

ГО «Центр політичних студій та аналітики»
Фонд захисту прав людини Посольства Королівства Нідерландів в Україні
Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

**Державна гендерна політика на місцевому рівні.
Дослідження щодо визначення інституційної
спроможності місцевих органів влади**

УДК 316.346.2-027.541(477)
ББК 60.54(4Укр)
Д36

Будник О.О., Дігтяр М.М., Зиль В.В., Таран В.В.,
Державна гендерна політика на місцевому рівні. Дослідження щодо
визначення інституційної спроможності органів влади / За ред.
О.О. Будник. – К.: Центр політичних студій та аналітики, 2014, 48 с.

ISBN 978-617-7031-34-4

В даному виданні розкрито історію впровадження державної гендерної політики в Україні, її законодавче підґрунтя та особливості реалізації на місцевому рівні. В ньому ви знайдете рекомендації щодо проведення проекту, спрямованого на визначення інституційної спроможності органів влади на місцевому рівні впроваджувати реформи; ознайомитеся із методикою дослідження ефективності впровадження реформи гендерної політики місцевими органами влади та рекомендаціями, наданими їм щодо покращення реалізації державної гендерної політики.

Видання випускається українською мовою в друкованому та електронному варіантах. Електронну версію видання представлено на сайті Центру політичних студій та аналітики www.cpsa.org.ua. У друкованому вигляді видання розповсюджується безкоштовно. Дозволяється поширювати тексти з посібника з посиланням на джерело.



Kingdom of the Netherlands

**Це видання підготовлено в рамках проекту,
що здійснювався за підтримки Посольства
Королівства Нідерландів в Україні в рамках
Програми захисту прав людини**

Зміст

Передмова.....	7
I. Гендерна політика України: на шляху становлення.....	8
1.1 Визнання Україною основних міжнародних підходів до рівності статей.....	8
1.2. Закріплення принципу рівності статей у національному законодавстві.....	10
1.3 Закордонний досвід впровадження гендерної політики.....	13
II. Проект «Проведення громадського функціонального обстеження місцевих органів влади для підвищення ефективності державної гендерної політики».....	17
2.1 Методика дослідження ефективності реалізації гендерної політики місцевими органами влади.....	17
2.2. Практична реалізація методики та результати проведення функціонального обстеження.....	24
2.2.1. Географія дослідження.....	24
2.2.2. Результати громадського обстеження місцевих органів влади:	
• Чинна регіональна програма з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.....	26
• Наявність посадових осіб за напрямками.....	26
• Законодавство та програма.....	36
• Інформація та комунікація.....	37
• Впровадження та контроль.....	38
• Загальний рівень інституційної спроможності.....	41
III. Узагальнені рекомендації місцевим органам влади щодо покращення реалізації державної гендерної політики.....	44
Додатки.....	46

Перелік скорочень

CEDAW – Committee on the Elimination of Discrimination against Women

ЄС – Європейський Союз

ЗМІ – засоби масової інформації

ЗУ – Закон України

КМДА – Київська міська державна адміністрація

МДА – Місцева державна адміністрація

МР – Міська рада

НУО – неурядова організація

ОДА – Обласна державна адміністрація

ООН – Організація об'єднаних націй

РДА – Районна державна адміністрація

РЄ – Рада Європи

СХІДНИЙ РЕГІОН – Донецька, Луганська, Дніпропетровська, Запорізька області

ПІВНІЧНО-СХІДНИЙ РЕГІОН – Харківська, Полтавська, Чернігівська, Сумська області

ПІВДЕННИЙ РЕГІОН – Одеська, Миколаївська, Херсонська області та АР Крим

ЦЕНТРАЛЬНИЙ РЕГІОН – Київська, Вінницька, Черкаська, Кіровоградська області

ПІВНІЧНО-ЗАХІДНИЙ РЕГІОН – Волинська, Рівненська, Житомирська, Хмельницька, Тернопільська області

ЗАХІДНИЙ РЕГІОН – Львівська, Івано-Франківська, Чернівецька, Закарпатська області

Передмова

“РЕФОРМИ” - саме це завдання стоїть перед Україною останні декілька років. Безумовно реформування потребують не лише галузі виробництва, але й інші сфери потенційного економічного зростання – потреба в реформах існує на всіх рівнях. Однак, чи задавалися ви запитанням щодо спроможності місцевих органів влади впроваджувати реформи? Команда Центру політичних студій та аналітики в партнерстві з Секретаріатом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини вирішили дослідити інституційну спроможність місцевих органів влади впроваджувати державну гендерну політику.

Держава – це великий організм, в якому все взаємопов'язано. Без належної комунікації недостатньо продумана адміністративна реформа, як виявилося, може створити ряд проблем для ефективного впровадження гендерної політики. Дослідження інституційної спроможності місцевих органів влади та органів місцевого самоврядування імплементувати державну політику, шляхом виконання наказів та доручень центрального керівництва, дозволили зробити ряд ґрунтовних висновків щодо дієвості управлінської вертикалі.

Мета цього посібника – привернути увагу відповідальних та зацікавлених осіб до проблем впровадження реформ на прикладі державної гендерної політики, а також надати рекомендації щодо підвищення ефективності її реалізації.

В цьому посібнику ви знайдете не лише історичний аспект та міжнародний досвід реформування гендерної політики, а й практичні приклади, висновки та рекомендації щодо підвищення спроможності реалізації державної гендерної політики як на центральному, так і на місцевому рівнях.

Центр політичних студій та аналітики одним із напрямків своєї місії вбачає розвиток культури прийняття державно-управлінських рішень в Україні з урахуванням результатів досліджень. Сподіваємося, що даним дослідженням ми зробили свій внесок у розвиток прозорої та ефективної державної політики на центральному та місцевому рівнях

Ольга БУДНИК

Директор Центру політичних студій
та аналітики

Розділ I. Гендерна політика України: на шляху становлення

1.1. Визнання Україною основних міжнародних підходів до рівності статей

Як член міжнародних та європейських організацій Україна підписала всі міжнародні документи світового та європейського значення, в яких викладено положення гендерної рівності, і як держава-підписант визнала їх правомірність. Серед таких документів:

- 1948 – Загальна декларація прав людини, що заборонила всі форми расової й іншої дискримінації;
- 1955 – Конвенція Міжнародної організації праці про захист материнства;
- 1958 – Конвенція Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять (ратифікована Україною 04.08.1961 р.);
- 1966 – Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований Україною 19.10.1973 Указом Президії ВР Української РСР № 2148-VIII);
- 1966 – Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (ратифікований Україною 19.10.1973 Указом Президії ВР Української РСР № 2148-VIII);
- 1979 – Конвенція ООН Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW або Жіноча конвенція). Україна ратифікувала Конвенцію у 1980 році і тим самим визнала принцип гендерної рівності як основоположний. Цей міжнародний документ був і залишається найважливішим базовим документом, який регламентує діяльність усіх держав у сфері формування та реалізації політики рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.

Згідно з “Жіночою конвенцією” держава взяла на себе зобов'язання (ст. 2):

- ✓ *включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або іншого відповідного законодавства й забезпечити за допомогою закону практичне здійснення цього принципу;*
- ✓ *вживати відповідні законодавчі та інші заходи, включаючи санкції, з метою заборони будь-якої дискримінації щодо жінок;*
- ✓ *встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками й забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;*
- ✓ *утримуватися від здійснення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;*

- ✓ *вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, для зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, які містять дискримінацію щодо жінок;*
- ✓ *скасовувати всі положення свого кримінального законодавства, що є дискримінаційними для жінок.*

- 1981 – Конвенція Міжнародної організації праці про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (ратифікована Україною Законом України від 22.10.2009 № 1196-XIV).
- У 1995 році відбулася Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок (Пекінська конференція) – міжнародний захід, в підсумкових документах якого були використані терміни “гендер” та “комплексний гендерний підхід – gender mainstreaming”. Документи розроблені та прийняті у Пекіні – Платформа дій задля рівності, розвитку і миру та Пекінська декларація відобразила міжнародні зобов'язання щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків й закликали до запровадження принципу рівного розподілу влади та відповідальності між ними вдома, на роботі, а також на національному і міжнародному рівнях.
- 1996 – Європейська соціальна хартія (переглянута), (ратифікована Україною Законом України від 14.09.2006 № 137-V);
- 1999 – Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікований Законом України № 946-VI від 05.06.2003);
- 2000 – Декларація Тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. Україна підписала Декларацію та адаптувала цей документ з урахуванням особливостей національного розвитку взявши на себе зобов'язання досягти Цілей Тисячоліття в період до 2015 року за шістьма напрямками, одним з яких є забезпечення гендерної рівності (Ціль 3).
- 2003 – Рекомендація № 3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам “Про збалансоване представництво жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень”;
- 2004 – Конвенція проти транснаціональної організованої злочинності та протоколи, які її доповнюють: Протокол про попередження торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, Протокол проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю та повітрю;
- 2004 – Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності та протоколів, які її доповнюють;
- 2009 – Декларація Комітету Міністрів Ради Європи щодо забезпечення на практиці гендерної рівності.

1.2. Закріплення принципу рівності статей у національному законодавстві

Питання рівності прав і можливостей чоловіків і жінок в Україні закріплене статтею 24 Конституції України, згідно з якою громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Однак конституційні норми можуть бути реалізовані лише тоді, коли вони мають подальший розвиток у законодавстві. З цією метою прийнято такі законодавчі акти:

1) 2005 рік:

- Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Метою Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства (громадсько-політичній, соціально-економічній сфері та сфері освіти) шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією;
- Указ Президента України від 26.07.2005 № 1135/2005 “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Метою Указу є підвищення ефективності державної політики та узгодження співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2) 2006 рік:

- постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 № 504 “Про проведення гендерно-правової експертизи”. Постановою встановлено, що гендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства,

що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції. Гендерно-правова експертиза проектів нормативно-правових актів проводиться як складова частина правової експертизи.

3) 2008 рік:

- Закон України “Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України”, яким передбачено, що угодою на національному та галузевому рівні регулюються норми, зокрема щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборони дискримінації.
- Закон України “Про внесення зміни до Закону України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини”, яким закріплено повноваження Уповноваженого з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:
 - у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
 - розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;
 - у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

4) 2012 рік:

- Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, яким визначено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина. Дія цього Закону поширюється на такі сфери суспільних відносин: громадсько-політична діяльність; державна служба та служба в органах місцевого самоврядування; правосуддя; трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування; охорона здоров'я; освіта; соціальний захист; житлові відносини; доступ до товарів і послуг; та інші сфери суспільних відносин.

Механізм формування, затвердження і забезпечення виконання Національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності (далі – Національний план дій) внормовано Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, а саме статтями 10 та 11.

Практика розроблення й реалізації Національного плану дій існувала і до ухвалення Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, були затверджені Національні плани дій на 1997/2000 роки (Постанова КМУ від 08.09.97 року №993) та 2001/2005 роки (Постанова КМУ від 06.05.2001 року №479) – однак після 2005 року ця

практика немає продовження, що є порушенням норм статей 10 та 11 цього Закону.

З метою впровадження гендерних підходів в усі сфери суспільного життя, постановою Кабінету України від 26 вересня 2013 року №717 затверджено Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року.

Протягом 2014-2016 років в рамках реалізації Державної програми передбачається розв'язання проблеми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків шляхом:

- удосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема, шляхом приведення його у відповідність з міжнародними стандартами та законодавством Європейського Союзу;
- здійснення заходів щодо виконання положень Декларації тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, зокрема, в частині забезпечення гендерної рівності;
- проведення серед роботодавців інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань запровадження європейських стандартів рівності працівників у сфері праці;
- здійснення заходів щодо скорочення гендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків;
- проведення інформаційних кампаній з метою висвітлення питань необхідності рівного розподілу сімейних обов'язків та відповідальності між жінками і чоловіками щодо виховання дитини;
- здійснення заходів, спрямованих на розвиток у жінок лідерських навичок для участі у прийнятті управлінських рішень та навичок провадження підприємницької діяльності. При цьому особливу увагу слід приділити жінкам із сільської місцевості, представникам національних меншин та жінкам з особливими потребами;
- підвищення рівня компетенції фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- виконання на постійній основі робіт із впровадження гендерних підходів у систему освіти;
- проведення інформаційних кампаній за участю засобів масової інформації, закладів культури та навчальних закладів з метою подолання стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
- розроблення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та вжиття необхідних заходів за результатами розгляду випадків такої дискримінації;
- виконання договірних та інших міжнародних зобов'язань у частині

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- залучення до виконання завдань, передбачених Програмою, міжнародних організацій та громадських об'єднань, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконавцями заходів програми є Міністерство соціальної політики, Міністерство освіти і науки, Міністерство культури, Державний комітет телебачення і радіомовлення, Міністерство економічного розвитку і торгівлі, Національне агентство з питань державної служби, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації, а також за згодою міжнародні організації та громадські об'єднання.

1.3. Закордонний досвід впровадження гендерної політики

На міжнародному рівні приймалися правові акти, що впливали на зміни в процесі гендерного урівноваження. Серед них можна виділити ключові:

- 1966 р. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права ООН, які змінили принцип декларативної рівноправності на її визнання в формі юридичного зобов'язання;
- 18 грудня 1979 р. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яка, власне, зобов'язала внести до національного законодавства країн антидискримінаційні норми, фактично розпочавши шлях імплементації міжнародних норм гендерної рівності національними урядами.

Конвенція стала «визначальним міжнародно-правовим інструментом, який вимагає шанобливого ставлення до прав жінок, виступає гарантією їх дотримання і є за своєю сутністю юридично обов'язковим документом універсальної дії та широкого змісту». Унікальність цього документа полягає в тому, що він передбачає механізм контролю за виконанням Державою-учасницею своїх зобов'язань, який здійснюється спеціально створеним для цього органом ООН – Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок¹.

- Факультативний протокол до Конвенції від 6 жовтня 1999 р., що додав фасилітуючий імпульс для цього процесу.

Між цими ключовими документами у різних країнах світу приймалися інші правові акти. Досить ілюстративною є хронологічна таблиця

¹ Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (науково-практичний коментар) / О.М. Руднева, Г.О. Хримова, О.О. Уварова. – Х.: Східно-регіональний центр гуманітарно-освітніх ініціатив, 2005. – 364с.

імплементатції міжнародного законодавства з забезпечення рівності прав жінок та чоловіків в національних нормативно-правових актах різних країн світу.

**Хронологія прийняття законів з рівних прав і можливостей
у деяких країнах світу**

Рік прийняття закону	Назва країни	Назва нормативно-правового акту
1972	Швеція	Акт про рівність чоловіків і жінок у сфері праці
1991		Акт про рівність між жінками та чоловіками (набрав чинності у 1994р.)
1998		Закон про рівність
2001		Новий Закон про гендерну політику
1978	Данія	Закон про рівність статей
2000		Прийняття нового Закону про рівність статей
1978	Норвегія	Закон про рівність між статями (пізніше вносилися правки до Закону вносилися у 1990, 1991 і 1995 рр.)
1985	Ісландія	Закон про рівний статус та рівноправність жінок і чоловіків
1991		Закон про рівний статус і рівноправність жінок і чоловіків
2000		Закон про надання рівного статусу і рівних прав жінкам і чоловікам
1986	Фінляндія	Закон про рівноправність жінок і чоловіків
1995	Канада	Федеральний план дій з питань гендерної рівності
1998	Литовська республіка	Закон про рівні можливості
1999	Японія	Основний закон про суспільство гендерної рівності
2000	Франція	Закон про паритет між жінками і чоловіками
2001	Німеччина	Закон про встановлення рівності між жінками та чоловіками
2002	Словенія	Закон про рівні можливості для чоловіків та жінок
2003	Хорватія	Закон про рівні можливості для чоловіків та жінок
2003	Боснія і Герцеговина	Закон про гендерну рівноправність у Боснії і Герцеговині
2003	Румунія	Закон про рівні можливості жінок і чоловіків
2003	Киргизька республіка	Закон про основи державних гарантій забезпечення гендерної рівності
2005	Україна	Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Кожна країна має власний шлях до рівноправності та відсутності дискримінації. Наприклад, сьогодні малоймовірним є той факт, що Швейцарія, в якій понад 50 років тому жінки не мали громадянських виборчих прав, займає 9-те місце в загальносвітовому рейтингу дотримання рівних прав чоловіків та жінок.

Європейське законодавство стосовно питання гендерної рівності має історію з початку його заснування, в договорі, зокрема. Продовження знайшлося і цілій низці окремих директив.

Комітет Міністрів Ради Європи (далі – РЄ) у 1988 р. прийняв Декларацію про рівність чоловіків і жінок, у якій визначено, що «дискримінація за ознакою статі в політичній, соціальній, освітній, культурній та інших сферах стає на перешкоді до визнання й здійснення прав людини та основних свобод», і що принцип рівноправності жінок і чоловіків розглядається як основна умова демократії. В Декларації подано перелік напрямів діяльності держав-членів РЄ для утвердження рівного статусу чоловіків і жінок, серед яких: захист особистих прав; участь у політичному, економічному житті; доступ до державних посад всіх рівнів; права у подружньому житті; доступ до всіх професій, зайнятість роботою та заробітна плата; сприяння економічній незалежності жінок тощо².

В Європі діють різні інституції, відповідальні за здійснення політики гендерної рівності: міністерства з питань гендерної рівності, становища жінок; департаменти, комітети, відділи з гендерної рівності у складі міністерств; комітети та підкомітети в органах законодавчої влади; департаменти, комітети, відділи у складі міністерств, які відповідають за соціальну проблематику, питання сім'ї, молоді, охорони здоров'я тощо; структури, які мають незалежний від уряду статус, наприклад, омбудсмени або агенції із забезпечення гендерної рівності. Ставлення до гендерної політики в різних країнах змінювалося з часом, про що свідчать створення чи ліквідація відповідних міністерств і комітетів³.

У багатьох європейських парламентах створено відповідні парламентські органи із забезпечення гендерної рівності. Наприклад, у Національній асамблеї Словенії працює Комісія з проведення політики в інтересах жінок, в Естонії – Асоціація жінок-депутатів різних політичних партій, яка координує гендерні питання, у Бельгії – Консультативний комітет з питань рівних можливостей у верхній палаті Федерального парламенту, у Франції – в двох палатах парламенту – парламентські делегації з питань прав жінок і рівних можливостей жінок та чоловіків⁴.

² Міжнародне законодавство у сфері боротьби з дискримінацією і гендерним насильством. – Режим доступу: <http://wu.cn.ua/articles/discrim.pdf>

³ Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження / Олена Вілкова // Політичний менеджмент. – 2008. - № 6. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/59890/15-Vilkova.pdf?sequence=1>

⁴ Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України / І. Г. Оніщенко. – Режим доступу: <http://dspace.nufl.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10995/1/Gender.pdf>

Цікавим є досвід скандинавських країн. 1991 року у Швеції було прийнято закон Акт про рівність між жінками і чоловіками. Для впровадження його в життя створено спеціальні інституції, а реалізація гендерної політики була визнана обов'язковою для всіх структур, незалежно від їх спеціалізації. В Законі Королівства Швеції про рівність зокрема зазначено, що для контролю за виконанням Закону створюється служба Омбудсмена з питань рівності і Комісія з питань рівності. Омбудсмен з питань рівності і Комісія з питань рівності призначаються Урядом.

Було запроваджено складання офіційної статистики окремо щодо жінок і чоловіків; організовано курси з питань рівноправ'я для державних службовців усіх рівнів; всі урядові структури формуються за принципом рівного представництва обох статей. У Швеції, де діє, так званий метод, трьох Р: репрезентація, ресурси, реальність. Завдання репрезентації передбачає, що необхідно підрахувати всіх людей: персонал, керівництво, клієнтів, постачальників, користувачів і всіх зацікавлених для з'ясування загальної кількості чоловіків і жінок у всіх категоріях, тобто скільки чоловіків і скільки жінок перебуває у керівництві, скільки працює з клієнтами і т.п. Крім того, необхідно з'ясувати як розподілено ресурси (фінансові, часові, інформаційні, людські) між чоловіками та жінками. І, нарешті, слід реально знати чому репрезентація і розподіл ресурсів нерівні серед жінок та чоловіків. Такий комплексний аналіз проблеми дозволяє вирішувати її системно⁵.

Цікавим є досвід впровадження гендерної рівності в Австрії. На урядовому рівні існують міжміністерські робочі групи – з гендерної рівності та гендерного інтегрування. Робоча група з гендерної рівності виробляє пропозиції з усіх питань рівноправного ставлення та просування жінок на державній службі. Робоча група з гендерного інтегрування розробляє стратегії та методи реалізації концепції гендерної рівності в рамках міністерств і на політичному рівні. Відповідно у кожному міністерстві призначається комісар з рівного ставлення. Ці комісари надають консультації державним службовцям і здійснюють моніторинг всіх видів гендерної дискримінації⁶.

Впродовж багатьох років гендерна рівність стала одним із засадничих принципів європейського співтовариства. Таким чином, Європейський Союз (далі – ЄС) став локомотивом цього питання, а поширення гендерних принципів рівноправності – один з напрямів зовнішньої політики.

Безумовно, що такий підхід знайшов відображення у структурі відносин «Україна-ЄС».

⁵ Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України / І. Г. Оніщенко. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10995/1/Gender.pdf>

⁶ Там само.

Розділ II. Проект «Проведення громадського функціонального обстеження місцевих органів влади для підвищення ефективності державної гендерної політики»

2.1. Методика дослідження ефективності реалізації гендерної політики місцевими органами влади.

Внаслідок адміністративної реформи 2010 року було ліквідовано центральний орган виконавчої влади, до компетенції якого, серед іншого, належало забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків - Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту (Указ Президента України від 09.12.2010 № 1085/2010) Лише 6 квітня 2011 року Президент України своїм Указом №389/2011 (в редакції від 27.03.2013 № 164/2013) визначив Міністерство соціальної політики України спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Передача функцій Міністерству соціальної політики України зайняла певний час, що призвело до мінімізації, а в деяких випадках й припинення діяльності з реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Нині в структурі Міністерства соціальної політики України існує Департамент сімейної, гендерної політики та протидії людьми, який і є координуючим органом з формування та реалізації гендерної політики в Україні. У структурі Міністерства з незрозумілих мотивів об'єднані три різні проблематики (сімейна політика, гендерна політика, протидія торгівлі людьми) в один Департамент сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми, що свідчить про непрофесійний підхід при визначенні предмету відання структурних підрозділів Міністерства та нерозуміння суті проблематики.

Для розв'язання проблеми вкрай необхідне чітко сформульоване бачення механізмів реалізації гендерної політики на основі осучаснених законодавчих норм. Це можливо зробити лише базуючись на результатах громадського функціонального обстеження реалізації на практиці Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» місцевими органами влади (обласними, районними державними адміністраціями та виконавчими структурами органів місцевого самоврядування – місцевих рад). У рамках громадського функціонального обстеження має провадитись аналіз відповідності завдань і функцій органу виконавчої влади вимогам Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Необхідно дослідити горизонтальні та вертикальні зв'язки між структурними підрозділами та іншими органами виконавчої влади на центральному і місцевому рівнях, рівень ресурсного

забезпечення органів влади для виконання Закону.

Мета проекту: проведення громадського функціонального обстеження 150 органів місцевої влади, аналізу відповідності функцій та внутрішньої структури покладених на них завдань для забезпечення державної політики забезпечення гендерної рівності.

Об'єкт дослідження: практичне впровадження гендерної політики в Україні.

Предмет дослідження: спроможність органів влади і місцевого самоврядування до реалізації гендерної політики.

Громадське функціональне обстеження принципово відрізняється від громадської експертизи. Оскільки у цьому випадку об'єктом дослідження виступатимуть не лише локальні нормативно-правові акти, які прийматимуть органи влади, але й інституційна спроможність органів влади реалізовувати державну гендерну політику на місцевому та центральному рівнях.

За результатами громадського функціонального обстеження готуються підсумкові звіти.

Серед інструментів отримання інформації використовувались наступні:

- подання інформаційних запитів згідно Закону України «Про доступ до публічної інформації» до місцевих органів влади;
- дані з інтернет-сайтів місцевих органів влади;
- інформація, здобута в особистому спілкуванні;
- дані громадських організацій.

Дослідження було розділено на кілька етапів:

- **Попередній етап** - моніторингово-експертне дослідження.
- **I етап** - Формування групи експертів та розробка Методики громадського обстеження.
- **II етап** - Формування експертних груп в областях. Підготовка та проведення методологічного семінару в м. Києві.
- **III етап** - Менеджмент, медіа-підтримка, юридичний супровід втілення проекту, аналізу та оцінки реалізації гендерної політики місцевими органами влади.
- **IV етап** - Презентація результатів аналізу, проведеного регіональними групами експертів, під час засідань шести регіональних круглих столів.
- **V етап** - Підбиття підсумків реалізації проекту.

Попередній етап моніторингово-експертного дослідження передбачає отримання відповідей на наступні питання:

- I. Чи визначений у місцевій державній адміністрації або виконавчому

органі міської ради уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? Це визначається шляхом запитів, отриманням інформації на сайті, через неурядові організації (далі – НУО), що працюють за гендерною тематикою.

II. Якщо так, то який статус \ посада? Це визначається шляхом запитів, отриманням інформації на сайті.

III. Чи існує чинна регіональна програма з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? Якщо так, то коли вона ухвалена та на який період? Це визначається шляхом запитів, отриманням інформації на сайті, з додатків до місцевого бюджету, через НУО, що працюють за гендерною тематикою?

IV. Чи створено при місцевому органі виконавчої влади чи органах місцевого самоврядування консультативно-дорадчі органи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ? Це визначається шляхом запитів, отриманням інформації на сайті, через НУО, що працюють за гендерною тематикою.

V. Чи є у керівників при місцевому органі виконавчої влади чи органах місцевого самоврядування радники з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? Це визначається шляхом запитів, отриманням інформації на сайті, через НУО, що працюють за гендерною тематикою.

VI. Чи провадився протягом 2013 року розгляд на сесіях органів місцевого самоврядування, колегіях місцевих держадміністрацій розгляд питання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та впровадження гендерних підходів у діяльність зазначених органів.

Інформація, яку експертні групи мали досліджувати шляхом подання інформаційних запитів:

➤ Роботу яких органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування організовує уповноважена особа \ координатор?

➤ Хто з посадовців відповідає за роботу щодо проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії?

➤ Хто з посадовців відповідає за роботу щодо співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі?

➤ Хто відповідає за роботу щодо спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі?

- Хто з посадовців відповідає за здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі?
- Хто з посадовців відповідає за організацію вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення?
- Хто з посадовців веде прийом громадян з питань дискримінації за ознакою статі?
- Хто з посадовців відповідає за розгляд та аналіз звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють?
- Хто з посадовців відповідає за навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики?
- Хто з посадовців відповідає за вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі?
- На кого з посадовців покладені завдання щодо проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проєктів НПА?
- Хто з посадовців відповідає за розробку регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
- Хто з посадовців відповідає за забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіону?
- Хто з посадовців відповідає за включення до регіональних угод, колективних договорів положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків?
- Хто з посадовців готує до подання пропозицій щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
- Хто з посадовців відповідає за сприяння науковим розробкам у сфері гендерних досліджень?
- Хто з посадовців здійснює контроль за дотриманням представництва кандидатур кожної статі при:
 - призначенні на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування;
 - просуванні їх по службі;
 - формуванні кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування.

I етап – Формування групи експертів та розробка Методики громадського обстеження.

Заходи:

- 1) формування експертної групи, що розробить методологію та єдиний зразок Методики обстеження, який дозволить провести аналіз реалізації гендерної політики місцевими органами влади;
- 2) проведення робочої зустрічі експертної групи;
- 3) розробка та створення Методики громадського функціонального обстеження реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 4) розробка стратегії; старт інформаційної кампанії на підтримку проекту.

II етап – Формування експертних груп в областях. Підготовка та проведення методологічного семінару в м. Києві.

Заходи:

- 1) формування на конкурсній основі 6 регіональних експертних груп;
- 2) підготовка та проведення дводенного навчального семінару (тренінгу) в м. Києві для попередньо сформованих експертних груп. Під час семінару тренери-автори Методики громадського обстеження передадуть учасникам розроблені матеріали та навчать їх ними користуватися.

III етап – Менеджмент, медіа-підтримка, юридичний супровід втілення проекту, аналіз та оцінка реалізації гендерної політики місцевими органами влади.

Заходи:

- 1) попередньо створені групи регіональних експертів, згідно з методичними рекомендаціями, проводять функціональне обстеження органів місцевої влади, вивчають їх структуру та аналізують ефективність їхньої діяльності в царині гендерної політики. Завдання виконуватиметься у співпраці з обласними та районними державними адміністраціями, виконавчими комітетами місцевих рад. Налагодження контактів покладатиметься на місцевих координаторів.
- 2) інформаційний супровід реалізації проекту, координація висвітлення проміжних результатів проекту.
- 3) обробка результатів досліджень, їх аналіз та узагальнення; розробка пропозицій для усунення недоліків, виявлених у процесі обстеження, та надання їх до Секретаріату Уповноваженої з прав людини.

IV етап – Презентація результатів аналізу, проведеного регіональними групами експертів, під час засідань шести регіональних круглих столів.

До участі в заходах будуть запрошені представники й представниці

громадськості; представниці й представники органів влади, до чиїх повноважень належить реалізація державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; журналісти; представники й представниці різних соціальних груп.

У роботі круглих столів братимуть участь експерти Центру політичних студій та аналітики. Напрацьовані пропозиції будуть передані до Секретаріату Уповноваженої з прав людини. Результати обстеження будуть висвітлені в засобах масової інформації. Орієнтовна кількість учасників одного засідання круглого столу: 25-30 осіб.

У етап – Підбиття підсумків реалізації проекту.

1) підготовка та надання підсумкових звітів і пропозицій регіональними експертами.

2) оприлюднення результатів діяльності експертних груп у регіональних засобах масової інформації, на сайті Центру політичних студій та аналітики www.cpsa.org.ua та у ЗМІ, які приймали участь в проекті.

3) проведення підсумкового круглого столу в м. Києві, під час якого будуть представлені результати Проекту.

4) підготовка та оприлюднення підсумкового звіту. Напрацювання спільно з Секретаріатом Уповноваженої з прав людини пропозицій для рекомендацій, передбачених до внесення на розгляд Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським держадміністраціям.

Переходячи до фінальної частини узагальнення матеріалів, надіслані запити та отримані відповіді на них необхідно зібрати та проаналізувати. Узагальнити інформацію слід за **наступною структурою**.

Виконання функції державної/муніципальної служби щодо реалізації завдань державної гендерної політики:

а) Політична/програмна (у тому числі стратегічне планування)

- розробка регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіону;
- подання пропозицій щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

б) Інформаційно-аналітична

- аналіз стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії;
- узагальнення інформації, яка надходить від об'єднань громадян

щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

- спільне вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- організація вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- розгляд та аналіз звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;

в) Розгляд скарг

- співробітництво з об'єднаннями громадян;
- ведення прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

г) Контрольно-наглядові та інше втручання

- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі;

д) Організаційно-координаційна

- уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, його статус;
- чия діяльність координується та в який спосіб?
- організація навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;
- сприяння науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;
- здійснення контролю за дотриманням представництва кандидатур кожної статі при:
 - призначенні на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування;
 - просуванні їх по службі;
 - формуванні кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування;
- організація роботи консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

ж) Інше

2.2. Практична реалізація методики та результати проведення функціонального обстеження.

Збір інформації під час проведення громадського функціонального обстеження органів місцевої влади щодо виконання державної гендерної політики здійснювалася кількома способами: через направлення інформаційних запитів відповідно до норм Закону України «Про доступ до публічної інформації», шляхом аналізу сайтів державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування щодо виконання державної політики забезпечення гендерної рівності, шляхом встановлення комунікації з неурядовими громадськими організаціями, які працюють в сфері гендерної проблематики.

Географія дослідження:

- Східний регіон (Донецька, Луганська, Дніпропетровська, Запорізька області)
- Північно-Східний регіон (Харківська, Полтавська, Чернігівська, Сумська області)
- Південний регіон (Одеська, Миколаївська, Херсонська області та АР Крим)
- Центральний регіон (Київська, Вінницька, Черкаська, Кіровоградська області)
- Північно-Західний регіон (Волинська, Рівненська, Житомирська, Хмельницька, Тернопільська області)
- Західний регіон (Львівська, Івано-Франківська, Чернівецька, Закарпатська області)

Дослідженням було охоплено 166 органів влади [Додаток 2].

Під час проведення дослідження в деяких регіонах виникли наступні проблеми з отриманням інформації:

- непрацюючі електронні адреси органів влади, які вказані на офіційних сайтах;
- ряд об'єктів моніторингу органів влади не давали відповіді на питання;
- ряд представників органів влади, відповідальних за доступ до публічної інформації не дотримувались законодавчо встановленого терміну надання відповіді;
- часто отримували відповідь лише на частину питань;
- не всі правильно зрозуміли поставлені у запиті запитання (наприклад, коли мова йде про надання інформації про уповноважену особу (координатора) органу виконавчої влади/органу місцевого самоврядування з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, то

часто пишуть відповідального спеціаліста профільного відділу/управління. І лише на повторний запит, коли пояснюєш, хто саме, згідно статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», є уповноваженою особою – дають повну відповідь»;

- на сайтах органів влади немає структурованої інформації про реалізацію гендерної політики.

При усному спілкуванні чиновники часто відверто говорили, що гендерне питання не є найважливішим і працюють по ньому за можливості, тому часто плутаються у відповідях на запит, в різних відповідях подаючи різну інформацію. Серед досліджених об'єктів також зазначалось, що від громадян не надходили скарги щодо гендерної дискримінації.

Можна констатувати, що на гендерне питання більше звертають увагу в обласних та районних адміністраціях, натомість, в міських радах, як правило, цим питанням мало хто займається, принаймні, на формальному рівні.

Аналіз інформаційно-аналітичної складової Методики виконання функції державної/ муніципальної служби щодо реалізації завдань державної гендерної політики показав, що на всіх рівнях питаннями аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії; узагальненням інформації, яка надходить від об'єднань громадян щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі; спільним виробленням шляхів усунення дискримінації за ознакою статі; здійсненням постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі; організацією вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення; розглядом та аналізом звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивченням причин, що їх зумовлюють, займається одна особа, переважно це головні спеціалісти, зрідка начальники відділів. Зважаючи, що на цих осіб покладено ще й ряд інших функціональних обов'язків, припускаємо що робота у вищезгаданих напрямках не ведеться зовсім або вибірково. Варто зазначити, що працівники органів влади та органів місцевого самоврядування займаються гендерними питаннями паралельно з багатьма іншими завданнями, відсутність окремо визначеної особи зменшує ефективність роботи органів влади в реалізації Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Загалом місцеві органи влади мають низьку інституційну спроможність в реалізації гендерної політики, з огляду на те, що:

- виконавча структура розбалансована в горизонтальній площині – структурні підрозділи органів влади часто не знають, хто безпосередньо координує їхню діяльність;
- вертикальна структура розбалансована: в міських радах ці функції або взагалі ніким не реалізуються або реалізуються ще управліннями у справах сім'ї, молоді та спорту в той час, як на рівні області куруються департаментами соціального захисту;
- в місцевих програмах, які мають допомагати органам влади в реалізації гендерної політики виконавці розпорошені між багатьма структурними підрозділами, що ставить під питання виконання поставлених планів в цілому.

Результати громадського обстеження місцевих органів влади

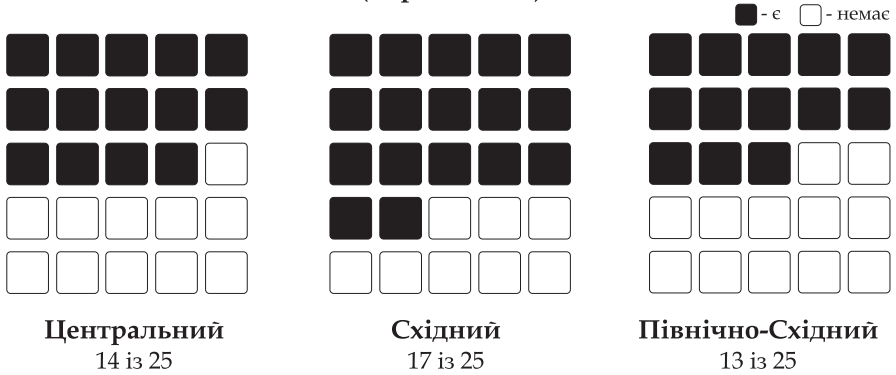
В процесі узагальнення інформації та визначення інституційної спроможності органів влади впроваджувати державну гендерну політику, усі отримані дані були класифіковані на декілька напрямків. Зокрема: «Законодавство та програма», «Інформація та комунікація», «Впровадження та контроль».

Висновки були зроблені на підставі отриманих відповідей від представників органів влади та місцевого самоврядування, а також на підставі знайдених опублікованих матеріалів. Ми допускаємо, що може бути похибка у відсотках, спричинена некомпетентністю осіб, які відповідали на запити на інформацію.

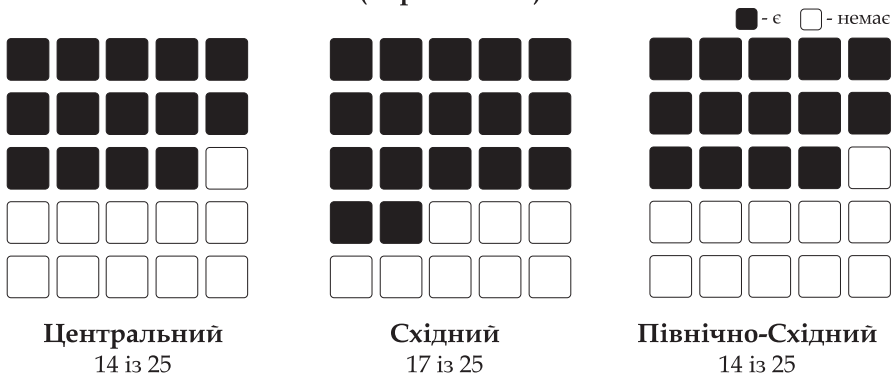
Чинна регіональна програма з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

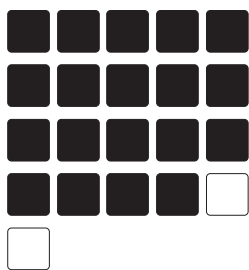
- **існує** в 3 областях: Кіровоградській, Луганській, Херсонській. У Рівненській ОДА така програма була прийнята після надсилання запиту. Також після надсилання запиту ця програма була прийнята у 15 об'єктах з 21 у Рівненській обл., у 7 об'єктах з 18 у Херсонській обл.
- **не існує** у 3 областях: Львівській, Сумській, Черкаській та в АР Крим.
- **не існує**, але Департаментом соціального захисту населення ОДА розроблено заходи щодо реалізації в області державної гендерної політики, які внесені окремим розділом до комплексної Програми соціального захисту населення у 2 областях: Одеській та Харківській.
- в решті областей питання гендерної рівності **включене до комплексних програм**, які направлені на питання сім'ї, дітей, молоді, спорту, демографічного розвитку.

Наявність посадовця, який має забезпечувати включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіону (за регіонами)

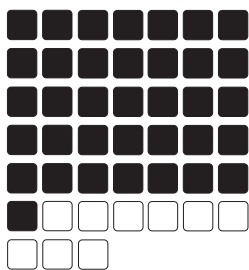


Наявність посадовця, який готує до подання пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (за регіонами)

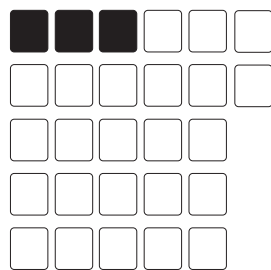




Південний
19 із 21

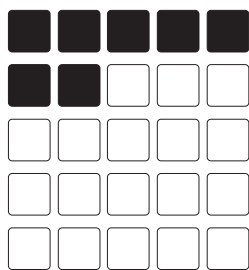


Північно-Західний
36 із 45

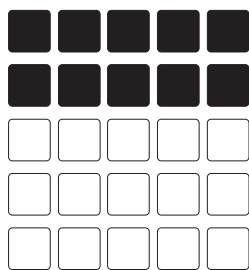


Західний
3 із 27

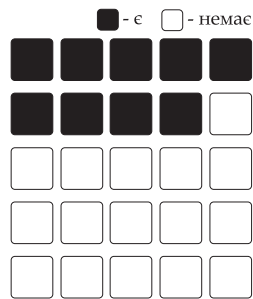
Наявність посадовців, що відповідають за роботу щодо проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії



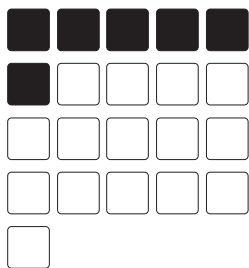
Центральний
7 із 25



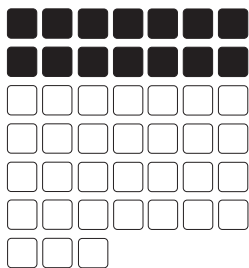
Східний
10 із 25



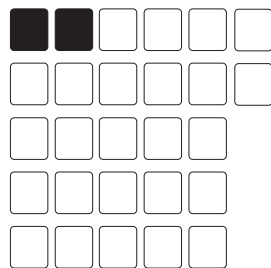
Північно-Східний
9 із 25



Південний
6 із 21



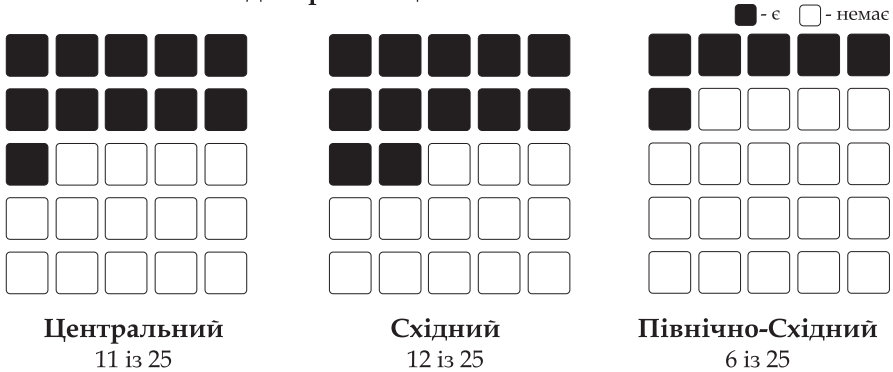
Північно-Західний
14 із 45



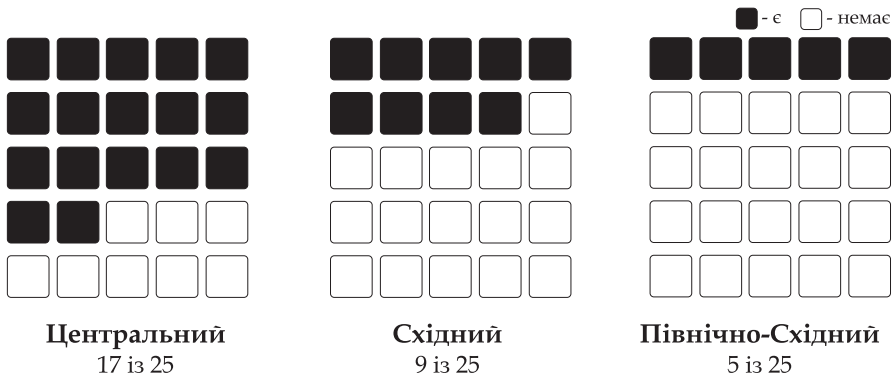
Західний
2 із 27

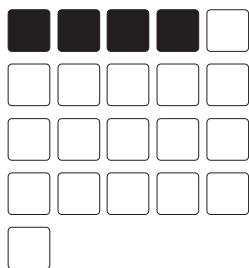
■ - є □ - немає

Наявність посадовців, що відповідають за роботу щодо співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі

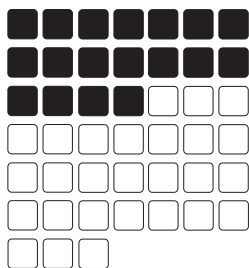


Наявність посадовців, що відповідають за роботу щодо спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі

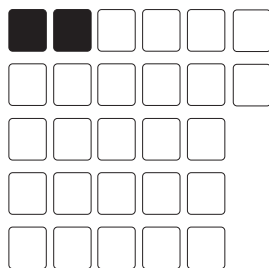




Південний
4 із 21



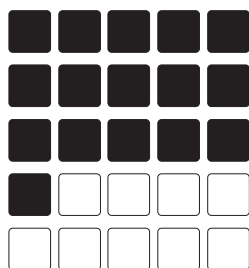
Північно-Західний
18 із 45



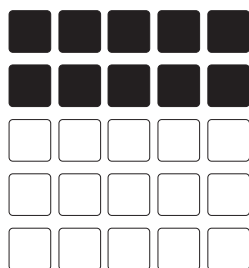
Західний
в 2 із 27

Наявність посадовців, що відповідають за здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі

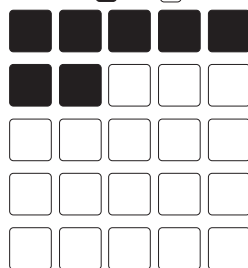
■ - є □ - немає



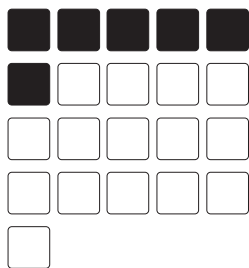
Центральний
16 із 25



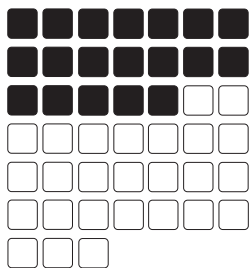
Східний
10 із 25



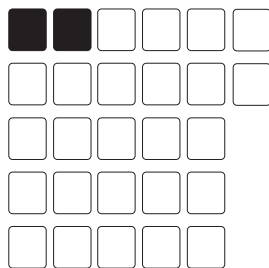
Північно-Східний
7 із 25



Південний
6 із 21

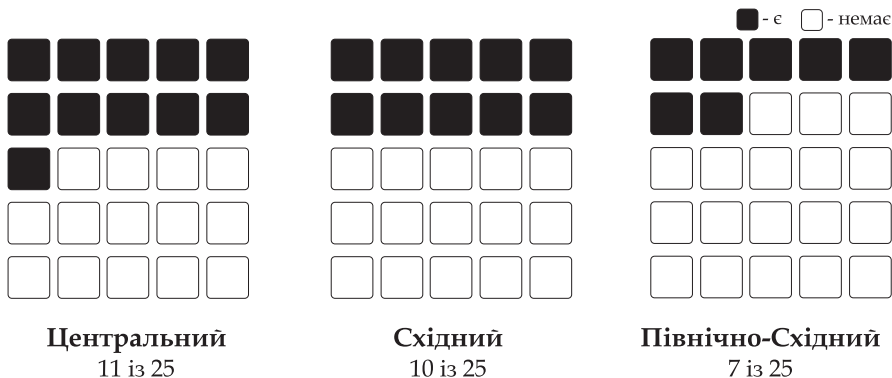


Північно-Західний
19 із 45

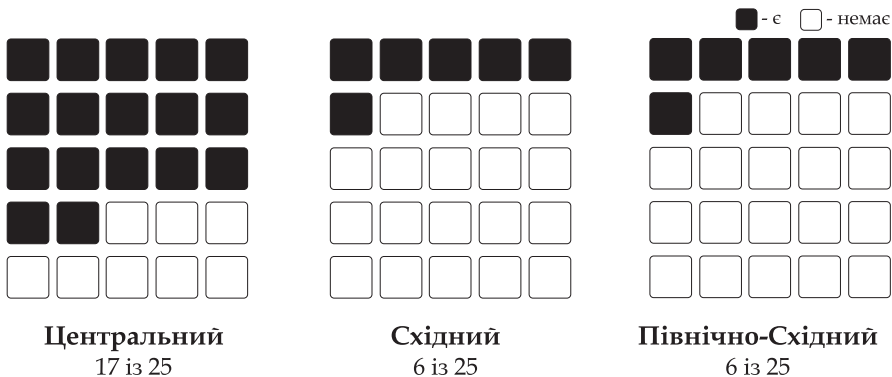


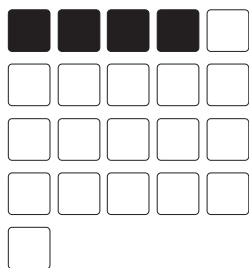
Західний
2 із 27

Наявність посадовців, відповідають за організацію вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення

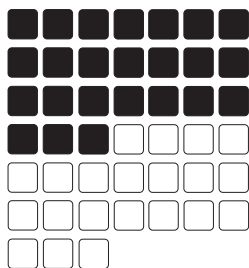


Наявність посадовців, відповідають за розгляд та аналіз звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють

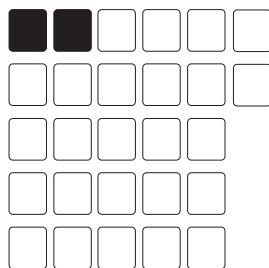




Південний
4 із 21

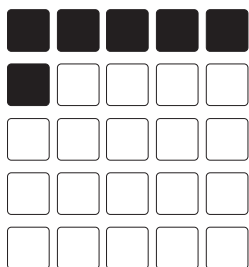


Північно-Західний
24 із 45

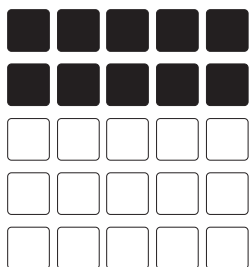


Західний
2 із 27

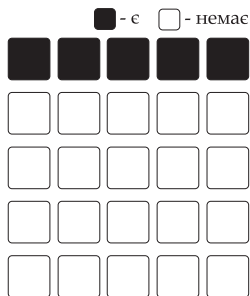
Наявність посадовців, що відповідають за роботу щодо співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі



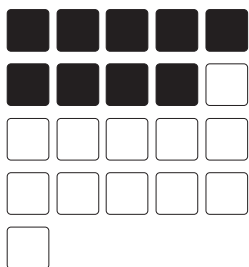
Центральний
6 із 25



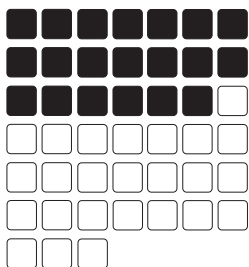
Східний
10 із 25



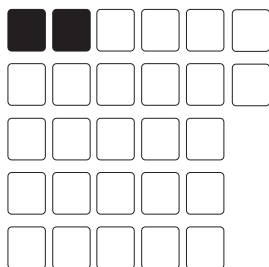
Північно-Східний
5 із 25



Південний
9 із 21



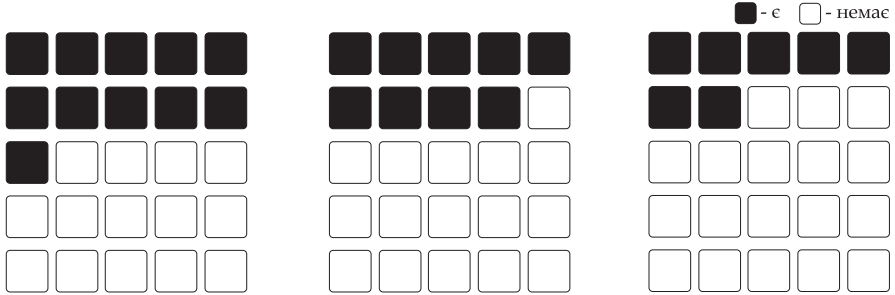
Північно-Західний
20 із 45



Західний
2 із 27

■ - є □ - немає

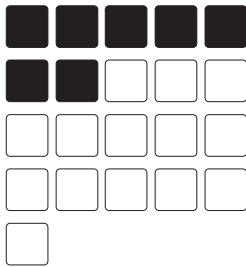
Наявність посадовців, що ведуть прийом громадян з питань дискримінації за ознакою статі



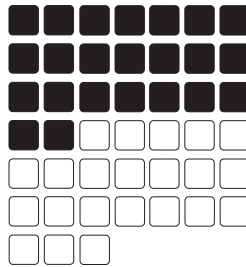
Центральний
11 із 25

Східний
9 із 25

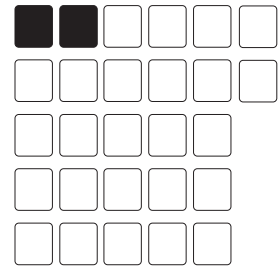
Північно-Східний
7 із 25



Південний
7 із 21

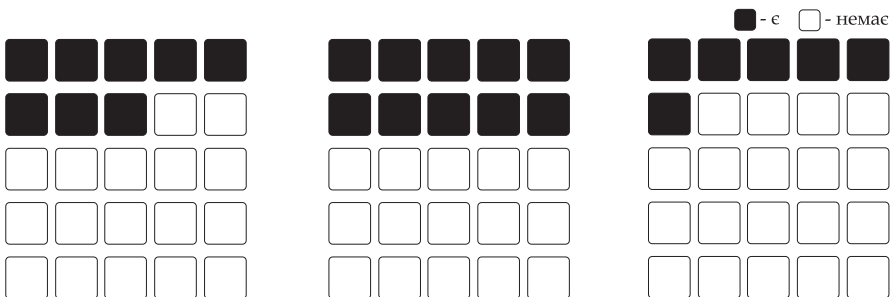


Північно-Західний
23 із 45



Західний
2 із 27

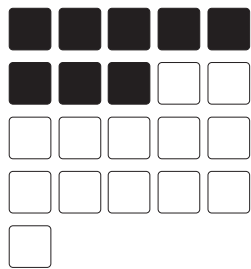
Наявність посадовців, відповідають за вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі



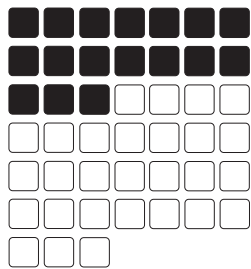
Центральний
8 із 25

Східний
10 із 25

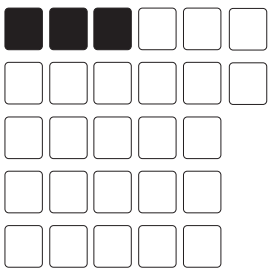
Північно-Східний
6 із 25



Південний
8 із 21

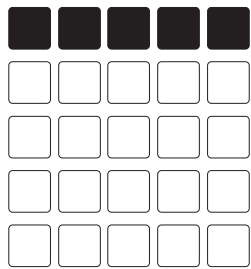


Північно-Західний
17 із 45

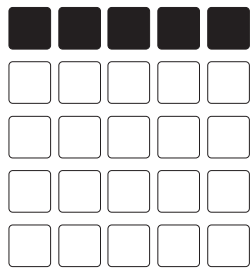


Західний
3 із 27

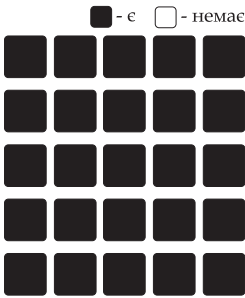
**Наявність уповноваженої особи (координатора) з питань
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?**



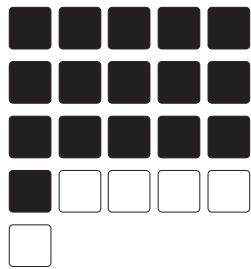
Центральний
5 із 25



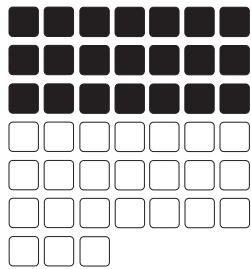
Східний
5 із 25



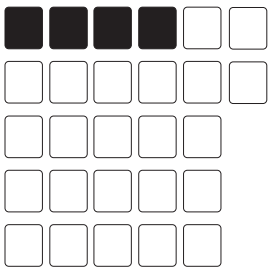
Північно-Східний
25 із 25



Південний
16 із 21

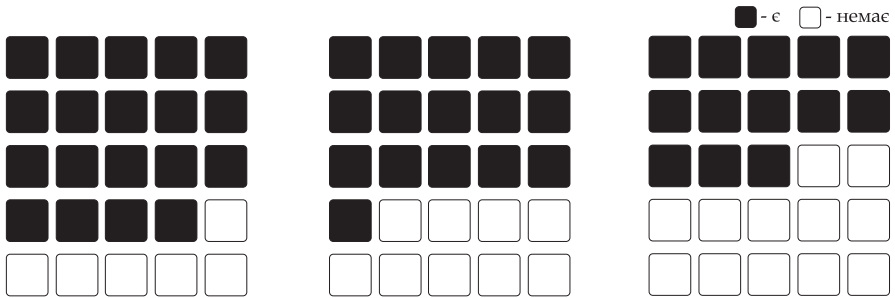


Північно-Західний
21 із 45



Західний
4 із 27

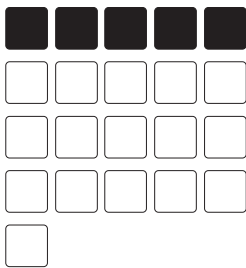
**Наявність посадовців, що відповідають за навчання працівників
центрального та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого
самоврядування з питань гендерної проблематики**



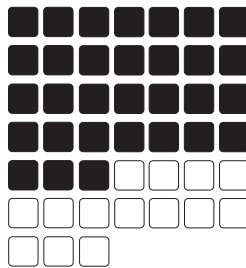
Центральний
19 із 25

Східний
16 із 25

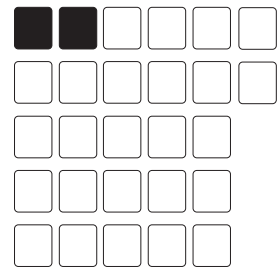
Північно-Східний
8 із 25



Південний
5 із 21

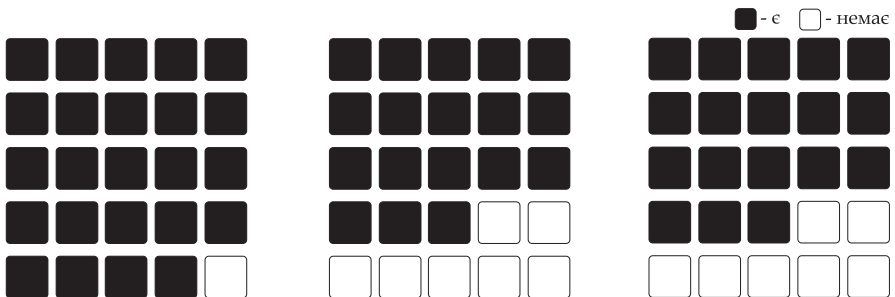


Північно-Західний
31 із 45



Західний
2 із 27

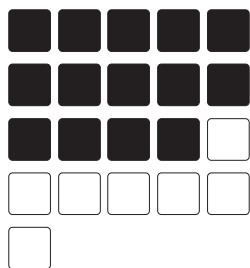
**Наявність посадовців, що відповідають за сприяння науковим
розробкам у сфері гендерних досліджень**



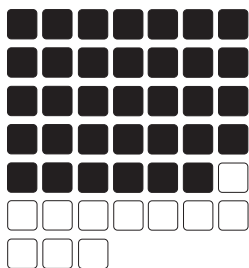
Центральний
24 із 25

Східний
18 із 25

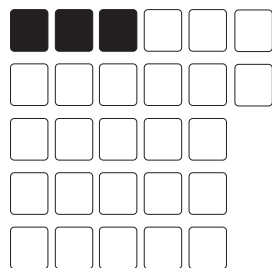
Північно-Східний
18 із 25



Південний
14 із 21

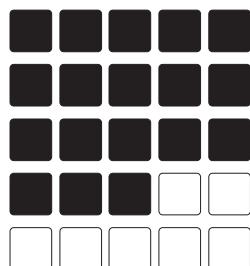


Північно-Західний
34 із 45

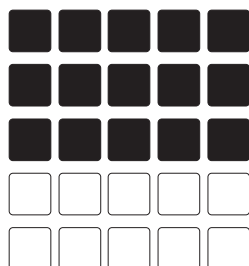


Західний
3 із 27

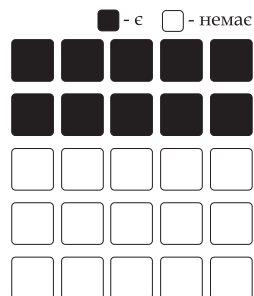
Наявність посадовців, що здійснюють контроль за дотриманням представництва кандидатур кожної статі при призначенні на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування; о просуванні їх по службі; о формуванні кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування



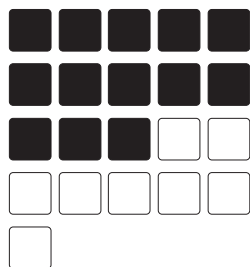
Центральний
18 із 25



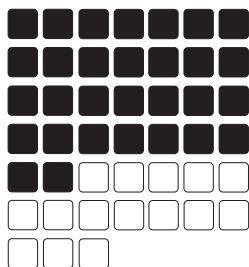
Східний
15 із 25



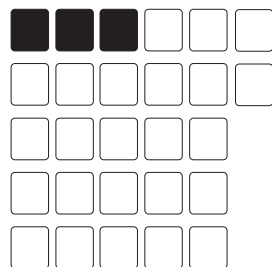
Північно-Східний
10 із 25



Південний
13 із 21



Північно-Західний
30 із 45



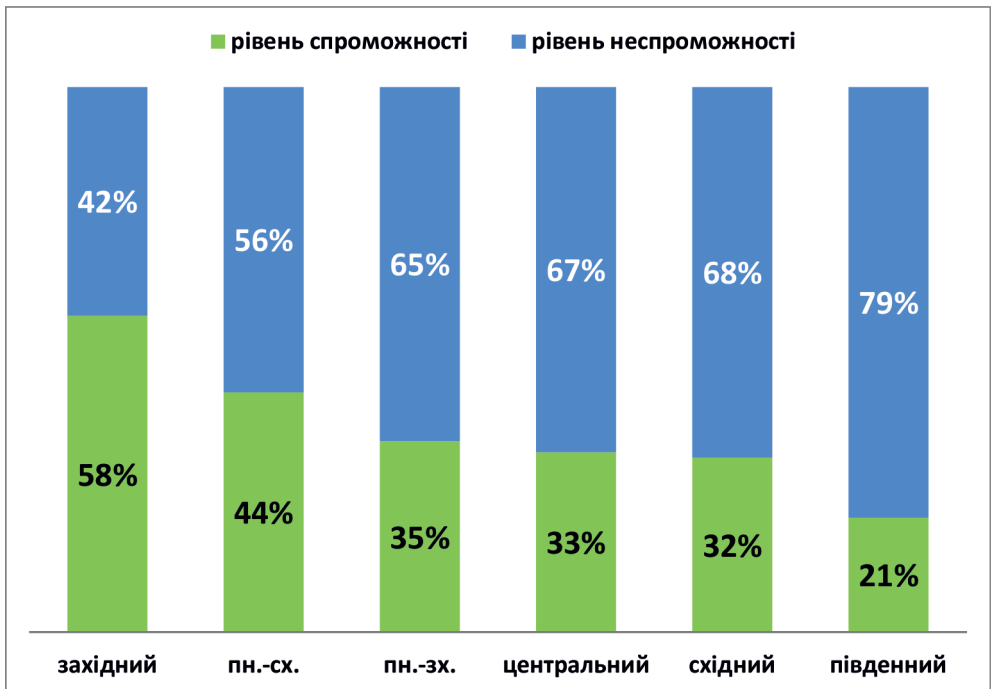
Західний
3 із 27

Законодавство та програма

Досліджувались наступні питання:

- Чи існує чинна регіональна програма з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? Якщо так, то коли вона ухвалена та на який період?
- Хто з посадовців відповідає за забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіону?
- Хто з посадовців готує до подання пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

Рівень інституційної спроможності за критерієм «законодавство та програма» в середньому по регіонах (у порядку спадання)



Інформація та комунікація

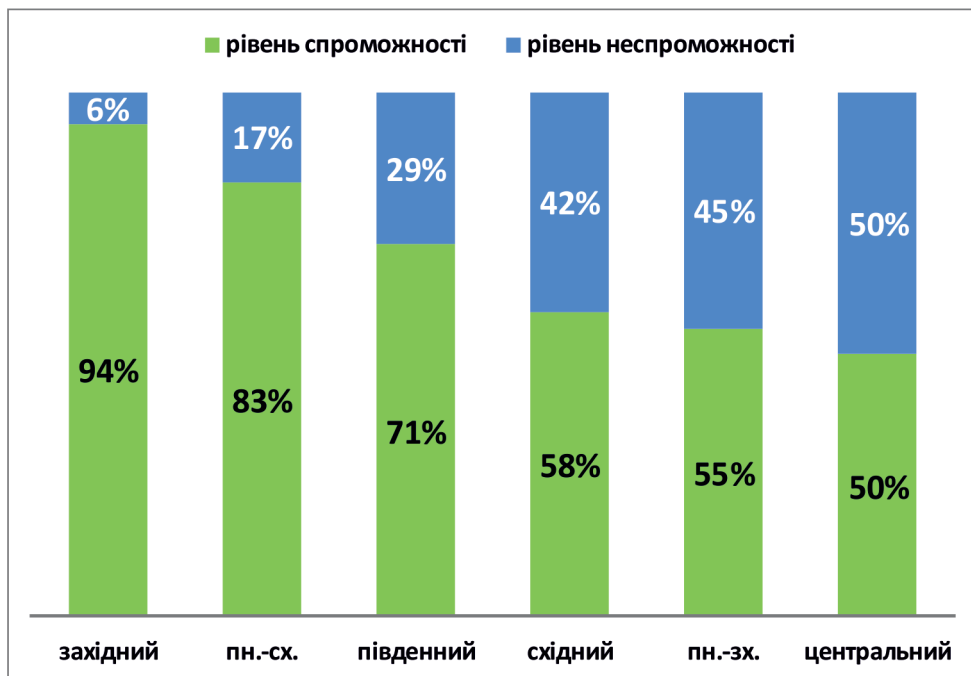
Досліджувались наступні питання:

- Хто з посадовців відповідає за роботу щодо проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії?
- Хто з посадовців відповідає за роботу щодо співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків та

спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі?

- Хто відповідає за роботу щодо спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі?
- Хто з посадовців відповідає за здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі?
- Хто з посадовців відповідає за організацію вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення?
- Хто з посадовців відповідає за розгляд та аналіз звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють?
- Хто з посадовців відповідає за роботу щодо співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі?
- Хто з посадовців веде прийом громадян з питань дискримінації за ознакою статі?

Рівень інституційної спроможності за критерієм «інформація та комунікація» в середньому по регіонах (у порядку спадання)

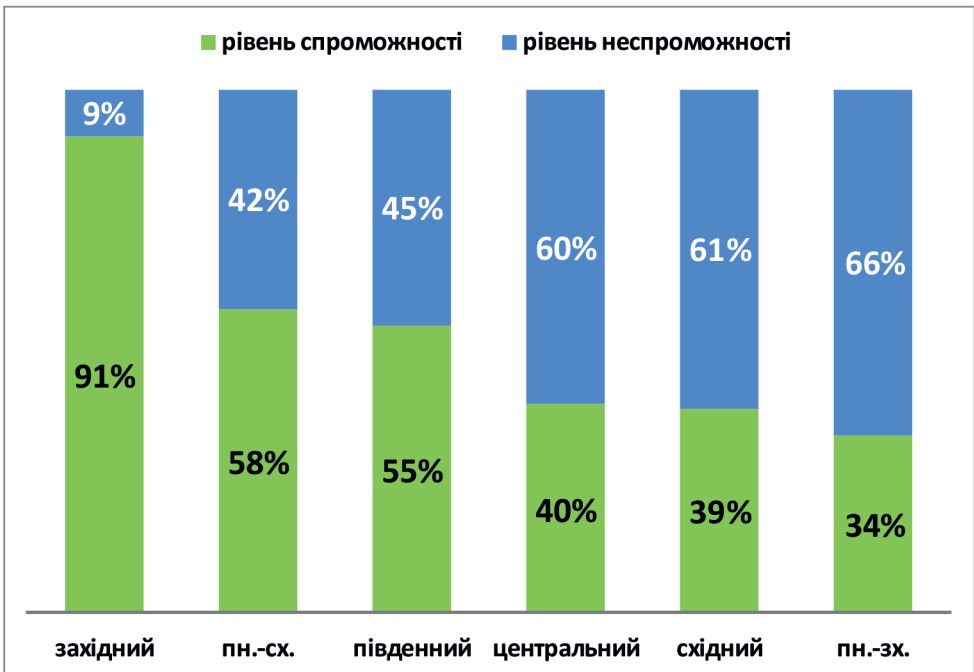


Впровадження та контроль

Досліджувались наступні питання:

- Хто з посадовців відповідає за вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі?
- Чи визначена уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
- Хто з посадовців відповідає за навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики?
- Хто з посадовців відповідає за сприяння науковим розробкам у сфері гендерних досліджень?
- Хто з посадовців здійснює контроль за дотриманням представництва кандидатур кожної статі при призначенні на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування; просуванні їх по службі; формуванні кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування?

Рівень інституційної спроможності за критерієм «впровадження та контроль» в середньому по регіонах (у порядку спадання)



**Перелік посад чиновників, що займаються питаннями
впровадження гендерної політики**

- Заступник голови облдержадміністрації
- Секретар міської ради
- Директор департаменту
- Завідуючий сектором
- Начальник відділу
- Спеціаліст відділу
- Уповноважені

**Відомства до яких належать чиновники, що відповідають за
включення гендерної складової до програм соціально-економічного
розвитку регіонів та готують подання пропозицій щодо
вдосконалення законодавства**

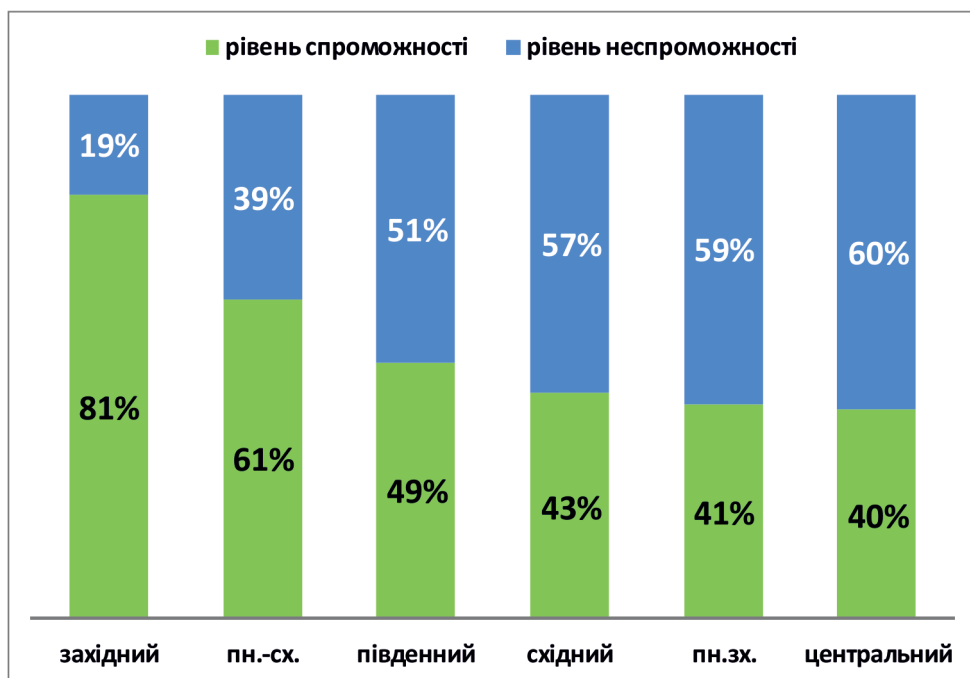
- Відділ сім'ї та гендерної політики (в Івано-Франківській міськраді)
- Відділ у справах сім'ї та молоді
- Відділ у справах сім'ї, молоді та спорту
- Відділ молодіжної політики
- Відділ економічного прогнозування
- Відділ по роботі з пільговими категоріями населення
- Юридичний відділ
- Відділ цивільного захисту, мобілізаційної роботи та охорони праці (Комсомольська міськрада Полтавської обл.)
- Координаційна рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобіганню насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми (Хмельницька міськрада, Старокостянтинівська міськрада Хмельницької обл.)
- Управління у справах жінок, інвалідів, ветеранів війни та праці (КМДА)

**Відомства до яких належать чиновники, що відповідають за
впровадження гендерної політики**

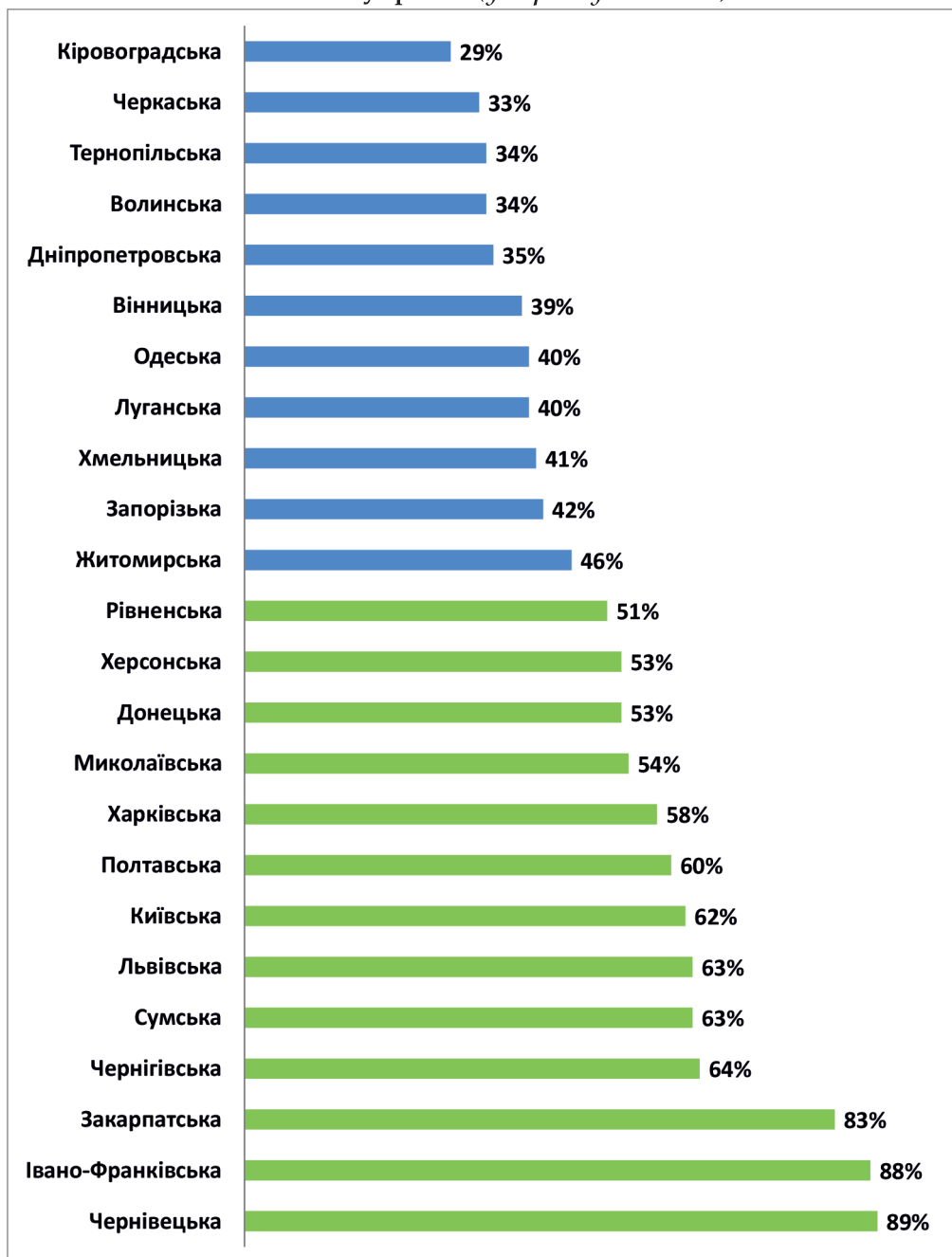
- Департамент сім'ї, молоді та спорту
- Департамент соціальної політики
- Департамент соціального захисту:
 - Сектор сімейної політики (Луганська ОДА)
 - Відділ у справах сім'ї та дітей (Запорізька ОДА)
 - Відділ сім'ї, гендерної політики та оздоровлення дітей (Херсонська ОДА)
- Управління у справах сім'ї, молоді, фізичної культури та спорту
- Управління соціального захисту

- Міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді
- Патронатна служба голови облдержадміністрації (Рівненська ОДА)
- Відділ праці, зайнятості населення та сімейної політики
- Відділ праці та соціально-трудових відносин
- Відділ соціальних послуг та соціального захисту інвалідів управління соціальних виплат та соціального обслуговування населення (Голопристанська міськрада, Херсонської обл.)
- Відділ гуманітарної політики

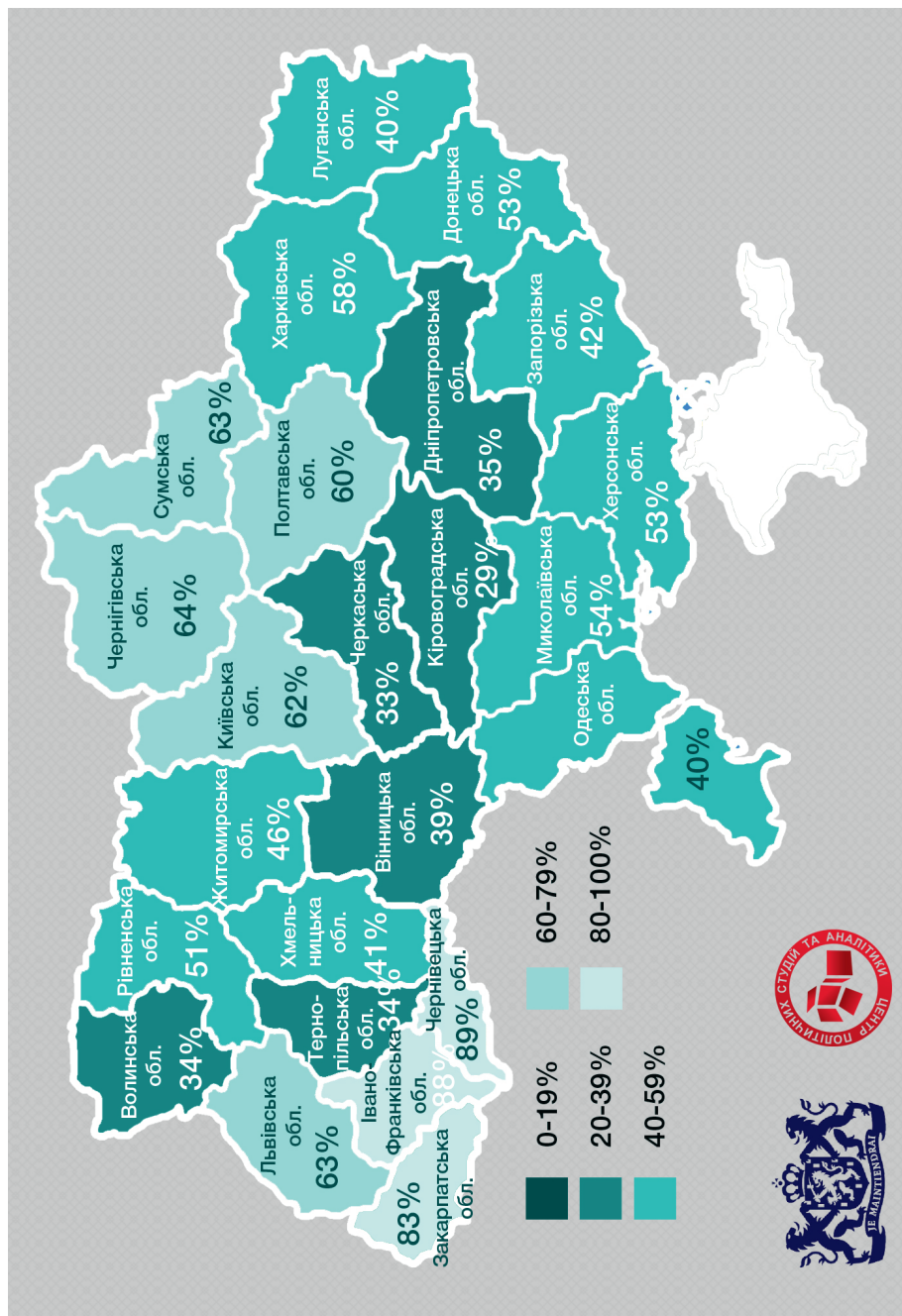
Загальний рівень інституційної спроможності в середньому по регіонах України (у порядку зростання)



Загальний рівень інституційної спроможності в середньому по
областях України (у порядку спадання)



Рівень інституційної спроможності, загальний



Розділ III. Узагальнені рекомендації місцевим органам влади щодо покращення реалізації державної гендерної політики.

Для підвищення ефективності державної політики та узгодженої співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків рекомендуємо:

Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським держадміністраціям:

1. Визначити уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до абзацу третього статті 12 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" та статті 1 Указу Президента України від 26.07.2005 р. № 1135 "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

2. Здійснювати виконання заходів Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року (постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717);

3. Під час розробки регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків або включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку області, враховувати регіональну специфіку становища жінок і чоловіків;

4. Активізувати формування консультативно-дорадчих органів з гендерних питань при обласних державних адміністраціях. У тих адміністраціях де такі органи існують, сприяти ефективності роботи цих консультативно-дорадчих органів;

5. Розглянути доцільність призначення радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків голови обласної державної адміністрації;

6. Розглянути доцільність створення гендерних експертних груп при структурних підрозділах, які забезпечують виконання повноважень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території;

7. Організувати систематичне підвищення рівня компетенції фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

8. Активізувати просвітницьку діяльність щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

9. Здійснювати організацію прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

10. Наповнювати веб-сайти місцевих органів виконавчої влади з метою подальшого їх використання як джерел інформації з питань гендерної рівності;

11. Активізувати співпрацю з громадськими об'єднаннями щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до рівня постійної практики.

ДОДАТКИ

Додаток 1



Досліджені об'єкти

Додаток 2

Область	Обласні державні адміністрації (ОДА)/ обласні ради	Міські ради	Районні державні адміністрації
Вінницька	Вінницька ОДА	Вінницька Могилів-Подільська Ладизинська	Літинська
Волинська	Волинська ОДА	Ковельська Луцька	Володимир- Волинська Луцька Старовижівська
Дніпропетровська	Дніпропетровська ОДА	Дніпропетровська Криворізька Дніпродзержинська	Томаківська Новомосковська

Донецька	Донецька ОДА	Донецька Жданівська Єнакіївська	Володарська Ясинуватська
Житомирська	Житомирська ОДА	Житомирська Коростишівська Новоград- Волинська	Житомирська Ємільчинська
Закарпатська	Закарпатська ОДА	Ужгородська	Мукачевська Міжгірська Рахівська Свалявська
Запорізька	Запорізька ОДА	Запорізька Мелітопольська Енергодарська	Пологівська Михайлівська Гуляйпільська
Івано-Франківська	Івано-Франківська ОДА	Івано-Франківська Коломийська	Галицька Тисменецька Долинська Надвірнянська
Київська	Київська ОДА	КМДА Броварська Славутицька Ірпінська	Яготинська Білоцерківська
Кіровоградська	Кіровоградська ОДА	Кіровоградська Олександрійська Знамянська	Гайворонська Ульянівська
Луганська	Луганська ОДА	Луганська Алчевська Северодонецька	Краснодонська Кремінська
Львівська	Львівська ОДА	Львівська Новороздільська Трускавецька	Золочівська Миколаївська Пустомитівська Яворівська
Миколаївська	Миколаївська ОДА Миколаївська облрада	Миколаївська Южноукраїнська	
Одеська	Одеська ОДА	Одеська Іллічівська Ізмаїльська	Татарбунарська
Полтавська	Полтавська ОДА	Полтавська Миргородська Комсомольська	Миргородська Диканська

Рівненська	Рівненська ОДА	Рівненська Дубенська Острозька Кузнецовська	Рівненська Березнівська Володимирецька Гоцанська Демидівська Дубенська Дубровицька Зарічненська Корецька Костопільська Рокитнівська Радивилівська Острозька Млинівська Сарненська
Сумська	Сумська ОДА	Сумська Глухівська Конотопська	Глухівська Роменська
Тернопільська	Тернопільська ОДА	Тернопільська Чортківська	Тернопільська Збразька Шумська
Харківська	Харківська ОДА	Харківська Ізюмська Чугуївська	Барвінківська Вовчанська
Херсонська	Херсонська ОДА Херсонська облрада	Херсонська Каховська Скадовська Голопристанська	Білозерська
Хмельницька	Хмельницька ОДА	Хмельницька Старокостянтинівська	Хмельницька Кам'янець- Подільська Славутська
Черкаська	Черкаська ОДА	Черкаська Смілянська Уманська	Чигиринська Звенигородська
Чернівецька	Чернівецька ОДА	Чернівецька	Хотинська Кіцманська Вижницька Кельменецька
Чернігівська	Чернігівська ОДА	Чернігівська Ніжинська Прилуцька	Чернігівська Бахмацька Городнянська
АР Крим	ВР АР Крим	Сімферопольська Севастопольська	Джанкойська