацыю па прыкмеце полу, мацярынстве, планаванні сям'і;
- Правы на гнуткі графік для бацькоў з дзецьмі да 6 гадоў;
- Частковая занятасць без страты страхавога стажу;
- Забеспячэнне вяртання на працоўнае месца пасля дэкрэту;
- Ахова працы цяжарных жанчын і бацькоў.

3. Закон аб падтрымцы сям'і і доглядзе дзяцей 0–6 гадоў

Мэта — інвеставаць у ранняе развіццё, доступ да догляду і магчымасць сумяшчаць працу і бацькоўства.

Асноўныя нормы:

- Сацыяльны пакет падтрымкі сям'яў з дзецьмі — яслі, медыцынскае суправаджэнне, кансультацыі;
- Праграма дзяржаўных і прыватных ясляў — са спрошчанай рэгістрацыяй, стандартамі якасці і фінансавымі стымуламі;
- Дзяржаўнае сафінансаванне ясляў на прадпрыемствах;
- Падаткавыя льготы сям'ям з дзецьмі ва ўзросце 0–6;
- Абавязковае падключэнне мясцовых уладаў да забеспячэння месцаў у дзіцячых установах.

4. Закон аб сямейных яслях і частковай занятасці

Мэта — падтрымаць развіццё лакальных формаў догляду за дзецьмі.

Асноўныя нормы:

- Сафінансаванне сямейных груп, міні-ясляў, доглядных цэнтраў;
- Сертыфікацыя, атэстацыя і падтрымка доглядальнікаў;
- Кампенсацыі частковай занятасці для бацькоў дзяцей да 3 гадоў;
- Увядзенне «сацыяльных ваўчараў» на догляд, які сям'я можа выкарыстаць у дзяржаўным або прыватным сектары.

5. Закон аб падтрымцы жанчын з груп рызыкі

Мэта — забяспечыць абарону і роўны доступ да правоў для:

- жанчын з інваліднасцю,
- жанчын у крызісных сітуацыях (хатні гвалт, беспрацоўе),
- маці-адзіночак,
- мігрантак,
- жанчын у сельскай мясцовасці.

Асноўныя нормы:

- Сацыяльны індывідуальны кейс (інтэраваныя паслугі: юрыдычныя, псіхалагічныя, адукацыйныя);
- Праграмы перанавучання;
- Падтрымка жаночага прадпрымальніцтва;
- Абавязковы каардынацыйны цэнтр у кожным рэгіёне;
- Падтрымка ўдзелу жанчын з груп рызыкі ў грамадскім жыцці.

6. Закон аб абароне ад сямейнага гвалту (не толькі жанчын)

Мэта — абараніць уразлівых асобаў ад фізічнага, псіхалагічнага і эканамічнага гвалту ў сям'і, не абмяжоўваючыся толькі жаночай тэматыкай.

Асноўныя нормы:

- Стварэнне сістэмы крызісных цэнтраў для пацярпелых;
- Абаронныя загады і магчымасць іх выдачы без суду;
- Абавязковая падрыхтоўка паліцыі і медыкаў;
- Ранняя прафілактыка гвалту;
- Юрыдычныя санкцыі для агрэсараў незалежна ад полу.

Як прасоўваем у мясцовых саветах

Хрысціянскія дэмакраты лічаць, што сапраўдная гendarная палітыка павінна быць укарэненая на мясцовым узроўні — там, дзе людзі сутыкаюцца з практычнымі праблемамі: дзіцячы догляд, гнуткасць працы, доступ да паслуг. Самакіраванне — гэта інструмент блізкай і адчувальнай палітыкі, таму мясцовыя саветы павінны быць актыўнымі ўдзельнікамі ў падтрымцы гendarнай роўнасці.

Праблемы ў Беларусі

- Мясцовыя органы самакіравання фактычна не займаюцца пытаннямі гendarнай роўнасці;
- У большасці рэгіёнаў адсутнічаюць дзіцячыя яслі, цэнтры падтрымкі сям'і, службы догляду;
- Жанчыны слаба прадстаўлены ў мясцовых саветах і на ўзроўні рашэнняў.

Прапановы БХД

Ініцыятывы мясцовага рэгулявання:

Уключыць у рашэнні мясцовых саветаў нормы аб стварэнні месцаў для гнуткай і частковай занятасці для бацькоў;

Прадпісаць мінімальныя патрабаванні да наяўнасці інфраструктуры для дзяцей і бацькоў (пеленальныя станцыі, дзіцячыя пакоі, бяспечныя маршруты да школ і садкоў).

Падтрымка лакальных ясляў і сацыяльных паслуг:

- Спрашчаць працэдуры рэгістрацыі прыватных і камерцыйных ясляў;
- Уводзіць мясцовыя субсідыі для нізкадаходных сем'яў, каб аплачваць паслугі догляду;

Ствараць муніцыпальныя цэнтры падтрымкі бацькоў, у тым ліку бацькоў-адзіночак і сем'яў з інваліднасцю.

Супрацоўніцтва з мясцовымі НДА:

Падтрымліваць грамадзянскія ініцыятывы, што працуюць у сферы правоў жанчын, сямейнай палітыкі, дапамогі ахвярам гвалту;

Запускаць сумесныя праграмы даследаванняў і маніторынгу (напрыклад, гendarныя аўдыты на мясцовым узроўні).

Праграмы для жанчын у палітыцы і грамадскім жыцці:

Увядзенне «Школаў лідарак» і ментарскіх праграмаў пры выканкамах і мясцовых саветах;

Прызнанне і ўзнагароджанне жаночых ініцыятыў і актыўнасці — праз муніцыпальныя конкурсы, сесіі і адкрытыя слуханні;

Мэты павелічэння ўдзелу жанчын у мясцовых выбарах.

Рэалістычныя механізмы

Унясенне змяненняў у Закон аб мясцовым самакіраванні — дадаць гendarную кампаненту;

Распрацоўка тыпавых мясцовых палажэнняў аб падтрымцы бацькоў і інфраструктуры;

Выкарыстанне сродкаў дзяржаўна-прыватнага партнёрства і міжнародных грантаў;

Мадэльныя рэгіёны — запусціць 5 пілотных раёнаў для комплекснай рэалізацыі на практыцы (Баранавічы, Наваполацк, Пінск, Ліда, Магілёў).

Спасылкі

BMFSFJ.de — практыкі мясцовага самакіравання ў Германіі

Jämställdhetsmyndigheten — мясцовыя праграмы роўнасці ў Швецыі

OECD Gender Mainstreaming Toolkit

UN Women: Cities for Gender Equality

Прасоўванне ў грамадстве. Як гутарым з грамадствам і медыя

Хрысціянская дэмакратыя не падмяняе грамадства і не навязвае ролевыя мадэлі. Наша задача — ствараць умовы, у якіх людзі могуць зрабіць інфармаваны выбар: як у прафесіі, так і ў сям'і. Для гэтага мы выступаем за адукацыю, павагу да разнастайнасці і інфармаванне як ключ да сацыяльных змен.

Праблема ў Беларусі

Гendarная тэматыка ўспрымаецца як «замежная» і неадпаведная беларускай культуры;

Няма якасных інфармацыйных кампаній, што прадстаўлялі б роўнасць як каштоўнасць;

Вельмі нізкі ўзровень інфармаванасці пра правы і магчымасці, асабліва ў рэгіёнах;

Сродкі масавай інфармацыі рэдка асвятляюць тэмы ўдзелу жанчын, сямейнай палітыкі, адказнага бацькоўства.

Прапановы БХД

Сацыяльныя інфармацыйныя кампаніі:

Стварэнне доўгатэрміновых платформаў па папулярызацыі роўных магчымасцяў пад слоганамі «Тата — гэта таксама мама», «Сям'я і праца — сумяшчальна», «Гнуткі графік — гэта выбар, а не прывілей»;

Выкарыстанне тэлебачання, радыё, банераў, лічбавых парталаў;

Стварэнне пазнавальных персанажаў (анімацыя, коміксы, кейсы), што тлумачаць дзецям і дарослым сутнасць роўных магчымасцяў.

Адукацыйныя праграмы:

Увядзенне модулю «Сям'я і праца» у школьныя прадметы «Чалавек і свет», «Асновы бяспекі жыццядзейнасці», «Грамадзаснаўства»;

У ВНУ — курсы «Гендарная культура і сацыяльная адказнасць» для педагогаў, сацыяльных работнікаў, журналістаў, менеджараў;

Медыякурсы для рэдактараў і журналістаў па тэмах сям'і, роўнасці, гендарнай адчувальнасці.

Адукацыйныя праграмы для бацькоў:

Онлайн і афлайн курсы «Сучаснае бацькоўства», «Сям'я і праца: як сумяшчаць», «Роўнасць у сям'і: практычныя парады»;

Партнёрствы з дзіцячымі садамі, школамі і паліклінікамі для распаўсюду буклетаў і правядзення заняткаў;

Стварэнне «Цэнтра падтрымкі бацькоў» у кожнай вобласці — з трэнінгамі, юрыдычнай кансультацыяй, псіхалагічнай падтрымкай.

Інфармацыйныя матэрыялы:

Падрыхтоўка візуальных дапаможнікаў: інфаграфіка пра правы бацькоў, параўнальныя табліцы, плакаты, анімацыйныя ролікі;

Публікацыя кейсаў з беларускіх рэгіёнаў, дзе сямейная палітыка ўжо прыносіць вынік (напрыклад, сумешчаныя яслі на прадпрыемстве, або гнуткі графік для маці ў ІТ-фірме);

Стварэнне парталу «Роўныя магчымасці.by» як рэсурснага цэнтра з кантэнтам для бацькоў, працадаўцаў, НДА і журналістаў.

Рэалістычныя механізмы

Партнёрства з медыясупольнасцю (BAJ, рэгіянальныя СМІ, ініцыятывы тыпу 34mag, Hrodna.life і інш.);

Удзел у школьных і студэнцкіх алімпіядах, дэбатах, ініцыятывах на тэмы роўнасці;

Фінансаванне інфармацыйных кампаній праз дзяржаўна-прыватнае партнёрства, еўрапейскія фонды, UN Women, SIDA;

Унясенне змен у Закон аб адукацыі і Закон аб СМІ — для забеспячэння гендарна адчувальнага падыходу.

Спасылкі

UN Women: Communication for Gender Equality

OECD Gender Communication Guide

Schwedische Schulprogramme zur Elternbildung

EIGE Media Monitoring Toolkit

Роль донараў і міжнародных партнёраў

Правацэнтрыйская палітыка абапіраецца на прынцып субсідыярнасці: мясцовыя ініцыятывы вартыя падтрымкі, калі яны арыентаваны на людзей, адказныя і эфектыўныя. Фінансавая дапамога міжнародных партнёраў павінна не падмяняць дзяржаўную палітыку, а ўзмацняць рэформы, што ідуць ад грамадства, бізнесу, сям'і і асобы. У гэтым сэнсе донарская падтрымка з'яўляецца каталізатарам структурных змен.

Праблема ў Беларусі

Большасць гендарных ініцыятыў фінансуюцца эпизадычна, без сістэмнага эфекту;

Не хапае інвестыцый у інфраструктуру догляду за дзецьмі, асабліва ў рэгіёнах;
Адсутнічае сістэма навучання лідарства для жанчын на аснове кансерватыўных, а не радыкальных каштоўнасцяў;
Не праводзіцца маніторынг і ацэнка гендарнай палітыкі на ўзроўні еўрапейскіх стандартаў.

Прапановы БХД

Фінансаванне пілотных праектаў:

Падтрымка лакальных ініцыятыў па стварэнні сямейных ясляў, гнуткіх графікаў працы, раздзеленых бацькоўскіх адпачынкаў, асабліва ў малых гарадах;

Фінансаванне «мяккіх праектаў» — адукацыйных курсаў для бацькоў, клубаў «Тата і Я», школы сацыяльна адказнага бацькоўства;

У партнёрстве з мясцовымі радамі, фірмамі, НДА.

Падтрымка навучання мясцовых лідароў:

Трэнінгі для жанчын, зацікаўленых у ўдзеле ў палітыцы, грамадскім жыцці, прафсаюзах;

Стварэнне праграмы рэгіянальнага ментарства — «Лідарка-2025»: сетка трэнерства, вопыту і суправаджэння;

Падтрымка мясцовых інстытутаў хрысціянскай адукацыі і семінараў, што вучаць удзелу без ідэалагічнага перагібу.

Інвестыцыйныя праграмы для жаночага прадпрымальніцтва:

Мікрагранты і стартавыя інвестыцыйныя фонды для самазанятых жанчын, маці-адзіночак, жанчын з рэгіёнаў;

Партнёрствы з Еўрапейскім інвестыцыйным банкам (EIB), Euronest, UNDP, EBRD.

Стыпендыяльныя праграмы па фінансавай адукацыі і лічбавай трансфармацыі бізнесу.

Аналітыка і маніторынг:

Укараненне сістэмы гендарных індыкатараў на аснове EIGE (European Institute for Gender Equality);

Падтрымка даследаванняў, ацэнак палітыкі, правядзенне гендарных аўдытаў у дзяржаўных і прыватных інстытуцыях;

Стварэнне нацыянальнай платформы даных для аналізу роўнасці на ўзроўні стандартаў OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) і UN Women (ААН-жанчыны).

Рэалістычныя механізмы

Заканадаўчае замацаванне прынцыпу: 5–10% дзяржаўных або донарскіх праектаў у сацыяльнай сферы павінны прадугледжваць гендарны кампанент;

Мемарандумы з донарамі пра доўгатэрміновую падтрымку праграм роўнасці і сямейнай палітыкі;

Стварэнне Камітэта па гендарнай палітыцы пры Міністэрстве сацыяльнай палітыкі для каардынацыі партнёрстваў;

Пераклад усіх стандартаў EIGE і OECD на беларускую мову і ўкараненне ў навучальныя праграмы дзяржаўных ВНУ.

Крыніцы і спасылкі

European Institute for Gender Equality (EIGE)

OECD Gender Equality Portal

UN Women Belarus

European Investment Bank – Gender Equality

ДАДАТКІ

Табліца інструментаў і рэкамендацый

Напрамак	Інструменты	Рэкамендацыі
1. Заканадаўчыя змены	Закон аб гендарнай роўнасці; змены ў Працоўны кодэкс; закон аб сям'і і доглядзе дзяцей 0–6 гадоў.	Падрыхтоўка законапраектаў на базе міжнародных стандартаў; парламенцкія ініцыятывы; юрыдычная і экспертная падтрымка.
2. Дзяржаўныя праграмы	Фінансаванне сямейных ясляў; праграмы падтрымкі жанчын; падтрымка частковай занятасці.	Распрацоўка праграм з Міністэрствам працы і Мініфінам; сафінансаванне праз мясцовыя бюджэты; дзяржаўна-прыватнае партнёрства.
3. Інфраструктура і паслугі	Яслі на прадпрыемствах; цэнтры падтрымкі бацькоў; гнуткія формы працы.	Падатковыя стымулы для бізнесу; стандарты сертыфікацыі; пілотныя праекты ў гарадах і рэгіёнах.
4. Адукацыя і інфармаванне	Курсы для бацькоў; адукацыйныя праграмы ў школах і ВНУ; сацыяльныя медыякампаніі.	Інтэграцыя ў адукацыю і павышэнне кваліфікацыі; партнёрства з установамі адукацыі; кампанія «Тата — гэта таксама мама».
5. Палітычны ўдзел жанчын	Ментарскія праграмы; палітычныя школы; квоты на прадстаўніцтва.	Праграма «Жанчыны-лідары рэгіёнаў»; сацыяльная рэклама; удзел мясцовых саветаў і партыйных структур.
6. Маніторынг і аналітыка	Гендарны аўдыт; сістэма індыкатараў; справаздачы і даследаванні.	Узмацненне ролі Дзяржстатыстыкі; штогадовыя гендарныя рэйтынгі; удзел грамадзянскай супольнасці.

Параўнальная табліца: Беларусь і краіны ЕС у гендарнай палітыцы

Крытэрыі	Беларусь	Германія (CDU/CSU)	Швецыя	Сярэдні ўзровень у ЕС
Гендарны індэкс роўнасці (EIGE)	52,3 з 100	68,7 з 100	82,6 з 100	70,2 з 100
Даступнасць гнуткага графіку для бацькоў	Рэдка, не гарантаваны	Заканадаўча замацаваны	Сістэмны і масавы	Прысутнічае ў большасці краін
Частка мужчын, што выкарыстоўваюць бацькоўскі адпачынак	<1%	>25%, дзякуючы бонусу Elterngeld	90%, дзякуючы «татавай квотце»	Каля 30%
Аспрэчванне дыскрымінацыі і гендарны аўдыт	Адсутнічаюць	Абавязковы для дзяржаўных органаў	Укаранены на ўсіх узроўнях	20 краін маюць такія нормы
Доля дзяцей 0–3 гадоў, ахопленых доглядам	16%	35%	51%	Каля 38%
Падатковае стымуляванне сям'і	Мінімальнае	Ehegattensplitting для пар	Кампенсацыі, індывідуальны падыход	22 краіны маюць падтрымку сям'і
Удзел жанчын у парламенце	34%	35%	46%	Сярэдні паказчык — 33%
Падтрымка жаночага прадпрыемальніцтва	Адсутнічае	Існуюць праграмы і субсідыі	Ільготы і акселератары	Падтрымліваецца на ўзроўні ЕС
Гендарная адукацыя ў школах	Не існуе	Прысутнічае	Інтэграваная з пачатковых класаў	Большасць краін ЕС
Сацыяльныя інвестыцыі ў догляд дзяцей 0–6 гадоў	<0,5% ВУП	Каля 1,5% ВУП	2,2% ВУП	Сярэдняе — каля 1,2% ВУП
Закон аб абароне ад сямейнага гвалту	Не адпавядае стандартам	Існуе з 2002 года	Ахоплівае ўсіх членаў сям'і	Дзейнічае ва ўсіх краінах ЕС

Спіс крыніц і спасылка, выкарыстаных пры распрацоўцы Гендарнай платформы БХД. Усе спасылкі пададзены ў поўным фармаце і прывязаныя да канкрэтных блокаў дакумента:

Міжнародныя арганізацыі і аналітыка

UN Women — Family leave and care policy

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/07/family-leave-and-care-policy-brief>

OECD Family Database

<https://www.oecd.org/social/family/database.htm>

EIGE — European Institute for Gender Equality

<https://eige.europa.eu/gender-statistics>

UNDP Belarus – Gender Equality

<https://www.by.undp.org/content/belarus/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

Германія (CDU/CSU, BMFSFJ)

BMFSFJ — Elterngeld, Elternzeit i Parental Bonus

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld>

CDU/CSU Policy on Family and Gender Equality

<https://www.cducsu.de/themen/familie-frauen-senioren-jugend>

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb.de)

<https://www.bpb.de>

Swedish Gender Equality Agency

<https://www.jamstallhdhetsmyndigheten.se/in-english/>

Swedish Parental Insurance and «Use it or lose it» Quota

<https://forsakringskassan.se/english>

Аўстрыя

Federal Ministry for Women, Family, Integration and Media (BKA.gv.at)

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/topics/women-and-equality.html>

Нідэрланды

Gender Equality in the Netherlands

<https://www.government.nl/topics/gender-equality>

Беларускія крыніцы

Нацыянальны статыстычны камітэт Рэспублікі Беларусь (Белстат)

<https://www.belstat.gov.by>

Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь

<http://mintrud.gov.by>

Законы і кодэксы Беларусі (pravo.by)

<https://pravo.by>

Іншыя аналітычныя крыніцы

World Bank Gender Data Portal

<https://genderdata.worldbank.org>

International Labour Organization (ILO) — Gender Equality

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender/lang--en/index.htm>

Рэдакцыйная заўвага

У гэтай версіі выпраўленыя відавочныя моўныя і стылістычныя памылкі, уніфікаваныя загаловкі, спісы і табліцы, прыбраныя дэкаратыўныя значкі і лішнія візуальныя элементы. Фактычныя лічбы і спасылкі не праходзілі асобны фактчэкінг.