**Рекомендація № CM/Rec(2017)9**

**Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам**

**щодо гендерної рівності в аудіовізуальному секторі**

*(Ухвалено Комітетом Міністрів Ради Європи*

*на 1295-му засіданні заступників міністрів*

*27 вересня 2017 року)*

Комітет Міністрів у відповідності з положеннями статті 15.b Статуту Ради Європи,

Зазначає наступне:

Гендерна рівність є невід’ємною умовою повноцінного здійснення прав людини, передбачених Європейською конвенцією з прав людини (ETS No. 5) та протоколами до неї;

Справжня демократія потребує рівноправної участі жінок і чоловіків у суспільному житті. Демократія і гендерна рівність пов’язані між собою і взаємно доповнюють одна одну. Залучення жінок та чоловіків, з огляду на рівність прав та можливостей, є важливою умовою демократичного урядування та прийняття розсудливих рішень. Гендерна рівність означає однакову присутність, повноваження, відповідальність та участь як жінок, так і чоловіків в усіх сферах суспільного життя;

Гендерна рівність є передумовою досягнення суспільної справедливості. Це в інтересах не лише жінок, але й стосується суспільства в цілому. Рада Європи приділяє значну увагу цим питанням протягом останніх десятиліть, свідченням чого серед іншого є Декларація Комітету міністрів про рівність жінок та чоловіків, прийнята 16 листопада 1988 року на 83-му засіданні та Декларація Комітету міністрів про перетворення гендерної рівності в реальність, прийнята 12 травня 2009 року на 119-му засіданні;

Заходи, спрямовані на ефективну реалізацію затверджених стандартів, можуть сприяти гендерній рівності й подоланню нерівності. Рада Європи прийняла ряд стандартів та інструментів, що сприяють гендерній рівності   
(див. Додаток III), включаючи Стратегію гендерної рівності Ради Європи   
на 2014-2017 рр., яка визначає наступні стратегічні цілі:

- боротьба з гендерними стереотипами та гендерною дискримінацією;

- запобігання та боротьба з насильством щодо жінок;

- гарантування рівного доступу жінок до правосуддя;

- досягнення рівної участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень;

- реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в політиці та усіх заходах;

Крім того, стаття 4 Європейської соціальної хартії (переглянута; ETS № 163) визначає право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності;

Особливу роль у досягненні цих цілей відіграє аудіовізуальний сектор, який включає, але не обмежується цим, кінотеатр, мовлення, цифрові медіа та відеоігри. У цьому секторі свобода вираження поглядів та гендерна рівність є змістовно взаємопов'язаними: здійснення свободи вираження поглядів може сприяти гендерній рівності;

Аудіовізуальний сектор має гарні можливості щодо впливу на формування сприйняття, ідей, ставлення та поведінки поширюваних у суспільстві. Він відображає існуючі реалії стосовно жінок та чоловіків в їх різноманітності. Аудіовізуальний контент може як зашкодити так і прискорити структурні зміни щодо гендерної рівності. Гендерна нерівність у суспільстві відображається в аудіовізуальному контенті, а також в аудіовізуальному секторі, зокрема, недостатнє представництво жінок в різних професіях та обмеженість участі у прийнятті рішень. Крім того, жінки, що є професіоналами в аудіовізуальному секторі, частіше зіштовхуються з нерівністю в оплаті праці, штучно створеними бар’єрами та сумнівними умови працевлаштування. Існує також очевидна обмеженість представництва жінок у творчій, технічній та виконавчій галузях на всіх рівнях індустрії.

Аудіовізуальний сектор обслуговує всіх членів суспільства. Це вимагає особливої уваги до гендерної рівності, як з точки зору участі та доступу до сектору, так і з боку контенту та способу, за допомогою яких відображається ставлення до жінки, зокрема, згідно з вимогою статті 17 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (CETS № 210), сторони Конвенції заохочують сектор інформаційно-комунікаційних технологій та засобів масової інформації до підвищення поваги до гідності жінок.

Рада Європи прагне боротися проти гендерної нерівності в аудіовізуальному секторі, що зазначено у Декларації про гендерну рівність в європейській аудіовізуальній індустрії затверджену на Конференції «Жінки у сучасній європейській кіноіндустрії: питання рівності. Чи може бути краще?», яка відбулася в Сараєво 14 серпня 2015 року та в численних національних політичних заявах;

Визначаючи необхідність забезпечення гендерної рівності в аудіовізуальному секторі,

Рекомендує урядам держав-членів:

1. прийняти політику, спрямовану на заохочення гендерної рівності в аудіовізуальному секторі як основний принцип діяльності уряду та відповідних інституційних органів, належним чином врахувавши керівні принципи, передбачені в Додатку І;
2. заохочувати європейські, національні та регіональні фонди розвитку кіноіндустрії, державні та комерційні телерадіоорганізації та інших ключових зацікавлених в аудіовізуальному секторі сторін до контролю над ситуацією щодо гендерної рівності, використовуючи методи контролю та показники ефективності, які запропоновані у Додатку ІІ;
3. заохочувати європейські міждержавні та аудіовізуальні фонди розвитку кіноіндустрії, такі як «Єврімаж» та «Креативна Європа», а також телерадіоорганізації та ключових зацікавлених в аудіовізуальному секторі сторін до висвітлення питань щодо гендерної рівності у їх політиці, заходах та підтримки програм, таких як організація навчання, виробництва, розповсюдження, проведення фестивалей та ініціатив стосовно медіа грамотності;
4. заохочувати відповідні організації аудіовізуального сектору (у тому числі державні та приватні фінансові органи, галузевих роботодавців, профспілкові об’єднання, профільні організації, постачальників навчальних та освітніх послуг, галузевих фахівців та відповідні регуляторні органи) до підготовки чи перегляду регуляторних та саморегуляторних стратегій, колективних угод, кодексів поведінки та інших заходів стосовно імплементації перспектив гендерної рівності;
5. розповсюдити цю рекомендацію та передбачені нею настанови для підвищення обізнаності причетних організацій, зокрема щодо центральної ролі гендерної рівності як важливого фактору належного функціонування демократії та повноцінного здійснення прав людини.

1. здійснювати контроль та оцінювати позитивні досягнення щодо гендерної рівності в аудіовізуальній сфері та представити Комітету міністрів 5-ти річний звіт стосовно здійснених заходів та про отримані досягнення щодо реалізації даної Рекомендації.

Додаток І до Рекомендації CM/Rec(2017)9

**Керівні принципи щодо покращення гендерної рівності в аудіовізуальному секторі: заходи для реалізації**

**Умови**

Дослідження гендерної рівності в європейському аудіовізуальному секторі [1] виявило кілька бар’єрів, які перешкоджають жінкам працювати в індустрії на рівних умовах з чоловіками.

1. Відсутність обізнаності стосовно поширеності гендерної нерівності.
2. Наявність свідомого та несвідомого гендерного упередження на всіх рівнях в індустрії.
3. Відсутність бажання інвестувати в фінансово-спроможній аудіовізуальний контент, створений жінками.
4. Нерівномірний розподіл фінансування для аудіовізуального контенту серед жінок та чоловіків.
5. Неоднорідні інвестиції з боку інвесторів.
6. Незбалансована підтримка поширення контенту створеного жінками.
7. Низький рівень представництва жінок у повноважних, фінансових, наглядових та виконавчих органах.
8. Несправедлива оплата праці жінок відносно чоловіків.
9. Неможливість поєднувати материнство та кар’єру, відсутність налагодженого балансу в секторі щодо розмежування особистого життя та роботи.
10. Неоднорідний доступ до можливостей працевлаштування між жінками та чоловіками.

Незважаючи на вказані перешкоди, жінки вносять значний вклад в аудіовізуальний сектор. Наприклад в кінематографічній галузі, навіть враховуючи невелику кількість фільмів режисованих жінками дослідження показує, що їх участь як у національних так і у міжнародних фестивалях є в багатьох випадках відносно більшою і такі фільми виграють більше нагород ніж фільми режисовані чоловіками. При цьому кількість фільмів режисованих жінками суттєво недостатньо представлена у списку найголовніших фільмів фестивалей.

Дослідження [2] та доповіді в індустрії [3] підкреслюють, що на телебаченні серіали з сильними лідерами жіночої статті стають все помітнішими у розкладах телевізійних програм та на онлайн-платформах і користуються великим комерційним успіхом. Багатоманітні жанри, такі як фентезі, кримінальні, медичні та сімейні художні фільми, де головну роль виконують жінки, часто розроблені сценаристами жіночої статі користуються величезною популярністю у аудиторії та демонструють потребу урахування цього шляхом урізноманітнення телевізійних кастингів.

Проведеним нещодавно дослідженням стосовно жінок як споживачів відеоігор було встановлено, що 44% жінок у Європі грають у відеоігри, що свідчить про те, що жінки становлять значну ігрову аудиторію, яка зростає; у 2012 році жінки витрачали в середньому по три години щотижня на гру в ігри для мобільних телефонів/ планшетів; до 2016 року цей показник виріс до більш ніж чотирьох з половиною годин [4]. Це свідчить про те, що ринок ігрового контенту для жінок нерозроблений.

Наявність більшої кількісті аудіовізуального контенту, створеного жінками позитивно вплине на відображення жінок та чоловіків, сприятиме рівності і заохочуватиме справедливість у нашому суспільстві. Окрім того, одним із найвпливовіших способів заохочення жінок до створення аудіовізуального контенту є забезпечення більшої прозорості їх роботи на телебаченні, кіноекранах та на цифрових медіа платформах.

Державам-членам пропонується широка підтримка у зміні політики, яка включає наступні заходи:

1. звернути увагу на недостатнє представлення жінок в індустрії;
2. покращити гендерну збалансованість розподілу державних коштів;
3. досягнути рівного представництва жінок та чоловіків та підвищити рівень обізнаності щодо можливості участі в повноважних комісіях, журі, на посадах, де приймаються рішення та у відбіркових групах для фестивалів;
4. запровадити ініціативи щодо заохочення підтримки виробництва жіночих творів;
5. запровадити ініціативи щодо заохочення підтримки виробництва та розповсюдження контенту, створеного жінками.

Урядам держав-членів пропонується вивчити наступні заходи для підтримки реалізації рекомендації:

**І. Огляд законодавства, правил та політики**

1. Якщо держави-члени не зробили цього раніше, вони повинні створити належну правову базу, що покликана забезпечити повагу до принципу людської гідності й заборону будь-якої дискримінації за ознакою статті, а також підбурювання до ненависті та будь-яких форм насильства на основі гендерної рівності в аудіовізуальному секторі.
2. Держави-члени повинні забезпечити належним чином повагу до принципів гендерної рівності у процесі прийняття рішень та у практиці своєї роботи з регуляторними органами в аудіовізуальному секторі.
3. Національні, міждержавні та регіональні органи потрібно заохочувати до ухвалення саморегуляторних заходів, внутрішніх кодексів поведінки/етики та внутрішнього нагляду, розвитку стандартів, які сприяють гендерній рівності, для сприяння належній внутрішній політиці та створення умов праці, що мають на меті:
4. забезпечення рівного доступу та участі жінок і чоловіків в аудіовізуальному секторі;
5. забезпечення рівної участі жінок і чоловіків на керівних посадах, органах із дорадчою, регуляторною чи внутрішньою наглядовою функцією та у процесі прийняття рішень загалом;
6. сприяння обізнаності стосовно гендерної рівності ( наприклад, тренінг з питань несвідомого упередження та ініціатив з актуалізації гендерної рівності);
7. підтримку просвітницьких ініціатив та кампаній по боротьбі з гендерними стереотипами, в тому числі мова ворожнечі та сексизм в аудіовізуальній сфері;
8. популяризацію образу жінок та чоловіків, вільний від стереотипів, уникнення сексистської реклами, мови і контенту, що може призвести до дискримінації за ознакою статі, а також підбурювання до ненависті чи насильства на основі гендерної рівності;
9. підтримку та заохочення передового досвіду через соціальний діалог, розвиток мережі та партнерства між різними зацікавленими сторонами в аудіовізуальному секторі щодо покращення гендерної рівності у різноманітних заходах;
10. підтримку та сприяння у розробці політики на робочих місцях, що дасть змогу узгодити робоче та особисте життя (наприклад, доступ до відповідного догляду за дітьми)
11. включення оцінки реалізації політики гендерної рівності в аудіовізуальному секторі у їх річні звіти.

**ІІ. Збір, контроль та публікація даних**

1. Прийняти методи контролю та показників ефективності, наведених у Додатку ІІ.
2. Здійснювати щорічно на національному рівні моніторинг ситуації щодо гендерної рівності в аудіовізуальному секторі на основі зазначених показників.
3. Визначити причинно-наслідкові зв’язки, використовуючи якісний аналіз даних.

**ІІІ. Підтримка досліджень**

1. Заохочення активного дослідження гендерної рівності в аудіовізуальному секторі з особливим акцентом на доступі, представленні, участі та умовах працевлаштування і регулярне оприлюднення результатів таких ініціатив.
2. Підтримка активних досліджень з урахуванням перспективи гендерної рівності в аудіовізуальному секторі та організація обговорень із метою вдосконалення практик законодавства.
3. Заохочення досліджень впливу аудіовізуального сектору на форсування цінностей, ставлення, потреб та інтересів жінок та чоловіків.
4. Сприяння ініціативній співпраці у дослідницькій мережі та серед зацікавлених учасників, наприклад взаємодія з науковими установами, неурядовими організаціями та іншими органами.

**ІV. Заохочувати постійний розвиток медіа грамотності**

1. Заохочувати поширення серед представників молодшого покоління гендерно-чутливої медіа грамотності, підготовку молодих людей до відповідального сприйняття різних форм аудіовізуального контенту та сприяти отриманню ними критичного погляду на представлення жінок та чоловіків та викриття сексистських стереотипів.
2. Покращувати перспективу гендерної рівності в програмах медіа грамотності для молодих людей як фактору, що допомагає забезпечити широкомасштабну освіту в сфері прав людини й активну участь у демократичних процесах.
3. Розробити спеціальні інструменти, що покликані підвищити обізнаність у медіа та щодо медіа для дорослих, зокрема й батьків та вчителів, як важливі фактори розвитку гендерної освіти та активної громадянської позиції.
4. Підвищувати обізнаність та зміцнювати спроможність професіоналів в сфері медіа та студентів, що вивчають ЗМІ, шляхом створення регулярних освітніх програм і програм професійної підготовки, спрямованих на отримання поглиблених знань із питань гендерної рівності та її надзвичайно важливої ролі в демократичному суспільстві.

5. Включити аспекти гендерної рівності у навчальні програми, що стосуються аудіовізуального сектору та безперервної підготовки.

**V. Підвищення рівня підзвітності**

1. Підвищити рівень обізнаності про процедури подання скарг, які громадяни можуть використовувати щодо аудіовізуального вмісту, який вони вважають суперечать гендерній рівності.

2. Підтримувати неурядові організації, асоціації, науковців, приватних осіб та інші відповідні зацікавлені сторони у захисті гендерної рівності, висуваючи свої занепокоєння органам саморегулювання або іншим спеціалізованим органам (наприклад, етичним комісіям або антидискримінаційним комісіям).

3. Заохочувати оновлення існуючих механізмів підзвітності та їх ефективного використання у випадках порушення гендерної рівності в аудіовізуальному секторі.

4. Сприяти створенню нових механізмів відповідальності та громадянської відповідальності за гендерну рівність, наприклад, форуми для публічних дебатів та платформи, відкриті в режимі онлайн і офлайн, що дає змогу здійснювати прямий зв'язок між громадянами.

Додаток ІІ до Рекомендації CM/Rec(2017)9

**Рекомендовані методи контролю та показники ефективності**

**Методи контролю**

Окрім зазначених вище пунктів, Державам-членам пропонується заохочувати наступні органи контролю гендерної рівності в аудіовізуальному секторі.

1. Міждержавні, національні та регіональні аудіовізуальні організації, фонди, агентства, фестивалі, організації телерадіомовлення та регуляторні органи повинні сприяти збору даних, зобов’язатися публікувати їх та на основі отриманих даних вживати заходів для досягнення гендерної рівності і покращення становища жінок.
2. Європейським організаціям, що представляють державні органи (такі як Європейська мовна спілка (EBU), Європейське агенція директорів кіноіндустрії (EFADs) та мережа Cine-Regio) та іншим представницьким органам рекомендується:
3. прийняти загальний підхід до збору кількісних та якісних даних про гендерну рівність.
4. досягти цього за допомогою узгоджених загальних показників, як зазначено нижче, з використанням стандартизованих наборів даних;
5. зобов’язатися регулярно публікувати ці дані для відстеження тенденцій та прогресу;
6. заохочувати своїх членів приймати ті самі показники, а також здійснювати контроль та публікацію цих даних на регулярній основі, щоб відстежувати тенденції та прогрес.
7. Європейські організації, що представляють комерційний аудіовізуальний сектор (такі як асоціації, що представляють комерційні телерадіомовні організації, цифрові медіа платформи та видавці відеоігор) заохочуються до прийняття вищезазначених методів.
8. Європейські соціальні партнери в аудіовізуальному секторі, включаючи Європейську федерацію журналістів і соціальних партнерів з Комітету аудіовізуального секторального соціального діалогу в ЄС, яким пропонується продовжити слідкувати за прогресом, досягнутим в рамках Європейської програми дій щодо гендерної рівності в аудіовізуальному секторі, який був прийнятий в 2011 році.
9. Всі розпорядчі органи, органи прийняття рішень, комітети з відбору та судді мають бути в курсі гендерних упереджень і складатися на основі гендерного паритету.
10. Освітні та академічні інститути в аудіовізуальному секторі повинні підтримувати та контролювати статистику гендерної рівності серед викладацького складу та забезпечити більшу увагу до жінок у всіх навчальних програмах та вихідних матеріалах.

**Показники ефективності**

Показники для вимірювання рівності чоловіків і жінок повинні охоплювати кілька сфер.

1. Організаційні структури в аудіовізуальному секторі:
2. Особи, що приймають рішення за гендерною ознакою:
3. член правління;

ii. інші керівні посади;

iii. інші рівні індустрії

1. Рішення щодо виробництва і фінансування за гендерною ознакою:

i. фінансування та затвердження;

ii. виробничі бюджети;

iii. платіжна структура.

с. Трудові права та рівна оплата.

1. Створення контенту:
2. основні автори контенту;
3. додаткові автори контенту;
4. технічний підрозділ.
5. Видимість, доступність та ефективність контенту:
6. фестивалі та нагороди;
7. наявність контенту;
8. комерційне виконання контенту;
9. критика та рецензування аудіовізуального контенту.
10. Телевізійний контент:
11. жанр (наприклад, екшн, комедія, тощо) в залежності від статті керівного автора контенту;
12. представлення гендеру:

i. ключові діючі особи;

ii. вторинні та допоміжні ролі.

1. Викладання та навчання:
2. курси з питань гендерної рівності в освітніх та наукових установах, що забезпечують аудіовізуальну освіту;
3. підготовка фахівців в аудіовізуальному секторі, що включає безперервний професійний розвиток.
4. Медіа грамотність:

доступ, використання та розуміння аудіовізуального контенту.

1. Гендерна та аудіовізуальна політика:

закони, правила, політики, програми та кодекси етики стосовно гендерної рівності в аудіовізуальному секторі.

Наступні телевізійні та позакадрові показники ефективності ґрунтуються на показниках, які спочатку були розроблені Eurimages – Європейським фондом підтримки кіномистецтва для використання у кіновиробництві Європи. Усі галузі аудіовізуального сектору запрошуються розробляти еквівалентні показники, що застосовуються до їх галузі. Показники класифікують як індикатори фази I або фази II. Індикатори фази I повинні бути реалізовані як пріоритет.

**І. Позакадрові показники ефективності**

1. Організаційні структури в аудіовізуальній сфері

Фаза 1

* 1. Особи, що приймають рішення за гендерною ознакою
     1. Аудіовізуальні групи, компанії та організації
        1. Власність та контроль
        2. Наглядові та виконавчі комітети
        3. Вищі керівні посади
     2. Фінансові та повноважні органи

1.1.2.1. Головування у комітетах з відбору

1.1.2.2. Створення комітетів з відбору

1.1.2.3. Комісії

* + 1. Продавці, видавці та торгові агенти

1.1.4. Програмні контролери

1.1.5. Фестивалі

1.1.5.1. Головування в журі

1.1.5.2. Художні керівники

1.1.5.3 Створення журі

* 1. Виробничі та фінансові рішення

Фаза І

* + 1. Фінансові та повноважні рішення стосовно гендерної рівності основних авторів контенту
       1. Програми
       2. Проекти, що фінансуються
       3. Розмір бюджету.

Фаза ІІ

1.2.2.2. Створення виробничого фінансування (державне/приватне)

1.2.3. Платні структури (гендерне фінансування з бюджету)

1. Створення контенту

Фаза І

2.1. Контент, створений основними авторами

2.1.1. Продюсер

2.1.2. Директор

2.1.3. Сценарист

2.1.4. Редактор програми

Фаза II

2.2. Додаткові автори контенту за гендерною ознакою

2.2.1. Автори

2.2.2. Виконавці

2.2.3. Начальник відділу кінематографії

2.2.4. Начальник відділу редагування

2.2.5. Начальник відділу створення виробництва

2.2.6. Начальник відділу звуку

2.2.2. Начальник відділу костюмів

2.2.3. Начальник відділу макіяжу

2.2.4. Начальник відділу візуальних ефектів (VPX)

2.2.5. Журналіст

1. Видимість, доступність та продуктивність

Фаза І

* 1. Фестивалі та нагороди (національні та міжнародні) за гендерною ознакою основного автора контенту
     1. Роботи в головному конкурсі
     2. Роботи в інших секціях
     3. Номінації у всіх категоріях
     4. Нагороди у всіх категоріях

Фаза ІІ

* 1. Наявність контенту за гендерною ознакою основного автора контенту

3.2.1. Кінопрокат

3.2.2. Планування телерадіомовних трансляцій

3.2.3. Продуктивність платформ доступу

3.3 Комерційна продуктивність за гендерною ознакою основного автора контенту

3.3.1. Касові збори

3.3.2. Рейтинги аудиторії

3.3.3. Завантаження/ перегляди

3.4. Критики та рецензенти аудіовізуального контенту за гендерною ознакою

1. Навчання та підготовка в аудіовізуальному секторі

Фаза І

* 1. Персонал та студенти у навчальних закладах за гендерною ознакою
     1. Кандидати (заявники)
     2. Студенти (прийняті)
     3. Випускники
     4. Професори
     5. Викладачі

Фаза ІІ

* 1. Навчальні плани
     1. Зміст курсу
     2. Наявність курсів стосовно гендерної рівності та аудіовізуального сектору

**ІІ. Телевізійні показники ефективності**

1. Зміст

Фаза І

* 1. Жанр
     1. Жанр (екшн, комедія тощо) за гендерною ознакою основних авторів контенту
  2. Представництво
     1. Головні особи за гендерною ознакою

Фаза ІІ

5.2.2 Телевізійне представництво головних осіб

5.2.2.1. Вік

5.2.2.2. Професія

5.2.2.3. Соціально-економічний статус та інші охоронювані ознаки дискримінації

5.2.3. Наявність і представництво в нефантастичних творах

5.2.3.1. Основні виступаючі за гендерною ознакою

5.2.3.2. Запрошені учасники за гендерною ознакою

5.2.3.2.1. за темою

5.2.3.2.2. за вагою внеску

5.2.3.3. Склад експертних груп за гендерною ознакою

5.3. Тест Бекдел-Уоллес щодо фантастичних творів

Фаза ІІ

5.3.1. Чи є у фільмі два жіночих персонажа, названі за ім’ям?

5.3.2. Чи вони спілкуються між собою (важливий діалог)?

5.3.3. Чи предметом їх розмови є щось інше ніж чоловік?

Додаток ІІІ до Рекомендації CM/Rec(2017)9

**Матеріали для довідки**

Мета цього переліку довідкових матеріалів допомогти державам-членам у здійсненні заходів щодо досягнення вищого рівня гендерної рівності в аудіовізуальному секторі.

**Комітет міністрів Ради Європи**

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (ETS No.5)

Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS No. 177)

Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS No. 163)

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (CETS No.210)

Рекомендація Rec(84)17 щодо рівності між жінками та чоловіками в медіа

Рекомендація Rec(90)4 щодо подолання сексизму в мові

Рекомендація Rec(98)14 щодо гендерного інтегрування

Рекомендація Rec(2003)3 щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийняті політичних та громадських рішень

Рекомендація СМ/Rec(2007)2 щодо медіа плюралізму та різноманіття медіа контенту

Рекомендація СМ/Rec(2007)3 щодо обов’язків суспільних медіа в інформаційному суспільстві

Рекомендація СМ/Rec(2007)11 щодо пропагування свободи вираження поглядів та інформації в новому інформаційно-комунікаційному середовищі

Рекомендація СМ/Rec(2007)13 щодо гендерної інтеграції в освіті

Рекомендація СМ/Rec(2007)16 щодо заходів із метою пропагування цінності Інтернету як суспільного важливого ресурсу

Рекомендація СМ/Rec(2007)17 щодо стандартів та механізмів гендерної рівності

Рекомендація СМ/Rec(2009)7 щодо національної політики стосовно фільмів та різноманітністі культурних виразів

Рекомендація СМ/Rec(2011)7 щодо нового визначення медіа

Рекомендація СМ/Rec(2012)1 щодо урядування суспільними ЗМІ

Рекомендація СМ/Rec(2013)1 щодо гендерної рівності в медіа

Рекомендація СМ/Rec(2007)17 щодо гендерної інтеграції у спорті

Декларація Комітету Міністрів про роль громадських медіа у сприянні соціальній єдності та міжкультурному діалогу, прийнята Комітетом Міністрів 11 лютого 2009 року на 1048-му засіданні заступників міністра

Декларація про створення гендерної рівності - реальність, прийнята  
12 травня 2009 року на 119-й сесії Комітету міністрів

Декларація про урядування суспільних медіа, прийнята Комітетом міністрів 15 лютого 2012 року на 1134-му засіданні заступників міністра

**Парламентська Асамблея Ради Європи**

Рекомендація 1799 (2007) щодо іміджу жінок у рекламі

(Повторно прийнята Комітетом міністрів 20 лютого 2008 року на 1018-му засіданні заступників міністра)

Рекомендація 1555 (2002) щодо іміджу жінок у медіа

(Повторно прийнята Комітетом міністрів 30 квітня 2003 року на 838-му засіданні заступників міністра)

Рекомендація 1931 (2010) щодо боротьби з сексистськими стереотипами в медіа

(Повторно прийнята Комітетом міністрів 30 березня 2011 року на 1110-му засіданні заступників міністра)

Рекомендація 1899 (2010) щодо збільшення представленості жінок у політиці через виборчу систему

(Повторно прийнята Комітетом міністрів 16 листопада 2010 року на 1091-му засіданні заступників міністра)

**Організація Об’єднаних Націй**

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок (CEDAW)(1981)

Пекінська платформа дій, секція J, жінки та медіа (4-та Всесвітня конференція Організації Об’єднаних Націй зі становища жінок – Пекін, вересня 1995 року)

Конвенція про охорону та заохочення розмаїття форм культурного самовираження (Париж, 20 жовтня 2005 року)

**Інші відповідні документи**

Закладинки – Посібник з протидії мові ненависті онлайн через освіту з прав людини, Рада Європи (Страсбург, 2014)

(nohatespeechmovement.org)

«Де жінки режисери в європейських фільмах? Звіт щодо гендерної рівності для жінок режисерів», Європейська жіноча аудіовізуальна мережа   
(Страсбург, 2016) ([www.ewawomen.com](http://www.ewawomen.com))

«Керівництво з реалізації Рекомендації CM/Rec (2013)1 Комітету міністрів Ради Європи щодо гендерної рівності в медіа» (Страсбург, 2015)

«Заохочення участі приватного сектора і медіа у запобіганні насильству стосовно жінок і домашньому насильству: стаття 17 Стамбульської Конвенції», Рада Європи (Страсбург, 2016)

«Рамки дій щодо гендерної рівності в аудіовізуальному секторі в Європі», що фінансуються Європейською Комісією та затверджені Комітетом з аудіовізуального секторального соціального діалогу Європейського Союзу (Брюссель, 2011)

«Керівництво про належну практику боротьби з гендерними стереотипами та сприяння рівним можливостям у кіно, телебаченні і театрі в Європі», Міжнародна федерація акторів (Брюссель, 2010)

[1] "Де жінки режисери? Доповідь про гендерну рівність для режисерів європейської кіноіндустрії, 2006-2013" Європейської жіночої аудіовізуальної мережі (EWA), 2016.

[2] "Жіночий фактор - Потужність візуального контенту створеного жінками", Жіноча впливова мережа та жінки і Голлівуд Американської гільдії продюсерів, 2015, доступно за адресою: http://c.ymcdn.com/sites/www.producersguild.org/resource/resmgr/WIN/ms\_factor\_090115\_01. pdf

[3] "Сильний телевізійний вплив жінок посилюється з перебігом жіночих шоу, що показують по обидва боки Атлантики", американський тижневик «Variety»,  
17 жовтня 2016 року, доступно за адресою: [http://variety.com/2016/tv/global/tv-female-leads -the-crown-victoria-fleabag-1201889289 /](http://variety.com/2016/tv/global/tv-female-leads%20-the-crown-victoria-fleabag-1201889289%20/)

[4] Див. "Нові ігрові обличчя", Інтерактивна федерація програмного забезпечення Європи. Дослідження Ipsos Connect, 2017, доступно за адресою:www.isfe.eu/sites/isfe.eu/files/attachments/ipsos\_connect\_gaming\_feb\_17.pdf; www.isfe.eu/industry-facts/statistics