

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ПРАВОВІ ЕЛЕМЕНТИ ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Гендерна політика



УДК 342.726:316.346.2](477)
ББК 67.9(4Укр.)400.7
О64

«Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні». Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 140 с.

ISBN 978-966-2333-07-7

УДК 342.726:316.346.2](477)
ББК 67.9(4Укр.)400.7
О64

Авторський колектив:

Пищуліна Ольга: вступ; параграфи 1.1, 1.2, 1.5, 1.6; розділи 2, 3; параграф 4.1; розділи 5, 6; основні висновки дослідження.

Рябошапка Світлана: параграф 1.3, 1.4; проект постанови Кабінету Міністрів України «Про утворення Координаційного бюро з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; проект положення «Про Координаційне бюро з питань забезпечення гендерної рівності».

Левченко Катерина: розділ 7; параграф 3.2; розділ 8; проект наказу по ЦОВВ «Про запровадження посади радника керівника центрального органу виконавчої влади з гендерних питань»; проект положення «Про радника з гендерних питань керівника центрального органу виконавчої влади (який знаходиться в штатному розкладі центрального органу виконавчої влади)»; проект наказу по ОДА «Про запровадження посади радника голови ОДА з гендерних питань»; проект положення «Про радника з гендерних питань голови ОДА (який знаходиться в штатному розкладі)»; додаток «Світовий досвід запровадження спеціалізованого омбудсмена».

Марценюк Тамара: додаток «Міжнародний досвід створення національних механізмів».

Редакційна група Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ЄС-ПРООН:

Кобелянська Лариса Станіславівна, координатор Проекту
Ігнатова Ірина Олександрівна, експерт з гендерної політики
Корюкалов Михайло Володимирович, експерт з гендерної політики
Ябченко Микола Якович, спеціаліст зі зв'язків з громадськістю та редагування.

Літературний редактор: Ольга Мінакова-Гончаренко

Це видання підготовлено в межах виконання «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», яку впроваджує Програма розвитку ООН за фінансової підтримки Європейського Союзу. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов'язково відображають погляди ПРООН чи інших організацій та закладів системи ООН або Європейського Союзу. При використанні матеріалів посилання на це видання є обов'язковим. Видано за фінансової підтримки Програми розвитку ООН і Європейського Союзу.

ISBN 978-966-2333-07-7

© Програма розвитку ООН в Україні, 2011.

**ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ПРАВОВІ ЕЛЕМЕНТИ
ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ**

Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні

Авторський колектив:

Пищуліна Ольга: вступ; параграфи 1.1, 1.2, 1.5, 1.6; розділи 2, 3; параграф 4.1; розділи 5, 6; основні висновки дослідження.

Рябошапка Світлана: параграф 1.3, 1.4; проект постанови Кабінету Міністрів України «Про утворення Координаційного бюро з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; проект положення «Про Координаційне бюро з питань забезпечення гендерної рівності».

Левченко Катерина: розділ 7; параграф 3.2; розділ 8; проект наказу по ЦОВВ «Про запровадження посади радника керівника центрального органу виконавчої влади з гендерних питань»; проект положення «Про радника з гендерних питань керівника центрального органу виконавчої влади (який знаходиться в штатному розкладі центрального органу виконавчої влади)»; проект наказу по ОДА «Про запровадження посади радника голови ОДА з гендерних питань»; проект положення «Про радника з гендерних питань голови ОДА (який знаходиться в штатному розкладі)»; додаток «Світовий досвід запровадження спеціалізованого омбудсмена».

Марценюк Тамара: додаток «Міжнародний досвід створення національних механізмів».

ЗМІСТ

1. ОСНОВНІ КРОКИ НАПРЯМОМ НА ШЛЯХУ ІНСТИТУЦІАЛІЗАЦІЇ ТА РОЗБУДОВИ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ	8
1.1. Розвиток законодавчої бази.....	8
1.2. Створення відповідного центрального органу виконавчої влади	10
1.3. Здійснення гендерної експертизи законодавства	14
1.4. Національні плани дій та реалізація державних програм	17
1.5. Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року	19
1.6. Державна програма з утвердження гендерної рівності в Україні у порівнянні з «Дорожньою картою до рівності чоловіків і жінок – 20062010» ЄС.....	21
1.7. Парламентські слухання	25
2. СТРУКТУРА ДЕРЖАВНИХ ОГАНІВ З ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ	27
2.1. Діяльність центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності	29
3. КОНСУЛЬТАТИВНОДОРАДЧІ ОРГАНИ	32
3.1. Уведення посад радників з гендерних питань в контексті інституалізації гендерної політики в Україні (на прикладі МВС України) ...	35
4. МІЖВІДОМЧА РАДА З ПИТАНЬ СІМ'Ї, ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, ДЕМОГРАФІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ	38
5. ОБЛАСНІ КООРДИНАЦІЙНІ РАДИ З ПИТАНЬ СІМ'Ї ТА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	42
6. ГЕНДЕРНІ РЕСУРСНІ ЦЕНТРИ	43
7. УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКОСТІ У ФОРМУВАННІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	45
8. МОЖЛИВІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СТАТИСТИКИ ПОКАЗНИКІВ СТАНОВИЩА ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В УСІХ СФЕРАХ ЖИТТЯ СУСПІЛЬСТВА	50

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ПРАВОВІ ЕЛЕМЕНТИ ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ».....	54
1. Основні проблеми та перепони на шляху утвердження інституційного механізму гендерної політики в Україні.....	54
2. Слабка система правозастосування. Рівність з погляду права фактично не забезпечено	57
3. Слабке втілення гендерних підходів в основні державні стратегії та відповідно слабкий вплив на гендерні зміни в суспільстві	58
4. Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади.....	59
5. Слабке кадрове забезпечення.....	60
6. Недосконалість взаємодії структур з гендерних питань	60
7. Незадовільне ресурсне забезпечення.....	61
8. Слабкість інституту омбудсмена	62
9. Недосконала державна гендерна статистика	63
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ	64
ДОДАТКИ	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	139

ВСТУП

Реалізація державної політики, спрямованої на подолання ґендерної нерівності, повністю залежить від дієвості національного механізму – ключової ланки в забезпеченні рівності.

Протягом 70–х рр. XX століття відбувалося усвідомлення ролі інституційних механізмів впровадження ґендерної рівності та необхідності їх створення. Всесвітня конференція зі становища жінок 1995 року закріпила думку про те, що кожна країна повинна мати національний механізм стимулювання та контролю забезпечення ґендерної рівності.

Нагадаємо, що, на відміну від попередніх документів, які визначали поліпшення становища жінок основним завданням інституційних механізмів, Пекінська платформа дій відкрила ширшу перспективу, представляючи нові інституційні механізми як каталізатори помітних політичних змін. Відповідно до такого підходу, національні інституційні механізми більше не розглядали як органи проведення конкретної політики, спрямованої на поліпшення становища жінок, їхнім головним завданням стала підтримка урядових структур у долученні ґендерної проблематики до всіх галузей політики.

Згідно з Пекінською платформою дій, основними завданнями національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок є:

- формування законодавства щодо питань ґендерної рівності і контроль за його виконанням;
- забезпечення ефективного функціонування інституцій, відповідальних за реалізацію ґендерної політики в державі;
- забезпечення розробки спеціальних програм, проектів та планів дій щодо питань ґендерної рівності;
- проведення досліджень та навчання щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок.

Згідно з Пекінською платформою дій, **основними цілями національного механізму забезпечення ґендерної рівності є розробка, реалізація, виконання, контроль, оцінка, пропаганда і мобілізація підтримки державної ґендерної політики.**

До інституційного механізму входить, з одного боку, розгалужена мережа органів, установ та закладів, що реалізують політику ґендерної рівності, а з іншого – система, що діє проти дискримінаційного законодавства.

Призначення національного механізму – позв'язувати розробку законодавства з його впровадженням.

Основна функція національного механізму – послідовно впроваджувати гендерне законодавство, антидискримінаційні закони і моніторинг їх застосування.

Стратегічна мета механізму – реалізувати ідею гендерної рівності, зокрема застосування методології гендерного аналізу, прогнозування та лобювання під час розробки, виконання, моніторингу та оцінки політики та програм для того, щоб жінки та чоловіки мали однакові можливості користуватися її результатами.

Ідеальне інституційне середовище (система) гендерної рівності має відповідати таким критеріям:

- бути демократичним;
- бути спрямованим на досягнення бажаних результатів;
- мати достатню силу впливу;
- бути простим для розуміння;
- використовувати систему соціально-психологічних мотивацій;
- бути адаптивним;
- стимулювати прогресивний розвиток.

Згідно з висновками експертів, інституційні механізми для розвитку гендерної політики в Україні є недосконалими, тому розпочати можна зі створення інституційних процедур для ефективного аналізу та розробки політики і принципів на підставі гендерного підходу. Так, учасники парламентських слухань 2006 року «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» зазначили, що темпи і якість упровадження гендерної політики не відповідають потребам часу, перешкоджаючи подальшій демократизації і соціальному розвитку, та що діяльність у сфері гендерних перетворень потребує вдосконалення¹.

Основним завданням цього дослідження є розробка концептуальної основи для рекомендацій щодо поліпшення національного механізму забезпечення гендерної рівності, зокрема поліпшення національної полі-

1 Урядовий портал [Електронний ресурс] / Про парламентські слухання у Верховній Раді «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства» та «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» 21 листопада 2006 року. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=55510859&cat_id=34989

тики, інституційних підходів та управління, підвищення ефективності держави в забезпеченні ґендерної рівності.

Концепція національного ґендерного механізму (НГМ) передбачає такі кроки:

- аналіз наявної структури національного механізму забезпечення ґендерної рівності та основних перешкод на шляху його ефективності;
- аналіз системи моніторингу національних та регіональних програм ґендерної рівності;
- розробка списку нормативних актів та відповідних рекомендацій для вдосконалення національного механізму;
- розробка проектів документів, потрібних для поліпшення функціонування системи.

Рекомендації щодо вдосконалення національного механізму впровадження ґендерної рівності в українському суспільстві враховують думку міжнародних та українських експертів, які брали участь у засіданнях за круглим столом, організованих Програмою рівних можливостей та прав жінок в Україні (спільний проект Європейського Союзу, ПРООН та SIDA).

1. ОСНОВНІ КРОКИ НАПРЯМОМ НА ШЛЯХУ ІНСТИТУЦІАЛІЗАЦІЇ ТА РОЗБУДОВИ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

1.1. Розвиток законодавчої бази

Гендерна політика постає важливим напрямом демократичного розвитку української держави, що засвідчено низкою правових документів. Варто зазначити, що останнім часом Україна досягла помітного прогресу у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Відбулися істотні зміни у законодавчій сфері: створено правові механізми, прийнято ряд важливих рішень, спрямованих на впровадження гендерної рівності. Україна стала однією з перших країн у світі, яка внесла окрему статтю до Основного закону, задекларувавши рівні права та рівні можливості жінок і чоловіків. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Цієї норми гендерної рівності торкаються також статті 21, 24, 51. Частиною третьою статті 24 Конституції України безпосередньо присвячено подоланню дискримінації щодо жінок. Вона наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків 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.

Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у 1978 році, що є міжнародно-правовим підґрунтям забезпечення рівності жінок та чоловіків. Базовими документами формування політики з питань жінок в Україні стали: Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок та Концепція державної сімейної політики. Верховна Рада ухвалила низку законів, що мають регулювати суспільні відносини та забезпечити подолання дискримінації за ознакою статі шляхом урахування гендерних інтересів різних соціальних категорій та гендерних норм міжнародного права. Це, зокрема, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.), Сімейний кодекс України, Кримінальний кодекс України та Кодекс

законів про працю України, закони «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 р.), «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.), «Про зайнятість населення» (2000 р.), «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (2001 р.), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими народженням і похованням» (2001 р.), Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) та інші (див. додаток).

Зміни законодавства, що стосуються гендерної рівності

У квітні 2008 року Верховна Рада ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України в зв'язку з ухваленням Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Як зазначено в пояснювальній записці, закон робить деякі законодавчі акти щодо забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідними до Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зокрема, частину першу статті 20 Закону «Про об'єднання громадян» (права зареєстрованих об'єднань громадян) доповнено положенням, згідно з яким зареєстровані об'єднання громадян також мають право: брати участь в розробці проєктів рішень з питань гендерної рівності, які приймають органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування; делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, які створюють при органах виконавчої влади й органах місцевої самоврядування; проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Аналіз конкретних змін, якими доповнили законодавство, показує, що вони ані на крок не просувають суспільство до утвердження гендерної рівності, оскільки фактично повторюють теперішні норми чинного законодавства. Водночас ті зміни, які справді потрібні для утвердження принципу гендерної рівності, взагалі не обговорювали. Це стосується, наприклад, створення механізму та системи оскарження сексуальних домагань на робочому місці, введення відповідальності юридичних та фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі, створення інституту омбудсмена з питань рівних прав і можливостей чоловіків та жінок тощо.

Проблема послуговування нормами Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»² полягає, за визначенням експертів, у складності застосування норм та бракові санкцій у випадках гендерної дискримінації. Наочним прикладом, який підтверджує цю тезу, є стаття 23: «Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром. Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом». У жодному законі цей порядок досі не визначено.

Відомо, що правове забезпечення будь-якого напряму політики є необхідною, але недостатньою умовою для її реалізації. До того ж, експерти, які проводять сучасні гендерні дослідження українського законодавства³, зазначають, що гендерна політика лише набуває певного оформлення, а політичні документи ще не містять чіткого визначення інтересів та потреб чоловічої і жіночої частини населення, урахування характеру гендерних відносин, окреслення гендерних цілей та гендерного компоненту державної політики. Тому науково обґрунтоване та виважене управління процесами формування та впровадження гендерної політики є актуальною вимогою суспільного життя та своєчасною темою соціально-політичних досліджень.

1.2. Створення відповідного центрального органу виконавчої влади

Відповідно до Резолюції Пекінської конференції, для реалізації державної гендерної політики у 1996 році було створено відповідний центральний орган виконавчої влади – Міністерство України у справах сім'ї та молоді, яке стало основною складовою національного механізму впровадження державної політики щодо підвищення ролі жінок у національно-культурному, соціально-економічному та духовному розвитку суспільства. Протягом останніх десяти років міністерство неодноразово реорганізували,

2 Законодавство України [Електронний ресурс] / Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок». – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>

3 Гендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади)/ Відпов. ред. Мельник Т.М.– К.: Логос, 2001.

що часто ставило під загрозу заходи, заплановані до здійснення під егідою цього державного органу. Так, 16 червня 1999 року Президент України підписав указ, відповідно до якого міністерство було реорганізовано в Державний комітет у справах сім'ї та молоді. Його правонаступником у 2000 році став Державний комітет з питань молодіжної політики, спорту і туризму, а в 2001 році Державний комітет у справах сім'ї та молоді було відновлено.

У структурі Державного комітету у справах сім'ї та молоді в 2001 році було створено управління з гендерних питань і сімейної політики, до структури якого ввійшли відділ забезпечення гендерної політики, відділ реалізації сімейної політики і сектор взаємодії з жіночими громадськими організаціями. При комітеті також було створено консультативні ради, а саме: Координаційна рада у справах жінок, Гендерна рада (рада з питань рівних можливостей) та Координаційна рада з гендерних питань і проблем сім'ї.

Щоб підвищити ефективність реалізації основних завдань державної політики України у справах сім'ї, дітей і молоді, в 2004 році Президент підписав указ, згідно з яким Державний комітет України у справах сім'ї та молоді було перетворено на Міністерство України у справах сім'ї, дітей і молоді.

У лютому 2005 року для вдосконалення системи органів виконавчої влади, що здійснюють формування та реалізацію державної політики у сфері сім'ї, дітей, молоді, фізичної культури і спорту, враховуючи пункт 15 частини першої статті 106 Конституції України, Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді та Державний комітет України з питань фізичної культури і спорту реорганізовано в Міністерство України у справах молоді та спорту. Також було встановлено, що Міністерство України у справах молоді та спорту є правонаступником Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді та Державного комітету України з питань фізичної культури і спорту.

У серпні 2005 року Міністерство України у справах молоді та спорту указом Президента перейменовано в Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. У 2008 році скасували відділ з впровадження гендерної рівності, перевівши його в сектор гендерної політики, а в 2009 році скасували і сектор, додавши до назви відділу з протидії торгівлі людьми назву сектору. У квітні 2010 року було створено Департамент сімейної та гендерної політики Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту та оголошено пошук фахівців для заповнення скасованих раніше

посад. Наразі штат відділу гендерної політики міністерства налічує 23 співробітника.

Таке безперервне реформування управлінської структури, яка відповідає за гендерні відносини в суспільстві, свідчить про те, що предмета її управлінської діяльності не визначено, масштабів об'єкта і суб'єкта впливу не окреслено, а результатів, яких очікують від управлінського регулювання становища жінок, не сформульовано.

Наразі згідно з чинними нормативно-правовими актами України⁴, на Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, яке є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань гендерної рівності, покладено координацію виконання чинного законодавства щодо заходів, спрямованих на усунення в державі гендерної нерівності. Відповідно до Положення про Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2006 р. №1573, основними завданнями Мінсім'ямолодьспорту є: участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики з питань сім'ї, дітей, молоді, фізичної культури та спорту, усиновлення, демографічних процесів, рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, попередження насильства в сім'ї.

Відповідно до покладених на нього завдань, Мінсім'ямолодьспорт⁵:

- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної рівності;
- розробляє заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства, формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, узагальнює результати виконання державних програм з питань гендерної рівності;
- організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює в межах своїх повноважень контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- здійснює разом з іншими центральними органами виконавчої влади

4 Указ Президента України від 30 липня 2004 р. №852 «Про Положення про Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді»

5 Постанова Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2006 р. №1573 «Про затвердження Положення про Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту»

- підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення ґендерної рівності, організовує в установленому порядку наукові та експертні дослідження з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснює моніторинг і узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя суспільства, вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій із забезпечення ґендерної рівності та їх припинення;
 - розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі, веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі, вносить у встановленому порядку пропозиції щодо її усунення;
 - співпрацює в установленому порядку з міжнародними організаціями, відповідними органами іноземних держав з питань статусу жінок та додержання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
 - організовує проведення наукових і соціологічних досліджень з питань сім'ї, дітей, молоді, ґендерної рівності, фізичної культури та спорту, готує щорічні доповіді з цих питань і подає їх Президентові України, Верховній Раді України та Кабінетові Міністрів України, сприяє втіленню в життя позитивних результатів таких досліджень, спрямовує діяльність Державного інституту проблем сім'ї та молоді і Науково-дослідного інституту фізичної культури та спорту.

Отже, відповідно до цієї постанови, міністерство має досить широкі повноваження у сфері формування та впровадження ґендерної політики в державі.

У складі Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту діє Департамент сімейної та ґендерної політики, у якому один з чотирьох відділів відповідає за забезпечення ґендерної рівності. Одним із завдань департаменту є організація проведення наукових та експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Департамент також має розглядати звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі. Поки що державний орган, на який покладено регулювання ґендерних відносин, ці завдання виконує не належним чином: здійснено лише поодинокі дослідження громадської думки українців, а скарг з боку громадян щодо порушення прав людини зафіксовано зовсім небагато. Це дає підстави припускати, що ґендерним проблемам не приділяють потрібної уваги.

Слід враховувати, що в Україні, порівняно з іншими країнами, Міністерство, до компетенції якого належать питання забезпечення гендерної рівності, опікується набагато ширшим полем діяльності – від демографічних проблем до спортивних досягнень. З огляду на політичну нестабільність та брак бюджетних коштів, передбачених для утримання органів державної влади, ми вважаємо, що реалізація вказаної постанови може призвести до нівелювання позитивних тенденцій, що намітилися в роботі Мінсім'ямолодьспорту.

1.3. Здійснення гендерної експертизи законодавства

Вагомим здобутком на шляху інституціонального забезпечення гендерної рівності стало здійснення гендерної експертизи законодавства. Так, на виконання Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. №479, Міністерство юстиції разом з Академією правових наук України та громадськими організаціями здійснило експертизу законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерну експертизу) для того, щоб зробити законодавство України відповідним до міжнародних актів і договорів. Для цього Мін'юст розробив та затвердив наказ «Методичні рекомендації щодо здійснення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів», які визначили механізм проведення аналізу чинного законодавства України на відповідність міжнародно-правовим документам з прав людини щодо дотримання й реалізації прав жінок та чоловіків.

Результатом цієї роботи стала підготовка та подання на розгляд Кабінету Міністрів України пропозицій щодо необхідності вдосконалення гендерної складової нормативно-правової бази України. Але, незважаючи на значення експертизи, її було виконано лише один раз.

У листопаді-грудні 2004 року Міністерство юстиції здійснило гендерну експертизу кримінального, кримінально-процесуального та кримінально-виконавчого законодавства, а також трудового, пенсійного, соціального законодавства, законодавства в галузі освіти та науки, господарювання тощо.

Проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів *на постійній основі* запроваджено

Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Кабінет Міністрів України Постановою від 12 квітня 2006 р. №504 «Про проведення ґендерно-правової експертизи» встановив, що ґендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства, що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції.

Так, наказом Міністерства юстиції України від 12.05.2006 р. №42/5 „Деякі питання проведення ґендерно-правової експертизи” затверджено Інструкцію з проведення ґендерно-правової експертизи, яка визначає механізм проведення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів для встановлення їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також форму висновку ґендерно-правової експертизи акта законодавства.

Завданнями ґендерно-правової експертизи є:

- проведення комплексного дослідження чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів на відповідність міжнародно-правовим актам з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- підготовка обґрунтованих висновків щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів;
- запобігання прийняттю нормативно-правових актів, які містять дискримінаційні положення за ознакою статі.

З 1 червня 2006 року Міністерство юстиції здійснює ґендерно-правову експертизу проектів нормативно-правових актів, що надходять до Мін'юсту для проведення правової експертизи.

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів від 18 липня 2007 р. №950 «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України», «Мін'юст під час проведення правової експертизи перевіряє проект акта Кабінету Міністрів на відповідність Конституції України (254к/96-ВР), актам законодавства та чинним міжнародним договорам України, стандартам Ради Європи у сфері демократії, верховенства права та прав людини, зокрема положенням Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (995-004), з урахуванням практики Європейського суду з прав людини, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ґендерно-правова експертиза), а в разі, коли проект акта

належить до пріоритетних сфер адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, – на його відповідність *acquis communautaire*».

Мета проведення ґендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів – запобігти ухваленню нормативно-правових актів, які б містили заборонені дискримінаційні норми за ознакою статі, тобто сприяти утвердженню та захисту прав і свобод людини. Потрібно додати, що ці завдання мають виконувати і на національному, і на обласному рівні, де теж ухвалюють відповідні рішення.

З 1 січня 2007 року Міністерство юстиції проводить ґендерно-правову експертизу актів законодавства на підставі щорічних планів, які воно формує за пропозиціями центральних органів виконавчої влади і щорічно затверджує відповідним наказом.

Так, у 2007 році проведено ґендерно-правову експертизу Законів України: «Про відпустки», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про зайнятість населення», «Про імміграцію», «Про вибори народних депутатів України», «Про статус народного депутата», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про статус гірських населених пунктів в Україні».

У 2008 році проведено ґендерно-правову експертизу Митного кодексу України, Закону України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» та Постанови Верховної Ради України від 13 жовтня 1995 року №379 «Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України».

У 2009 році на відповідність принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків мають проаналізувати Сімейний кодекс.

У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Міністерство юстиції готує висновок ґендерно-правової експертизи акта законодавства, який надсилає до органу, що ухвалив такий нормативно-правовий акт. Копію висновка має отримати Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту.

Слід зазначити, що Міністерство юстиції України не проводить ґендерно-правову експертизу законопроектів, які подають народні депутати України. Таким чином, не всі проекти законів піддають ґендерно-правовій експертизі.

1.4. Національні плани дій та реалізація державних програм

Національним механізмом реалізації намірів створити рівні можливості в суспільстві мав стати Національний план дій на 1997–2000 роки щодо поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 1997 р. №993. Він передбачав упровадження в життя заходів, спрямованих на реалізацію основних положень Пекінської декларації та платформи дій, прийнятих на IV Всесвітній конференції зі становища жінок, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та підсумкових документів спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН «Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток та мир у XXI столітті».

Пріоритетними напрямками Національного плану дій на 1997–2000 роки були:

- дотримання прав жінок як невід’ємної складової прав людини;
- забезпечення жінкам рівних з чоловіками прав у сфері трудової діяльності;
- охорона здоров’я та репродуктивних прав жінок;
- забезпечення жінкам рівних з чоловіками можливостей у прийнятті рішень на всіх рівнях;
- запобігання насильству щодо жінок;
- жінки в засобах масової інформації.

Результатом виконання Національного плану дій стали: забезпечення широкої пропаганди положень Пекінської декларації і платформи дій, підготовка серії спеціальних видань, публікація результатів опитувань і досліджень, проведення «круглих столів», конференцій, семінарів-тренінгів для молоді і жінок, представників державної влади та місцевого самоврядування, громадських організацій, а також запровадження циклів лекцій у вищих і середніх навчальних закладах та на курсах підвищення кваліфікації.

Однак зазначені напрями діяльності мали суто декларативний характер, їх не було забезпечено механізмами реалізації, зокрема фінансовими та організаційними ресурсами. Тож його здійснення було зосереджено переважно на інформаційно-допоміжних, культурно-просвітницьких та консультативних заходах, що не потребували особливих фінансових витрат. Оскільки план не мав конкретних стратегій, а лише визначав низку локальних заходів, у багатьох випадках він і не міг мати

відчутного суспільного ефекту. Великою вадою стала орієнтація на «безкоштовне» виконання, через що заплановані заходи майже не було забезпечено фінансово, фактично їх виконували громадські організації, самотужки і за свої кошти. Відтак адміністративні установи, на які було покладено його виконання, працювали у тих самих умовах, що й жіночі громадські організації, а отже, здебільшого, надавали консультації та інформаційну підтримку.

25 квітня 2001 року Президент України видав Указ №283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні», який визначив перелік заходів, спрямованих на поліпшення становища жінок, підвищення їх ролі в суспільстві, створення умов для розкриття їхніх інтелектуальних та творчих здібностей. Відповідно до указу, реалізація державної політики щодо поліпшення становища жінок, створення умов для забезпечення жінкам рівних з чоловіками можливостей брати участь у політичному і суспільному житті держави, ставала одним із головних напрямів діяльності органів виконавчої влади. Так, на виконання пункту 10 цього указу Кабінет Міністрів України мав щороку інформувати про стан його реалізації. У зв'язку з цим, Кабінет Міністрів 6 травня 2001 року ухвалив Постанову №479 «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки», яка доручала міністерствам та іншим органам виконавчої влади здійснити ряд заходів, спрямованих на поліпшення становища жінок.

Основними складовими Національного плану дій на 2001–2005 роки були:

- врахування ґендерних аспектів під час формування державної політики, створення програм і проєктів;
- заборона дискримінації за ознакою статі на ринку праці, зокрема під час приймання на роботу та просування службовими сходами;
- розробка програм в інтересах жінок, які постраждали від негативних наслідків реформування економіки, розв'язання проблем зайнятості жінок, створення умов для розвитку їхньої підприємницької діяльності;
- забезпечення юридичної грамотності населення і доступу громадськості до інформації про наявні національні й міжнародні механізми захисту прав жінок;
- розробка освітніх програм з питань прав людини і міжнародного гуманітарного права з урахуванням ґендерного аспекту;
- залучення жінок до прийняття рішень на всіх рівнях влади;

- формування державної політики і втілення програм, які сприяли б розумінню здоров'я як стану повного фізичного, інтелектуального і соціального добробуту, а не просто відсутності хвороб і запобігання ВІЛ-інфекції;
- виховання хлопчиків у дусі поваги до прав дівчат та жінок на вільне волевиявлення і загальну відповідальність у питаннях сексуальної та репродуктивної поведінки;
- підготовка рекомендацій, навчальних програм, підручників і посібників (для всіх рівнів освіти), вільних від рутинних уявлень про жіночі та чоловічі ролі;
- поширення можливостей доступу жінок до засобів масової інформації і сприяння створенню в них нестереотипного образу жінки в суспільстві;
- усунення факторів, що сприяють торгівлі жінками для проституції, работоргівлі та інших видів діяльності; надання правової, медико-психологічної допомоги жінкам, які стали жертвами насильства в сім'ї, на роботі, внаслідок інших обставин, створення спеціальних установ реабілітації;
- підвищення ролі жінок і забезпечення рівного їх представництва на всіх рівнях прийняття рішень з питань утвердження миру, на всіх етапах превентивної дипломатії, а також сприяння жіночим громадським організаціям у посередницькій діяльності.

На відміну від попереднього плану, в Національному плані дій на 2001–2005 роки вже міститься певний набір ґендерних перетворень та нововведень. Проте ґендерний підхід ще не став природним способом мислення: Національний план дій спрямовано на досягнення традиційної мети – поліпшення становища жінок.

1.5 Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року

27 грудня 2006 року Кабінет Міністрів України ухвалив Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (постанова КМУ від 27 грудня 2006 р. №1834).

Відповідно до Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та Указу Президента України від 26 липня 2005 року

№1135 “Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, Міністерство у справах сім’ї, молоді та спорту розробило наказ від 24.04.07 р. №1295 “Про реалізацію у 2007 році Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року”.

План заходів Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року передбачає втілення принципу рівності чоловіків і жінок у сферах політичного, соціального й економічного життя українського суспільства

Виконання завдань Державної програми покладено не тільки на місцеві державні адміністрації, а й на центральні органи виконавчої влади. Управління у справах сім’ї та молоді в регіонах України підготували розпорядження облдержадміністрацій “Про заходи щодо реалізації у 2007 році Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року”, розробили відповідні обласні програми, розробили та затвердили плани та заходи щодо утвердження рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та усунення дисбалансу під час реалізації цих прав.

Відповідно до Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, розв’язання певних гендерних питань делеговано, окрім Міністерства у справах сім’ї, молоді та спорту, Міністерству юстиції, Міністерству зовнішніх справ, Міністерству праці, Міністерству внутрішніх справ та іншим міністерствам.

Більша частина визначених завдань на виконання Державної програми має пролонгований характер: їх мають почати розв’язувати, коли програма набуде чинності. Державна програма, зокрема, визначає заходи, що належать до компетенції місцевих органів виконавчої влади, а також заходи щодо утворення консультативно-дорадчих органів, експертних робочих груп з гендерних питань.

В усіх областях України затверджено заходи на виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності, а саме: розроблено фінансування заходів (так, місцевими бюджетами на 2008 рік передбачено 2 млн. 370 тис. грн.; на 2009 рік – 2 млн. 819 тис. грн.; на 2010 рік – 3 млн. 15 тис. грн.), створено координаційні ради з питань сім’ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, проведено інформаційно-просвітницьку роботу.

Однак ефективність виконання Державної програми наразі залишається низькою. Внаслідок дослідження Державного інституту розвитку сім’ї та молоді у співпраці з фахівцями Інституту соціології НАН України, Київського

національного університету ім. Тараса Шевченка, неурядової громадської організації “Школа рівних можливостей” на замовлення Міністерства у справах сім’ї, молоді та спорту⁶ на підставі аналізу звітів центральних органів виконавчої влади та звітів АР Крим, обласних державних адміністрацій, державних адміністрацій міст Києва та Севастополя⁷ щодо стану виконання Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві у 2007 році, було зроблено висновок, що для більшої частини регіонів проблема ґендерної нерівності не є пріоритетною, оскільки з двох обов’язкових заходів (ухвалення відповідних програм та проведення курсу наукових робіт ґендерної проблематики), перший реалізували дві третини областей, а другий – лише третина регіонів. Натомість часто здійснювали заходи, що належали до компетенції інших органів та установ. Така ситуація підтвердила потребу витлумачити окремі пункти Державної програми її безпосереднім виконавцям.

1.6. Державна програма з утвердження ґендерної рівності в Україні у порівнянні з «Дорожньою картою до рівності чоловіків і жінок – 2006-2010» ЄС

Державні пріоритети в програмі. Мета української Державної програми – утвердити рівні права жінок і чоловіків та рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини. Для її досягнення визначено 16 завдань. Можна розділити завдання за групами і окреслили чотири пріоритети України у сфері досягнення ґендерної рівності, а саме:

- 6 ОЖІС **Обласна інформаційна служба з актуальних питань жіноцтва [Електронний ресурс]** / Гусак Наталія (науковий співробітник Державного інституту розвитку сім’ї та молоді Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту). Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві: хто повинен її виконувати? – **Режим доступу:** <http://women.library.kr.ua/articles.php?lng=ru&pg=1103>
- 7 Підставою для аналізу були звіти 19 центральних (Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство освіти і науки, Міністерство культури і туризму, Міністерство закордонних справ, Міністерство промислової політики, Міністерство аграрної політики, Міністерство регіонального розвитку і будівництва, Міністерство транспорту і зв’язку, Міністерство юстиції, Міністерство внутрішніх справ, Міністерство оборони, Міністерство з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, Міністерство охорони навколишнього природного середовища, Міністерство палива та енергетики, Міністерство вугільної промисловості; Державний комітет телебачення і радіомовлення України, Головне управління державної служби України, Служба безпеки України та Державна соціальна служба України для сім’ї, дітей та молоді) та 27 регіональних (Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, 24 обласні, крім Дніпропетровської, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації) органів виконавчої влади.

1) *Створення нормативно-правової бази.* Достосування галузевих нормативно-правових актів до Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері забезпечення ґендерної рівності; вдосконалення механізму здійснення ґендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів.

2) *ґендерне інтегрування.* Формування та реалізація державної політики у сфері забезпечення ґендерної рівності; впровадження ґендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; забезпечення долучення ґендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів та галузей і дотримання ґендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади; створення інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

3) *Залучення громадянського суспільства до впровадження політики ґендерної рівності.* Забезпечення співпраці центральних та місцевих органів виконавчої влади у вивченні ґендерних питань з науководослідними установами Національної академії наук, залучення до проведення наукових та експертних досліджень громадських організацій і міжнародних агентств; підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування ґендерної культури, подолання усталених стереотипів щодо ролі та місця жінок у суспільстві; організація громадського обговорення проектів нормативно-правових актів і програм, спрямованих на забезпечення ґендерної рівності.

4) *Адвокаційна робота з просування ґендерної рівності.* Підготовка та опублікування державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН „Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, щорічної державної доповіді щодо утвердження ґендерної рівності в Україні; проведення конференцій, засідань за круглим столом, навчальних семінарів, інших масових заходів; інформаційно-просвітницька робота щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів стосовно ролі жінок і чоловіків у сім’ї та суспільстві, утвердження духовних цінностей, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення ґендерного паритету в духовній сфері; моніторинг дотримання засобами масової інформації вимог до забезпечення рівноправності статей під час

розміщення рекламних оголошень стосовно працевлаштування, публікації матеріалів щодо ситуації на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Очікувані результати. На відміну від української Державної програми, європейська «Дорожня карта до рівності чоловіків і жінок – 2006-2010», що складається з 21 заходу, визначає 7 пріоритетів, а саме:

- досягнення однакової економічної незалежності для чоловіків і жінок;
- узгодження роботи з сімейним і приватним життям;
- утвердження принципу рівної участі жінок і чоловіків на рівні прийняття рішень;
- ліквідація ґендерного насильства й торгівлі жінками;
- ліквідація ґендерних стереотипів в суспільстві;
- просування ґендерної рівності за межі ЄС;
- поліпшення управління для досягнення ґендерної рівності.

Якщо поглянути на структуру «Дорожньої карти» ЄС, то можна побачити, що очікувані результати визначають індикатори та ініціативи з пріоритетних питань.

Очікувані результати Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року визначено абстрактними термінами: „стабілізувати”, „забезпечити”, „підвищити” (всього вісім пунктів). Проте на виконання доручення Кабінету Міністрів України від 22.06.2007 №13833/879/1-07 до листа Міністерства економіки України від 16.06.2007 №55-21/2386-10 Міністерство України у справах сім’ї, молоді та спорту зробило відповідними до вимог Закону України „Про державні цільові програми” і Порядку розроблення та виконання державних цільових програм, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 №106, такі програми:

- Державну програму протидії торгівлі людьми на період до 2010 року;
- Державну програму підтримки сім’ї на період до 2010 року;
- Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.

Міністерство направляло листи (від 13.05.2008 №4.3/5530, від 22.05.08 №4.1/6027, від 13.05.08, №4.5/11523 від 23.09.08, №4.1/11720 від 26.09.08) на опрацювання та погодження проектів постанов до центральних органів виконавчої влади.

Протягом 2008 року відпрацьовано структуру та зміст програм відповідно до вимог Закону України „Про державні цільові програми” і Порядку розроблення та виконання державних цільових програм; визначено показники, яких передбають досягти внаслідок виконання програм; узгоджено прогнозовані обсяги місцевих бюджетів.

Одним із проблемних питань під час погодження змін до чинних державних програм був брак затверджених коштів від міністерств та відомств для виконання відповідних програмних заходів.

Через фінансово-економічну кризу обсяг видатків із загального фонду бюджету на бюджетну програму з реалізації державної політики з питань сім'ї, молоді, жінок та дітей, до якої входять вищезгадані державні програми, було зменшено. Тому державні цільові програми на 2009-2010 роки було недоцільно робити відповідними, що пов'язано, в першу чергу, з прийняттям Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації бюджетного процесу» від 26.11.08 №1036.

Діяльність у рамках зазначених документів щодо досягнення гендерної рівності. В «Дорожній карті до рівності чоловіків і жінок – 2006-2010» ЄС визначено 45 ключових дій, виписаних відповідно до кожного з семи пріоритетів. В українській Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року заплановано 52 заходи без зазначення термінів виконання та очікуваних результатів.

Моніторинг обласних програм та моніторинг виконання документів. «Дорожня карта до рівності чоловіків і жінок – 2006-2010» ЄС передбачає моніторинг її виконання, зокрема:

- щорічні звіти,
- щорічні програми,
- подальша розробка індикаторів,
- розробка нового індексу гендерної рівності,
- розробка нових індикаторів для 12 проблемних питань Пекінської платформи дій,
- вдосконалення гендерної статистики,
- підготовка проміжного звіту 2008 року
- підготовка фінального звіту 2010 року,
- зовнішня оцінка.

До того ж, введено 43 індикатори з розподілом за пріоритетами, деякі з них – із зауваженнями щодо вдосконалення.

Згідно з Рекомендаціями парламентських слухань 2006 року, Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту доручено проводити моніторинг виконання заходів Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року⁸. Моніторинг проводять щороку, залучаючи експертів та консультантів, матеріали узагальнюють та передають до КМУ та Адміністрації Президента, а також розміщують на сайті міністерства. Треба зазначити, що моніторинг залишається однією з найслабших ланок національного механізму, оскільки йому бракує не тільки розробленої аналітичної частини, а й висновків та рекомендацій.

1.7. Парламентські слухання

Неабияку роль в розбудові національного механізму забезпечення ґендерної рівності в країні відіграють парламентські слухання.

У червні 2004 року відбулися парламентські слухання "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи". В Рекомендаціях (Постанова Верховної Ради України від 29 червня 2004 р. №1904-IV) ще раз наголошували на необхідності формування національного механізму дотримання рівності між жінками і чоловіками в різних сферах суспільного життя; визначення ґендерних проблем як пріоритетних у стратегічних планах дій Кабінету Міністрів України; розробки Національної програми дій на період до 2015 року щодо забезпечення ґендерної рівності в суспільстві; створення при Кабінеті Міністрів України консультативно-дорадчого органу для координації діяльності органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розробку механізму здійснення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Центральним органам виконавчої влади (у межах своєї компетенції) ще раз запропонували запровадити інститут радників з ґендерних питань.

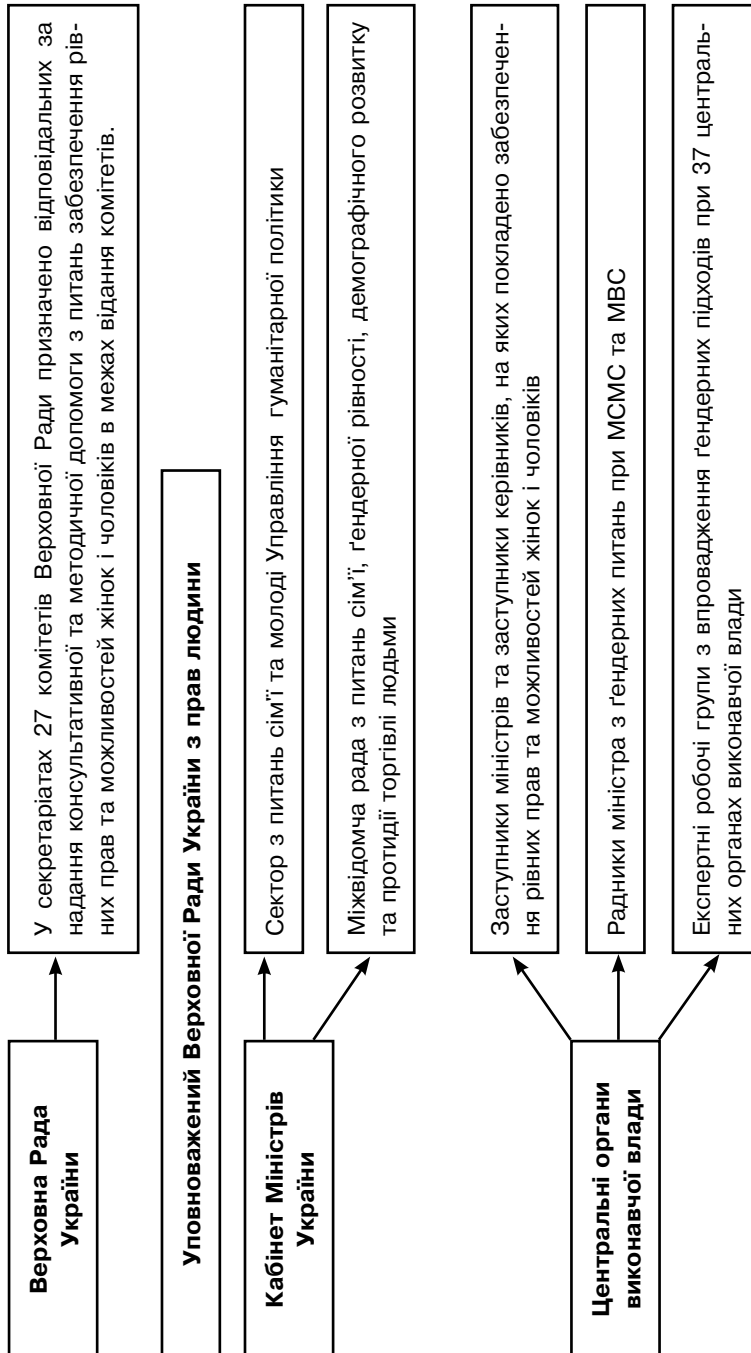
У Рекомендаціях парламентських слухань⁹ 2006 року «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» містяться положення про:

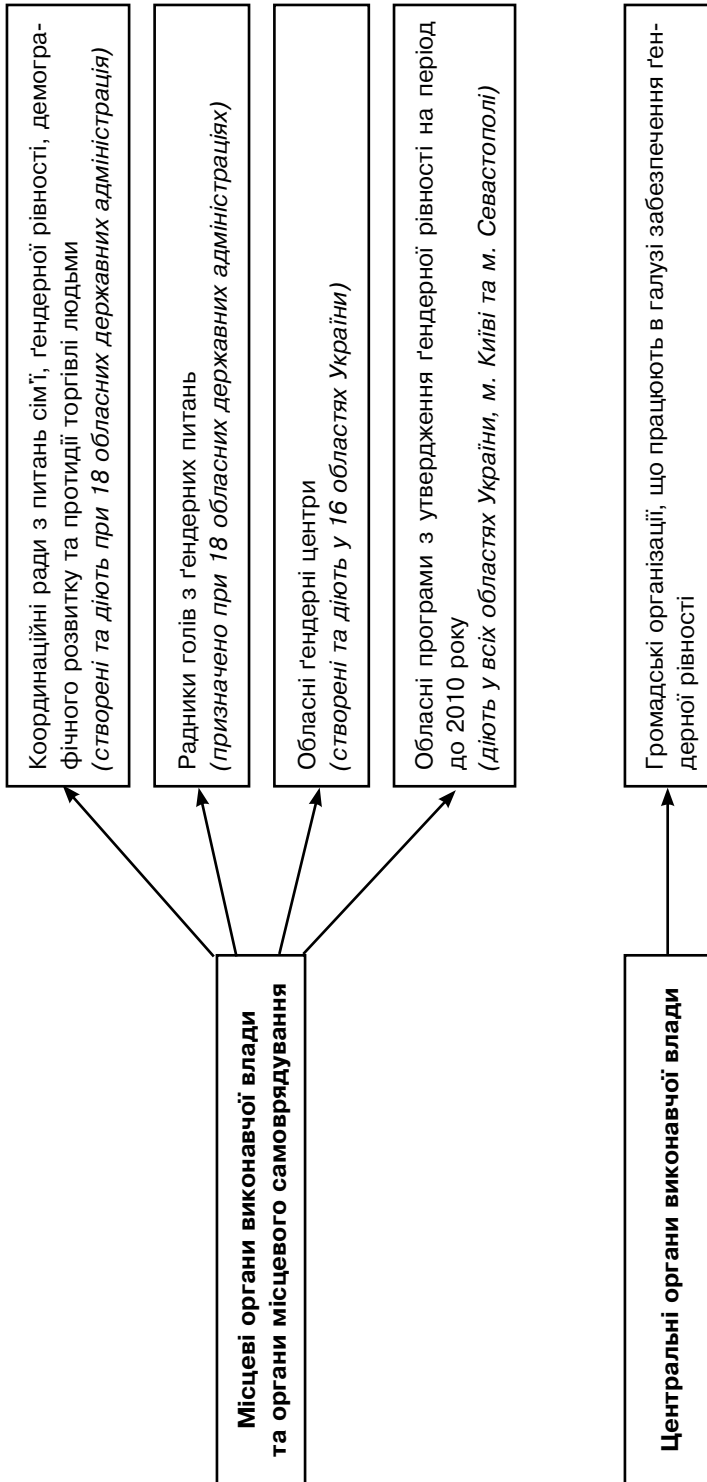
8 Постанова Верховної Ради України від 27 червня 2007 р. №1241-V «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи»»

9 *Відомості Верховної Ради України [Електронний ресурс]* / Постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи». – 2007. – №45. – ст.522. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1132.927.0>

- необхідність забезпечення формування національного механізму дотримання рівності між жінками і чоловіками в різних сферах суспільного життя;
- визначення ґендерних проблем як пріоритетних у стратегічних планах дій Кабінету Міністрів України;
- розробки Національної програми дій на період до 2015 р. щодо забезпечення ґендерної рівності в суспільстві;
- створенні при Кабінеті Міністрів України відповідного консультативно-дорадчого органу для координації діяльності органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розробки механізму здійснення ґендерно-правової експертизи нормативно-правових актів з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2. СТРУКТУРА ДЕРЖАВНИХ ОГАНІВ З ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ





2.1. Діяльність центральних органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності

Аналіз звітів¹⁰ 19 центральних (Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство освіти і науки, Міністерство культури і туризму, Міністерство закордонних справ, Міністерство промислової політики, Міністерство аграрної політики, Міністерство регіонального розвитку і будівництва, Міністерство транспорту і зв'язку, Міністерство юстиції, Міністерство внутрішніх справ, Міністерство оборони, Міністерство з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, Міністерство охорони навколишнього природного середовища, Міністерство палива та енергетики, Міністерство вугільної промисловості; Державний комітет телебачення і радіомовлення України, Головне управління державної служби України, Служба безпеки України та Державна соціальна служба України для сім'ї, дітей та молоді) та 27 регіональних (Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, 24 обласні, крім Дніпропетровської, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації) органів виконавчої влади щодо виконання першого етапу Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року на рівні центральних органів виконавчої влади, а також регіонів і областей показав, що планування відповідних заходів розпочалося лише в семи міністерствах (Міністерство України у справах сім'ї, молоді і спорту, Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство промислової політики України, Міністерство регіонального розвитку та будівництва України, Міністерство транспорту та зв'язку України).

У десяти міністерствах розпочали діяльність або продовжують своє формування робочі експертні групи з гендерних питань, для яких Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту, що координує виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві, спільно з Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН провело цикл навчальних семінарів гендерної тематики.

10 ОЖІС **Обласна інформаційна служба з актуальних питань жіноцтва [Електронний ресурс]** / Гусак Наталія (науковий співробітник Державного інституту розвитку сім'ї та молоді Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту). Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві: хто повинен її виконувати? – **Режим доступу:** <http://women.library.kr.ua/articles.php?lng=ru&pg=1103>

Міністерство праці та соціальної політики здійснило аналіз ситуації щодо співвідношення заробітної плати жінок, яка в цілому по Україні становить 70,5% від зарплати чоловіків. Важливо те, що положення щодо гендерних проблем внесено в проект Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, організаціями роботодавців і підприємців та профспілками на 2007–2009 роки. Зокрема, йдеться про рекомендації враховувати положення про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час укладання колективних договорів.

Помітну роль у популяризації гендерних ідей має відігравати Міністерство освіти і науки України. Однак достеменно невідомо, чи послідовно воно передає дітям і молоді знання щодо рівних прав і рівних можливостей для осіб обох статей, чи наполегливо сприяє подоланню гендерних стереотипів і формуванню нової гендерної культури. 10 вересня 2009 року на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 року №1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» підписано наказ Міністерства освіти і науки України про впровадження принципів гендерної рівності в освіту¹¹.

Проаналізувавши діяльність Міністерства культури і туризму, експерти зробили висновок, що більшу частину заходів на цьому етапі спрямовано на підтримку жінок, зокрема жінок-митців, на організацію їхніх виставок, проведення жіночих свят, вікторин і конкурсів. Лише окремі установи, серед них бібліотеки Хмельницької, Кіровоградської, Одеської, Рівненської, Івано-Франківської області та м. Києва, почали проводити системну пропагандистську роботу гендерного спрямування. Це, зокрема, проведення «круглих столів», тематичних книжкових виставок, огляди періодики, брейн-ринги, де розглядають питання гендерної політики, гендерного права, гендерної культури тощо.

Регіональні теле- і радіоканали висвітлюють різні аспекти гендерної політики на засіданнях прес-клубів, у сюжетах новин, авторських програмах та спеціальних передачах, але про наявність плану заходів на виконання Державної програми та відповідальних за втілення принципу гендерної рівності в діяльність Державного комітету телебачення та радіомовлення інформації немає.

Кожен орган виконавчої влади, який є виконавцем Державної програми, має розробляти річні плани, що затверджують внутрішніми наказами

11 Наказ Міністерства освіти і науки України від 10.09.2009 №839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту»

для відповідної роботи. Загалом експерти вважають¹², що найуспішніше ґендерні стандарти впроваджуються там, де сформовано плани заходів на виконання Державної програми, створено робочі експертні групи з ґендерних питань і налагоджено системну роботу щодо впровадження ґендерної рівності в діяльність галузі. Зокрема, зразкові підходи демонструють Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство юстиції України та Міністерство оборони України.

Так, для організації виконання пункту 7 Плану заходів щодо утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, викладеному додатком до Державної програми, в Міністерстві юстиції наказом від 9 липня 2007 року №947/7 було створено робочу групу з впровадження ґендерних підходів, на яку покладено забезпечення своєчасного та належного виконання щорічних планів проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства на відповідні роки.

Наказом Міністерства від 15 вересня 2008 року №1391/7 «Деякі питання робочої групи з впровадження ґендерних підходів у роботі Міністерства юстиції» затверджено новий склад цієї робочої групи та положення про неї. Основними завданнями робочої групи названо такі:

- надання пропозицій щодо напрямів впровадження ґендерних підходів у діяльність Міністерства юстиції;
- надання пропозицій щодо організації взаємодії Міністерства юстиції України з іншими центральними органами виконавчої влади з впровадження ґендерних підходів;
- підготовка пропозицій і складення плану проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства на відповідний рік;
- підготовка пропозицій щодо розроблення нормативно-правових актів у сфері забезпечення ґендерної рівності;
- вивчення досвіду інших країн щодо впровадження ґендерних підходів та використання його в роботі міністерства.

Головою робочої групи є заступник міністра юстиції, якого призначено координатором з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

12 ОЖІС **Обласна інформаційна служба з актуальних питань жіноцтва [Електронний ресурс]** / Гусак Наталія (науковий співробітник Державного інституту розвитку сім'ї та молоді Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту). Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві: хто повинен її виконувати? – **Режим доступу:** <http://women.library.kr.ua/articles.php?lng=ru&pg=1103>

3. КОНСУЛЬТАТИВНО-ДОРАДЧІ ОРГАНИ

Міжсекторний підхід для розвитку інституціональних форм гендерної політики передбачає введення посад радників з гендерних питань у центральних органах державної виконавчої влади, а також в обласних державних адміністраціях.

Ухвалений у 2005 році Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» надав поштовх розвитку законодавства в сфері забезпечення гендерної рівності, проте організаційно-правові засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні потребують удосконалення. Серед положень цього закону є норма про те, що органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. При цьому встановлено, що колективні угоди (договори) мають передбачати, зокрема, покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи організації або їх структурних підрозділів, на одного з працівників на громадських засадах¹³.

Також слід згадати, що у 2004 році Рекомендації парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», схвалені Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2004 року №1904-IV, містили пропозицію центральним органам виконавчої влади (у межах своєї компетенції) запровадити інститут радників з гендерних питань у відповідних галузях. *Але оскільки повноваження і сфера відповідальності цих осіб законодавством визначено не було, згадані норми закону фактично не застосовують*¹⁴. На сьогодні лише в деяких центральних органах виконавчої влади призначено радника міністра з гендерних питань .

Парламентські слухання 2006 року ініціювали запровадження посади заступника з гендерних питань уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, радників Президента України, Голови Верховної Ради України, Прем'єр-міністра України, керівників центральних і місцевих органів виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливо-

13 Міністерство юстиції України [Електронний ресурс] / Рябошапка С. Засади створення інституту радників з гендерних питань (Роз'яснення, юридичні консультації). – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/18167>

14 Правовий тиждень [Електронний ресурс] / Рябошапка С. Засади створення інституту радників з гендерних питань. – Режим доступу: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=1052>

стей жінок і чоловіків та створення в їх складі структурних підрозділів з гендерної рівності¹⁵.

Згідно зі статтею 12 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», при Міністерстві освіти і науки, Міністерстві культури і туризму, Міністерстві охорони здоров'я, Міністерстві внутрішніх справ, Міністерстві юстиції, Міністерстві праці і соціальної політики України та Державному комітеті з питань телебачення і радіомовлення України створено робочі групи з впровадження гендерних підходів. А в Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерстві внутрішніх справ та Міністерстві оборони України призначено радника міністра з гендерних питань.

Станом на 2008 рік, у 18 областях України призначено радників голови обласної державної адміністрації, а при 18 облдержадміністраціях вже функціонують обласні координаційні гендерні ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми

При 37 центральних органах виконавчої влади створено експертні робочі групи з впровадження гендерних підходів (серед них і Мінсім'ямолодьспорт). Радників міністрів з гендерних питань призначено в Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту та Міністерстві внутрішніх справ. Проте на рівні районів та міст дуже часто спеціаліст, на якого покладено питання впровадження гендерної політики, відповідає за цілу низку інших питань, що зменшує ефективність його роботи.

Шляхи вдосконалення діяльності намічено ще в одному Указі Президента України від 26 липня 2005 р. №1135 „Про вдосконалення роботи посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання функцій по забезпеченню рівності жінок і чоловіків”. Повноваження з гендерних питань було покладено на перших заступників керівників¹⁶. Виходячи із змісту цього указу, центральним органам виконавчої влади (у межах своєї компетенції) рекомендовано запровадити інститут радників з гендерних питань (координаторів). Основною метою їхньої діяльності має стати допомога посадовим особам органів виконавчої влади у виконанні обов'язків із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме:

15 Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту [Електронний ресурс] / Доповідь заступника міністра у справах сім'ї, молоді та спорту Тетяни Кондратюк на парламентських слуханнях «Рівні права та можливості в Україні: реалії та перспективи» 21 листопада 2006 року. – **Режим доступу:** <http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article>

16 П. 1: «Міністрам, керівникам інших центральних та місцевих органів виконавчої влади покласти виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного із своїх заступників».

- 1) забезпечення надання жінкам та чоловікам рівних прав і можливостей у відповідній сфері діяльності;
- 2) співробітництво з громадськими організаціями, зокрема громадськими жіночими організаціями, для узагальнення інформації про стан забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі;
- 3) сприяння створенню рівних умов для поєднання жінками й чоловіками професійних і сімейних обов'язків, серед них і розвитку соціальних послуг;
- 4) здійснення заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності;
- 5) забезпечення додержання законодавства про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 6) розгляд і проведення аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 7) організації систематичного навчання посадових осіб центральних і місцевих органів виконавчої влади з цих питань;
- 8) впровадження ґендерних підходів до організації роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав.

Ці функції, незважаючи на їх загальний характер, вимагають від заступників керівників органів виконавчої влади часу на осмислення, планування роботи і на здійснення контролю за її виконанням.

Цей указ мав на меті забезпечити підвищення ефективності державної політики щодо рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, використання сучасного міжнародного досвіду з ґендерних питань, узгодженої співпраці центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань поліпшення умов для забезпечення рівності жінок. На думку експертів¹⁷, він фактично легітимує покладання функцій щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків на одного з заступників керівників відомств, а також установлює повноваження визначених осіб.

Указ зобов'язує Кабінет Міністрів України запровадити єдину систему координації та контролю за діяльністю органів виконавчої влади у сфері

17 Український центр політичного менеджменту [Електронний ресурс] / Левченко К. Державне управління процесами формування ґендерної політики в Україні: теоретичні проблеми // Український соціум. – 2004. – № 3 (5). – С.56-60. – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=53&c=1134>

забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. У такому взаємозв'язку є позитивні аспекти, оскільки без координаційного органу державного управління досить складно проводити єдину ґендерну політику в усіх сферах суспільного життя.

Те, що питання із забезпечення ґендерної рівності (впровадження ґендерної політики) вирішує особа, яка має владу, є незаперечною перевагою, натомість вадою є те, що заступники керівників, крім того, що вони мають велику кількість повноважень, не всі обізнані з положеннями закону¹⁸.

3.1 Уведення посад радників з ґендерних питань в контексті інституалізації ґендерної політики в Україні (на прикладі МВС України)

Вартим уваги є досвід Міністерства внутрішніх справ України, яке обрало інший шлях: наказом міністра запроваджено посаду радника міністра з прав людини та ґендерної рівності, яка не поєднується з функціональними обов'язками жодного із заступників міністра. Рішення керівництва Міністерства внутрішніх справ України щодо запровадження посади радника з прав людини та ґендерних питань є відповіддю на вимоги часу та нормативно-правових актів української держави. Радник підпорядковується безпосередньо міністру. Це перша подібна посада в системі центральних органів державної виконавчої влади.

У жовтні 2004 року наказом міністра внутрішніх справ України було затверджено положення про радника міністра з прав людини та ґендерних питань¹⁹, яке регламентує коло прав та обов'язків, головним з яких є вивчення реального стану речей у дотриманні прав людини та впровадженні політики ґендерної рівності, підготовка аналітичних доповідей для керівників відомства. При цьому йдеться не про окремі випадки, а про тенденції, що створюють умови для порушення прав людини (рис. 1).

18 Український центр політичного менеджменту [Електронний ресурс] / Левченко К. Державне управління процесами формування ґендерної політики в Україні: теоретичні проблеми // Український соціум. – 2004. – № 3 (5). – С.56-60. – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=53&c=1134>

19 Довідковий матеріал стосовно проходження служби в органах і підрозділах внутрішніх справ жінками, які перебувають на атестованих посадах. Підготовлено Департаментом роботи з персоналом МВС України // Матеріали науково-практичної конференції "Впровадження ґендерних підходів в правоохоронну діяльність", Євпаторія, 18 – 20 травня 2005 р. – Харків: Вид-во НУВС, 2005.

Основні напрями діяльності радника міністра внутрішніх справ України з прав людини та ґендерних питань

Дотримання прав людини працівниками ОВС під час здійснення правоохоронної діяльності	Дотримання прав людини працівників ОВС	Участь у реалізації державної ґендерної політики у правоохоронній сфері (запобігання торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, попередження домашнього насильства, сексуального насильства, жорстокого поводження з дітьми)	Сприяння утвердженню принципів ґендерної рівності та ліквідації дискримінації за ознакою статі в системі ОВС
--	--	--	---

Серед основних прав та обов'язків радника варто назвати такі: аналіз стану діяльності органів внутрішніх справ стосовно дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та ґендерних питань; внесення пропозицій щодо забезпечення участі органів внутрішніх справ в реалізації ґендерної політики; координація взаємодії МВС з міжнародними організаціями (ООН, Рада Європи, Європейська комісія, Міжнародна організація праці, ОБСЄ, Міжнародна організація з міграції та ін.), проведення консультацій з їх експертами, представництвами та підрозділами, які відповідають за реалізацію міжнародних норм дотримання прав людини та утвердження ґендерної рівності; проведення консультацій з представниками громадських організацій, зокрема правозахисних та жіночих, залучення їх до спільних заходів; інформування керівництва міністерства щодо наукових досліджень, національних та міжнародних науково-практичних конференцій з прав людини, ґендерної рівності; підтримка постійних контактів з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, Міністерством у справах сім'ї, дітей та молоді, профільними комітетами Верховної Ради України, органами державної виконавчої влади в межах зазначеної компетенції; здійснення моніторингу стану дотримання прав людини та впровадження ґендерних питань у діяльність МВС України; сприяння розробці та впровадженню програм з прав людини і ґендерної рівності в навчальних закладах МВС України.

Запровадження такої посади є виявом усвідомлення того факту, що Міністерство внутрішніх справ України активно залучене до процесу формування та реалізації ґендерної політики в Україні. Питання проти-

дії торгівлі людьми, попередження домашнього насильства, боротьби із сексуальними домаганнями і жорстоким поводженням з дітьми знаходяться у безпосередній компетенції Міністерства внутрішніх справ України.

Одним з головним завдань радника з прав людини та ґендерних питань є ініціювання розробки, обговорення та затвердження Концепції участі МВС України в процесі формування та реалізації державної ґендерної політики. Проект концепції пройшов обговорення наукової громадськості (його надіслали в усі вищі навчальні заклади системи МВС України)²⁰. Основними напрямками участі МВС України в процесі формування та реалізації ґендерної політики в державі обрано такі:

1. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення.
2. Формування ґендерної культури працівників ОВС України.
3. Науково-методичне забезпечення процесів формування та реалізації ґендерної політики.
4. Діяльність щодо підвищення статусу жінок, що працюють в органах внутрішніх справ України.
5. Міжгалузеве та міжнародне співробітництво ОВС України.

Підбиваючи підсумки можна сказати, що МВС України сьогодні є державною структурою, в межах якої відпрацьовують нову модель інституціалізації та управління ґендерною політикою, яку можна застосувати і в інших сферах управління.

²⁰ Наказ Міністра внутрішніх справ України від 18 жовтня 2004 р. № 1221 “Про затвердження Положення про радника Міністра внутрішніх справ України з прав людини та ґендерних питань”.

4. МІЖВІДОМЧА РАДА З ПИТАНЬ СІМ'Ї, ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, ДЕМОГРАФІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» в контексті створення державного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків передбачено, зокрема, створення консультативно-дорадчого органу – **Ради рівних прав та можливостей чоловіків та жінок**.²¹

Постановою Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 р. №1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми» було затверджено Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми. Натомість постановою ліквідовано Міжвідомчу комісію з питань сімейної політики та Міжвідомчу координаційну раду з питань протидії торгівлі людьми. Таким чином, упорядковано кількість консультативно-дорадчих органів з питань, що відносяться до компетенції Мінсім'ямолодьспорту.

У затвердженому урядом Положенні про Міжвідомчу раду вписано основні завдання і права ради, її склад та організаційні моменти роботи. Постановою уряду затверджено персональний склад ради та передбачено можливість залучати до її роботи провідних науковців, фахівців-практиків, представників підприємств, державних установ і неурядових організацій, різноманітних фондів, серед них і міжнародних. Очолює раду міністр у справах сім'ї, молоді та спорту. Рішення ради мають рекомендаційний характер і можуть бути реалізовані шляхом прийняття відповідних актів уряду або надання доручень Прем'єр-міністром України.

Основними завданнями ради є:

- сприяння проведенню ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;

21 Осуществление Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Пятое периодические доклады, представляемые государствами-участниками в соответствии со статьями 16 и 17 пакта. УКРАИНА: Экономический и социальный Совет ООН . Основная сессия 2006 года. (E/C.12/UKR/5 14 August 2006). См. п. 77.

- розгляд питань, які потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо проведення державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, поверненню, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання насильству в сім'ї;
- сприяння формуванню позитивного ставлення до сім'ї, відповідального батьківства, відродженню та збереженню національних сімейних цінностей, утвердженню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства, запобігання соціальному сирітству;
- інформування Кабінету Міністрів України та громадськості про стан реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.

Рада відповідно до покладених на неї завдань:

- 1) розглядає пропозиції центральних і місцевих органів виконавчої влади, наукових установ та громадських організацій щодо визначення пріоритетних напрямів соціальної підтримки сім'ї, демографічного розвитку, вдосконалення механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, протидії торгівлі людьми;
- 2) проводить аналіз проектів державних цільових програм, інших нормативно-правових актів стосовно реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, готує висновки щодо доцільності їх прийняття;
- 3) готує пропозиції щодо вдосконалення діяльності правоохоронних органів з питань боротьби з торгівлею людьми, обміну інформацією із зазначеними органами стосовно розшуку потерпілих унаслідок торгівлі людьми, а також забезпечує розроблення та запровадження механізму ефективного захисту осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві;
- 4) вивчає світовий досвід з питань, що належать до компетенції ради, та готує пропозиції щодо його запровадження в Україні;
- 5) ініціює проведення моніторингу виконання відповідних державних цільових програм, їх впливу на ситуацію як в регіонах, так і країні в цілому та досліджень з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;
- 6) сприяє проведенню інформаційно-аналітичної та науково-методичної роботи, спрямованої на відродження національних традицій

та впровадження світового досвіду, зокрема щодо створення сімей з двома та більше дітьми, зміцнення та підвищення ролі сім'ї як основного осередку відтворення населення, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя, зменшення масштабів трудової міграції, насамперед зовнішньої, збереження та відтворення життєвого і трудового потенціалу населення;

- 7) бере участь у підготовці пропозицій щодо укладення міжнародних договорів з питань, що належать до компетенції ради;
- 8) схвалює проекти щорічних державних доповідей з питань сім'ї, гендерної рівності та демографічного розвитку, державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (995_207);
- 9) сприяє поширенню різних форм сімейного виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування (дитячі будинки сімейного типу, прийомні сім'ї тощо).

Отже, нова Міжвідомча координаційна рада виконуватиме дорадчі функції під час розробки, обговорення та затвердження проектів урядових рішень. Її діяльність покликана сприяти проведенню ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми. Вона надаватиме експертну та консультаційну допомогу органам виконавчої влади та розглядатиме питання, що потребують міжгалузевого узгодження, а також координуватиме діяльність центральних та місцевих органів виконавчої влади, науковців та громадськості у цій сфері.

Проте, *на думку експертів*²², *такий дорадчо-консультаційний орган не є дієздатним*. Зібрання Міжвідомчої координаційної ради у 2007 році виявило, що дії його членів є неузгодженими, а керівництву бракує уявлень щодо адекватних форматів роботи, цілей, завдань та результатів діяльності. Роботу центральних органів виконавчої влади щодо регулювання гендерних відносин розкритиковано на міжвідомчій координаційній нараді щодо стану виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»²³. Зокрема, учасники наради

22 Права людини в Україні (інформаційний портал Харківської правозахисної групи) [Електронний ресурс] / Комплексне дослідження стану прав людини в Україні // Права людини в Україні. Узагальнена доповідь правозахисних організацій – 2007.– Режим доступу: <http://www.khpg.org/index.php?id=1217068838> (станом на 26.07.2008)

23 Нарада відбулася 25 грудня 2008 року в Києві. Організували нараду Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту спільно з Комітетом Верховної Ради України з питань

зазначили, що центральні органи виконавчої влади не приділяють належної уваги впровадженню інституційних механізмів ґендерної рівності (враховуючи ґендерне законодавство); велику кількість законодавчих актів досі не зроблено відповідними до ґендерного законодавства; бракує фахової ґендерної статистики, що ускладнює оцінку перетворень в українському суспільстві, тощо. Державна ґендерна політика, яку часто обмежують питаннями материнства (батьківства) та демографічної кризи, ґрунтується на підміні змісту поняття «ґендерна рівність».

У 2008 році запроваджено тематичне проведення засідань Міжвідомчої координаційної ради із запрошенням представників ЦОВВ за зазначеними напрямками роботи, що покращило роботу ради і зробило розгляд питань та пропозицій дієвішим. Однією з пропозицій членів ради було відокремлення тем протидії торгівлі людьми від ґендерних, сімейних та демографічних питань. Мінсім"ямолодьспорт надіслало відповідний лист до ЦОВВ на погодження щодо відокремлення, підтримку було надано всіма ЦОВВ, крім Міністерства юстиції, що висловилося проти. Таким чином, змін не відбулося, і наступні засідання для покращення роботи ради продовжували проводити тематично.

В одному з рішень Міжвідомчої координаційної наради рекомендовано призначити радника з ґендерних питань у кожному міністерстві, створити ґендерні робочі групи та налагодити їх результативну роботу, зробити ґендерний аналіз кадрового складу центрального апарату і галузі в цілому, а також провести семінари з ґендерного бюджетування відповідних галузей тощо.

5. ОБЛАСНІ КООРДИНАЦІЙНІ РАДИ З ПИТАНЬ СІМ'Ї ТА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Обласні координаційні ради з питань сім'ї та ґендерної рівності можна вважати елементом національного механізму впровадження ґендерної рівності. Згідно з інформацією Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту²⁴, обласні координаційні ради з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми наразі діють у 20 областях України.

Такі ради створено у Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Житомирській, Запорізькій, Київській, Кіровоградській, Луганській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Сумській, Тернопільській, Харківській, Хмельницькій, Херсонській, Черкаській та Чернігівській області.

При центральних та місцевих органах виконавчої влади триває створення експертних робочих груп з ґендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій. Згідно з інформацією Міністерства, на сьогодні такі групи створено при 38 центральних органах виконавчої влади.

Продовжується робота з призначення радників голів обласних державних адміністрацій з ґендерних питань. Такі радники вже розпочали свою роботу у 18 регіонах (Волинській, Чернігівській, Полтавській, Івано-Франківській, Рівненській, Донецькій, Хмельницькій, Харківській, Дніпропетровській, Запорізькій, Херсонській, Вінницькій, Луганській, Одеській, Сумській, Кіровоградській, Чернівецькій області та м. Києві).

У січні 2009 року розпорядженням голови облдержадміністрації призначено радника голови патронатної служби апарату Тернопільської ОДА з ґендерних питань.

²⁴ Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/category?cat_id=91290

6. ГЕНДЕРНІ РЕСУРСНІ ЦЕНТРИ

Інформаційно-методичну підтримку діяльності органів законодавчої та виконавчої влади на місцевому рівні, освітніх установ та громадських об'єднань з питань гендерної політики покликані виконувати гендерні ресурсні центри.

У грудні 2008 року Департамент сімейної та гендерної політики Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту розробив проект типового положення про гендерний ресурсний центр. Основною метою діяльності гендерного ресурсного центру є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідація всіх форм дискримінації, запобігання насильству в усіх сферах життя суспільства, протидія торгівлі людьми тощо.

Центри, згідно з проектом положення, вестимуть інформаційно-просвітницьку роботу серед населення щодо впровадження гендерної рівності, запобігання насильства, протидії торгівлі людьми, представлятимуть відповідні інтереси громадян у державних органах, підприємствах, установах, організаціях та ін.

Координуватимуть роботу центрів обласні управління у справах сім'ї, молоді та спорту. Видатки на утримання центрів здійснюватимуться з коштів місцевого бюджету, передбачених для виконання програм для дітей, молоді, жінок, сім'ї, а також за рахунок інших джерел.

У Херсонській, Вінницькій, Закарпатській, Луганській, Житомирській, Харківській та Чернівецькій області запроваджено практику реалізації регіональної гендерної політики через спільні проекти з Програмою рівних можливостей ПРООН. За підтримки ПРООН в цих областях створено обласні гендерні центри.

У деяких регіонах обласні гендерні ресурсні центри (ОГРЦ) створено в рамках Угоди про партнерство обласної державної адміністрації, обласної ради та представника Програми розвитку Організації Об'єднаних націй (ПРООН) в Україні для реалізації державної гендерної політики та інформаційно-методичної підтримки і координації діяльності інституцій, що працюють у сфері реалізації гендерної політики.

Завданнями ОГРЦ є:

- інформаційно-методична підтримка діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, освітніх установ, громадських об'єднань з питань гендерної політики;

- створення єдиного для регіону інформаційного та матеріального ресурсу з гендерної проблематики: бібліотеки, фільмотеки, гендерного музею;
- налагодження співпраці та обміну досвідом з гендерної освіти; сприяння налагодженню діалогу між гендерними теоретиками та практиками; державними установами та громадськими організаціями; національними та міжнародними жіночими організаціями; обмін досвідом на регіональному, державному та міжнародному рівні; сприяння налагодженню діалогу зі ЗМІ щодо гендерної політики;
- створення та постійне поповнення бази даних експертів та інституцій регіонального та національного рівня, що опікуються гендерною проблематикою;
- поточний моніторинг стану реалізації гендерної політики в області;
- проведення інформаційно-освітніх заходів, спрямованих на реалізацію Державної програми затвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року;
- розробка методичних матеріалів гендерної проблематики;
- забезпечення доступу громадян та громадських об'єднань до інформаційно-методичних, бібліотечних та технічних ресурсів, а також поточне консультування з гендерної проблематики.

Послуги, що надає ОГРЦ:

- бібліотека, фільмотека гендерної тематики;
- інформаційно-методична підтримка проектів та заходів, спрямованих на розв'язання гендерних проблем;
- консультації з гендерних питань.
- Усі послуги, що надає ОГРЦ, є безкоштовними.

Однак деякі представники обласної влади не вважають за доцільне підтримувати гендерні ресурсні центри, оскільки, на їхню думку²⁵, вони фактично дублюють функції державних органів, видатки ж на їх утримання здійснюються за рахунок коштів з місцевого бюджету, що знаходиться в умовах критичного дефіциту під час бюджетної кризи.

25 УНІАН [Електронний ресурс] / Для економіки можна закрити учреждения, дублирующие другие. – , Режим доступу: <http://www.unian.net/ukr/news/news-292567.html> (станом на 28.12.2008)

7. УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКОСТІ У ФОРМУВАННІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Важливим елементом національного механізму впровадження гендерної рівності є участь громадськості в реалізації державної політики. Участь громадськості у формуванні та реалізації державної гендерної політики – важлива умова її ефективності та врахування безпосередніх інтересів громад та окремих громадян, підвищення якості підготовки та прийняття рішень. Крім того, це спосіб гарантувати гласність, відкритість та прозорість діяльності органів державної влади. Таку участь можуть забезпечувати різноманітні правові інструменти. Один з них – Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2004 р. №1378 «Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» (зі змінами, внесеними згідно з постановами КМ №356 (356-2005-п) від 18.05.2005, №215 (215-2006-п) від 01.03.2006, №518 (518-2009-п) від 21.05.2009).

Ця постанова затверджує Порядок проведення консультацій з громадськістю, а також Положення про Громадську раду при Кабінеті Міністрів України та Типове положення про громадську раду при центральному, місцевому органі виконавчої влади.

Основними завданнями Громадської ради є:

1. Надання методичної допомоги громадським радам при центральних, місцевих органах виконавчої влади з питань, пов'язаних з організацією проведення консультацій з громадськістю та виробленням за їх результатами узгоджених пропозицій щодо формування та реалізації державної політики.

2. Сприяння реалізації громадянами конституційного права на участь у управлінні державними справами.

3. Забезпечення врахування громадської думки в процесі підготовки та організації виконання рішень Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади.

Громадська рада відповідно до покладених на неї основних завдань:

- готує і подає пропозиції до орієнтовного плану проведення консультацій з громадськістю з урахуванням опрацьованих орієнтовних планів центральних, місцевих органів виконавчої влади;
- подає пропозиції щодо визначення строків проведення публічних громадських обговорень;

- подає пропозиції щодо проведення консультацій з громадськістю з питань, не передбачених орієнтовним планом;
- розробляє і подає на розгляд пропозиції до плану проведення консультацій з громадськістю за визначеною тематикою із зазначенням переліку питань, строків та етапів, порядку оприлюднення інформації про проведення консультацій та врахування їх результатів;
- здійснює інші заходи щодо організації та проведення консультацій з громадськістю згідно з Порядком проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики;
- опрацьовує отримані за результатами проведення консультацій з громадськістю пропозиції та зауваження з питань формування та реалізації державної політики і подає в установленому порядку Кабінету Міністрів України узагальнену інформацію;
- опрацьовує дані про результати проведення консультацій з громадськістю, що надійшли від громадських рад при центральних, місцевих органах виконавчої влади;
- систематично інформує громадськість, зокрема через засоби масової інформації, про свою діяльність, прийняті рішення та стан їх виконання;
- формує банк соціологічних даних за результатами вивчення найактуальніших соціальних, у тому числі соціально-психологічних, проблем суспільства та розроблення пропозицій щодо його подальшого розвитку, забезпечує доведення відповідних відомостей до органів виконавчої влади, засобів масової інформації, інших користувачів.

Громадська рада з метою виконання покладених на неї завдань має право:

- отримувати в установленому порядку від Секретаріату Кабінету Міністрів України, центральних, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування інформацію, необхідну для організації своєї роботи;
- утворювати постійні та тимчасові робочі органи (комітети, комісії, експертні групи) відповідно до напрямів своєї роботи;
- залучати до своєї роботи представників Секретаріату Кабінету Міністрів України, центральних, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, вітчизняних і міжнародних експертних та наукових організацій (за згодою їх керівників), а також окремих фахівців.
- проводити асамблеї, конференції, збори.

Склад громадських рад утворюють, відповідно до постанови, шляхом залучення по одному представнику від громадських рад при міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, Раді Міністрів Автономної Республіки Крим, обласних адміністраціях, Київській та Севастопольській міських держадміністраціях.

Громадську раду очолює голова, якого обирають члени ради строком на два роки. Голова організовує діяльність ради, скликає та організовує підготовку її засідань, підписує документи від імені ради, представляє раду у взаємовідносинах з Кабінетом Міністрів України, центральними, місцевими органами виконавчої влади, об'єднаннями громадян, органами місцевого самоврядування, засобами масової інформації.

Основною формою роботи ради є засідання, що проводять за потребою, але не рідше ніж раз на квартал.

У засіданнях ради можуть брати участь керівники центральних і місцевих органів виконавчої влади.

У постанові також зазначено, що в обов'язковому порядку мають проводити консультації з громадськістю щодо проектів нормативно-правових актів, які стосуються прав, свобод і законних інтересів громадян, проектів державних і регіональних програм, рішень щодо ходу їх виконання; звітів головних розпорядників коштів Державного бюджету України про витрачання бюджетних коштів за минулий рік; інформації про роботу Кабінету Міністрів України, центральних і місцевих органів виконавчої влади.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів №1378, організацію і проведення консультацій з громадськістю забезпечує орган виконавчої влади, який безпосередньо готує пропозиції, пов'язані з формуванням та реалізацією державної політики у визначеній сфері державного і суспільного розвитку, або виступає головним розробником нормативно-правового акту. Тобто це має бути Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, а також управління у справах сім'ї, молоді та спорту обласних, міських та районних державних адміністрацій.

Вивчення громадської думки як опосередкована форма консультацій з громадськістю. Постанова Кабінету Міністрів розглядає вивчення громадської думки як опосередковану форму консультацій з громадськістю, яке можуть здійснювати шляхом проведення соціологічних досліджень та спостережень (опитування, анкетування, контент-аналіз інформаційних матеріалів, фокус-групи); шляхом запровадження спеціальних рубрик у друкованих та електронних засобах масової інформації;

проведення експрес-аналізу коментарів, відгуків, інтерв'ю, інших матеріалів у пресі, на радіо та телебаченні для визначення позиції різних соціальних груп; опрацювання та узагальнення висловлених у зверненнях громадян зауважень і пропозицій; проведення аналізу цільової інформації, що надходить до спеціальних скриньок.

В Україні неодноразово проводили опитування громадської думки та соціологічні дослідження стану впровадження ґендерної рівності і на замовлення державних структур (Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерства оборони України, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства внутрішніх справ тощо), і міжнародних та неурядових організацій.

Можна навести чимало прикладів, коли за результатами опитувань і досліджень вносили ті чи інші законодавчі зміни та формували державні програми (наприклад, робота з кривдниками під час внесення змін до Закону України «Про попередження насильства в сім'ї» у 2006 році). Цей досвід свідчить про ефективність такого способу опосередкованих консультацій з громадськістю і потребу його поширювати.

Конкретні форми та способи проведення консультацій з громадськістю має визначати орган виконавчої влади за пропозицією громадської ради залежно від тематики та очікуваного результату консультацій.

Громадські ради та механізми координації щодо проведення консультацій з громадськістю. Важливу роль в координації заходів, пов'язаних з проведенням консультацій з громадськістю та моніторингу врахування громадської думки, відіграють громадські ради, які утворюють як консультативно-дорадчі органи при органах виконавчої влади на підставі затверджених положень.

Так, при Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту створено Міжвідомчу координаційну раду з питань ґендерної та сімейної політики, протидії торгівлі людьми та захисту прав дітей, що працює відповідно до Програми протидії торгівлі людьми.

До роботи громадських рад залучають представників громадських організацій, професійних спілок та інших об'єднань громадян, а також представників колегій відповідних місцевих і регіональних галузевих рад підприємців, органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації.

Подібні ради мають створити при всіх обласних державних адміністраціях.

Корисний досвід в роботі громадської ради накопичено в Міністерстві внутрішніх справ України, в якому ще у 2005 році було створено Громадську раду МВС України із забезпечення прав людини. Серед інших десяти найважливіших напрямів діяльності Громадська рада обрала напрям впровадження ґендерної рівності, протидії торгівлі людьми, запобігання домашньому насильству тощо. З ініціативи Громадської ради було проведено низку досліджень з цих питань, започатковано зміни до законодавства та відомчих нормативно-правових актів МВС України, розроблено Програму впровадження ґендерної рівності в діяльність ОВС тощо.

8. МОЖЛИВІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СТАТИСТИКИ ПОКАЗНИКІВ СТАНОВИЩА ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В УСІХ СФЕРАХ ЖИТТЯ СУСПІЛЬСТВА

Важливою складовою формування та реалізації гендерної політики є гендерна статистика – сукупність показників щодо становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства. Саме завдяки коректному збору даних у різних сферах соціальної життєдіяльності можна говорити про прояви гендерної нерівності або, навпаки, про забезпечення гендерної рівності.

Заклики до держав-членів ООН розробляти гендерну статистику містяться в Рекомендаціях №9 «Статистичні дані щодо положення жінок» Комітету ООН із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, які було прийнято під час засідання Восьмої сесії Комітету ще у 1989 році²⁶. Відповідно до Рекомендацій, урядам держав запропоновано вжити заходів для того, щоб структури, відповідальні за збір статистичних даних щодо стану соціально-економічного розвитку країн, складали дезагрегований за гендерною ознакою статистичний інструментарій як в абсолютних цифрах, так і у відсотках, щоб користувачі могли без перешкод отримати інформацію щодо становища жінок в будь-якому секторі або галузі.

Потребу в гендерній статистиці на законодавчому рівні в Україні закріплено в статті 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків»: «Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями. Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід’ємною складовою державної статистичної звітності».

Ці законодавчі положення отримали подальший розвиток та конкретизацію в Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки, яку було ухвалено в грудні 2006 року. Пункт 13 програми націлює на «проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних та місцевих органів виконавчої влади,

²⁶ General Recommendation No.9 (eighth session, 1989). Statistical data concerning the situation of women.

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom6>

а також працівників галузей»²⁷. Відповідальними за виконання є Головердержслужба, Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, центральні та місцеві органи виконавчої влади.

Аналіз статистичних даних, що збирають центральні органи виконавчої влади показує, що поки вони фактично не відображають становища жінок та чоловіків. Виділення статей зроблено лише за декількома параметрами. Як наслідок, на підставі зібраних статистичних даних не можна дізнатися про стан дотримання або недотримання ґендерної рівності в різних сферах.

Таким чином, для реалізації положень чинного законодавства щодо збору ґендерної статистики потрібно розробити дієвий механізм.

Відповідно до Закону України «Про державну статистику» (стаття 12), основними завданнями Державного комітету статистики є участь у формуванні державної політики в галузі статистики та забезпечення її реалізації; збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичної інформації щодо масових економічних, соціальних, демографічних, екологічних явищ і процесів, які відбуваються в Україні та її регіонах; забезпечення надійності та об'єктивності статистичної інформації; розроблення, вдосконалення і впровадження статистичної методології; забезпечення розроблення, вдосконалення та впровадження системи державних класифікаторів техніко-економічної та соціальної інформації, які використовуються для проведення статистичних спостережень; взаємодія інформаційної системи органів державної статистики з інформаційними системами органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших юридичних осіб, міжнародних організацій та статистичних служб інших країн шляхом взаємного обміну інформацією, проведення методологічних, програмно-технологічних та інших робіт, спрямованих на ефективне використання інформаційних ресурсів; координація дій органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших юридичних осіб у питаннях організації діяльності, пов'язаної із збиранням та використанням адміністративних даних; забезпечення доступності, гласності, відкритості статистичної інформації, її джерел та методології складання тощо.

Крім того, відповідно до статті 13 Закону України «Про державну статистику», органи державної статистики мають право приймати в

²⁷ Законодавство України [Електронний ресурс] / Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року». – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1834-2006-%EF>

межах своєї компетенції рішення з питань статистики, обліку і звітності. Рішення органів державної статистики з цих питань є обов'язковими до виконання всіма суб'єктами, на яких поширюється дія цього закону. У разі виникнення питань щодо статистичної методології в окремих галузях економіки, органи статистики мають право залучати до їх вирішення органи державної влади.

Якщо додати до цього статтю 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків», то можна вважати, що Державний комітет статистики має повноваження на забезпечення збору, опрацювання, аналізу, поширення, збереження, захисту та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями. Оскільки повноваження центральних органів виконавчої влади, а також обласних державних адміністрацій щодо збору ґендерно збалансованої статистики в Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» не зазначено, виникає питання щодо механізму формування відповідної статистичної звітності на рівні галузей. У цій ситуації варто опиратися на повноваження, прописані в Законі України «Про державну статистику».

Таким чином, Державний комітет статистики, який є центральним органом виконавчої влади у галузі статистики, має ініціювати збір ґендерно збалансованої статистичної звітності. Водночас сам Держкомстат, спираючись на чинне законодавство, заперечує свою причетність до ініціювання та здійснення зазначених заходів²⁸.

28 Цю позицію відображено в листі заступника голови Державного комітету статистики Ю.М. Остапчука (від 09.10.2008 № 05/6-5/158-а) на адресу Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. Витяг з листа Ю.М. Остапчука: «В частині пункту 8 «Розроблення рекомендацій щодо внесення змін для вдосконалення галузевої статистики з урахуванням ґендерної складової» завдань і заходів Державної цільової соціальної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року слід зазначити, що відповідно до статті 16 Закону України «Про державну статистику» (від 13.07.2000 №1922-111) визначаються відносини між органами державної статистики та органами, що займаються діяльністю, пов'язаною із збиранням та використанням адміністративних даних, шляхом обов'язкового погодження в органах державної статистики методології та звітної документації, що пов'язані із збиранням та використанням адміністративних даних. Ініціаторами запровадження нової або внесення змін до діючої адміністративної звітності виступають органи державної влади, місцевого самоврядування та інші юридичні особи відповідно до законодавства та з метою виконання адміністративних обов'язків та завдань, віднесених до їх компетенції. Враховуючи викладене, вважаємо, що зміст цього заходу має бути викладено з урахуванням положень чинного національного законодавства. Одночасно звертаємо увагу на те, що Держкомстат не може визначатися як головний виконавець заходу. Не зрозумілим є і алгоритм розрахунку значень показників щодо виконання цього завдання із розподілом по роках».

На засіданні Міжвідомчої координаційної ради при Кабінеті Міністрів України, яке відбулося 21 травня 2009 року і було присвячено темі ґендерної рівності, обговорювали труднощі, що виникають під час збору ґендерно збалансованої статистики на рівні міністерств. Протокольне доручення Кабінету Міністрів за результатами засідання містить положення щодо необхідності проведення ґендерного аналізу кадрового складу всіх центральних органів виконавчої влади²⁹.

²⁹ Протокольне доручення за результатами засідання Міжвідомчої координаційної Ради 21 травня 2009 року.

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА ПРАВОВІ ЕЛЕМЕНТИ ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ»

1. Основні проблеми та перепони на шляху утвердження інституційного механізму гендерної політики в Україні

Основні протиріччя сучасного варіанту інституціоналізації гендерних відносин проявляються під час інтеграції України в глобалізований простір, який передбачає гомогенність інституціональних утворень.

В українській моделі взаємодії з владою домінують неформальні контакти, що поглиблює трансформаційні ризики в сучасних умовах.

Заснований на принципах прозорості демократичної конкуренції рівних партнерів механізм формування державних інститутів є цілеспрямованою діяльністю держави з упорядкування взаємодії влади і громадянського суспільства для подолання системного дисбалансу соціальних відносин. Цей механізм має нейтралізувати негативний ефект нерівноваги інституціонального механізму, що проявляється в розширенні сфери дії неформальних інститутів, детермінованих, перш за все, фактичною персоналізацією відносин з високим рівнем невизначеності.

За висновками експертів, модель інституціоналізації гендерної політики, яка формується в Україні, не копіює жодну з наявних у світі моделей³⁰. Дати їй однозначне визначення досить важко, оскільки вона поєднує і міжсекторний підхід, і посилення одного з органів центральної виконавчої влади. В цілому національний механізм в Україні є політично слабким; його створюють в досить складних умовах браку коштів та добре підготовлених кадрів. Про недостатню ефективність національного механізму щодо гендерної рівності свідчать такі факти:

1. Невиконання задекларованих Україною обов'язків

Реальні процеси в сфері соціальних відносин протирічать задекларованій державній гендерній політиці. Міжнародні зобов'язання з гендерної рівності де-факто не виконують³¹.

30 Український центр політичного менеджменту [Електронний ресурс] / Левченко К. Державне управління процесами формування гендерної політики в Україні: теоретичні проблеми // Український соціум. – 2004. – № 3 (5). – С.56-60. – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=53&c=1134>

31 Див. Звіт по CIDAW

1.1. Проблеми ґендерної рівності не є пріоритетними для уряду.

Програма уряду «Український прорив: для людей, а не політиків» наголошує, що «містить конкретні шляхи та механізм проведення соціально-економічних і політичних реформ, реалізації культурних і міжнародних ініціатив держави та є планом дій коаліційного Уряду на період здійснення його повноважень». Для утвердження в суспільстві ґендерної рівності уряд взяв на себе певні зобов'язання: вдосконалити інституціональний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, утворити Національний ґендерний ресурсний центр та розширити мережу ґендерних ресурсних центрів у регіонах; забезпечити включення ґендерної складової до Національної стратегії розвитку, державної, регіональних та галузевих програм соціально-економічного розвитку тощо.

Згідно з програмою, *«змістом соціальної політики повинна стати докорінна зміна системи соціального захисту населення»*. Зобов'язання уряду у сфері соціального захисту є такими:

- поліпшення соціального захисту дітей, розв'язання проблем дитячої бездоглядності і безпритульності;
- подолання демографічної кризи, досягнення сталого демографічного розвитку;
- запобігання насильству в сім'ї та протидія торгівлі людьми;
- утвердження в суспільстві ґендерної рівності ;
- розвиток державної молодіжної політики;
- трансформація політики у сфері зайнятості та ринку праці;
- реформування системи соціальних стандартів та надання пільг окремим категоріям громадян;
- реформування системи пенсійного забезпечення;
- повноцінний спосіб життя для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями;
- повернення впродовж двох років громадянам України знецінених вкладів, поміщених в установи Ощадного банку СРСР.

Проте, незважаючи на задекларовані пріоритети, в програмі уряду переважає соціальна риторика. Аналіз свідчить, що за напрямом ґендерної рівності урядом мало що зроблено.

1.2. Ґендерна рівність не є пріоритетом діяльності Кабінету Міністрів України³². Свідченням цього є Розпорядження Кабінету

³² Правові системи [Електронний ресурс] / Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 лютого 2008 р. №383-р «Про затвердження плану заходів, спрямованих на реалізацію

Міністрів України від 27 лютого 2008 р. №383-р «Про затвердження плану заходів, спрямованих на реалізацію пріоритетів діяльності Кабінету Міністрів України у 2008 році», в плані заходів якого гендерна проблематика не є пріоритетною. Відповідно до плану заходів Кабміну, наказ Мінсім'ямолодьспорту від 17.03.2008 №1043 «Про затвердження плану заходів щодо реалізації пріоритетів діяльності Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту і урядових органів державного управління, діяльність яких скеровується через Міністерство» також не виокремлює гендерні питання як пріоритетні. Немає питання гендерної рівності в пріоритетних напрямках діяльності Міністерства у справах сім'ї молоді та спорту і на 2009 рік. (Див. «Пріоритети діяльності Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту на 2009 рік»)³³.

Одне з рішень Міжвідомчої координаційної наради містило рекомендацію призначити радника з гендерних питань у кожному міністерстві, створити гендерні робочі групи та налагодити їх роботу, провести гендерний аналіз кадрового складу центрального апарату і галузі в цілому, організувати семінари з гендерного бюджетування відповідних галузей тощо³⁴. Радників з гендерних питань призначено тільки у двох ЦОВ, натомість гендерні робочі групи призначено у більшості ЦОВ, а навчання для них проводили за рахунок ПРООН. Аналіз кадрового складу проведено у 2008 та 2009 роках. Семінари з гендерного бюджетування розпочали проводити з 2009 року. Сьогодні, для того щоб зробити систему координування відповідною до стандартів управлінської діяльності, потрібна лише політична воля уряду.

1.3. Невизнання гендерних пріоритетів на рівні місцевої влади.

Голови деяких державних адміністрацій ініціюють закриття певних установ, щоб зекономити бюджетні кошти. Кандидатом на закриття є обласний гендерний ресурсний центр у Житомирській області³⁵, який, на

пріоритетів діяльності Кабінету Міністрів України у 2008 році». – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.29412.0>

33 Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту [Електронний ресурс] / Пріоритети діяльності Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту на 2009 рік. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish/article?art_id=101739&cat_id=101738

34 Нарада відбулася 25 грудня 2008 року в Києві. Організували нараду Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту спільно з Комітетом Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин, Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН, Програма сприяння Парламенту України. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/sport/control/publish/article?art_id=100397 (станом на 27.12.2008)

35 УНІАН [Електронний ресурс] / Для економіки можна закрити учредження, дублюючі

думку голови ОДА, фактично дублює функції державних органів, а видатки на його утримання здійснюються за рахунок коштів з місцевого бюджету, що недоцільно за критичного дефіциту місцевих бюджетів під час бюджетної кризи.

2. Слабка система правозастосування. Рівність з погляду права фактично не забезпечено

Розрив між де-юре і де-факто просування ґендерної рівності в Україні обумовлений тим, що:

2.1. Правова система, що забезпечує ґендерну рівність, має недостатні економічні підстави, а механізми контролю та моніторингу дотримання законодавства в сфері ґендерної рівності є недосконалими.

2.2. Брак відповідальності за невиконання нормативних актів. *Україна має слабку систему правозастосування (необов'язковість або селективність виконання законодавства).* За умов існування в країні надзвичайно жорсткого законодавства щодо захисту прав громадян, механізми контролю за його виконанням є досить слабкими. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих в законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Таким чином, гнучкість української моделі забезпечує не гнучкість правил, а можливість уникати виконання законів³⁶.

Водночас ті зміни, які справді потрібні для утвердження принципу ґендерної рівності, мало обговорюють. Це стосується, наприклад, створення механізму та системи оскарження сексуальних домагань на робочому місці, введення відповідальності юридичних та фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі, створення інституту омбудсмена з питань рівних прав та можливостей чоловіків і жінок тощо.

другие. – Режим доступу: <http://www.unian.net/ukr/news/news-292567.htm> (станом на 28.12.2008)

36 Поєднання формальної гнучкості з фактичною характерне для групи англосаксонських країн (США, Велика Британія, Канада, Австралія, Нова Зеландія), де діє ліберальне законодавство, але ухвалені закони виконують неухильно. На іншому полюсі знаходяться країни Латинської Америки, де законодавство жорстке, але дія його поширюється на відносно невеликий формальний сектор. В його межах закони виконують повною мірою, тимчасом як в неформальному секторі вони не діють взагалі. Для країн Західної та Східної Європи характерне жорстке законодавство, що регулює права людини і неухильне виконання законів.

2.4. Велика проблема застосування норм Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» полягає, за визначенням експертів³⁷, у складності застосування норм та бракові санкції у випадках ґендерної дискримінації³⁸. Наочним прикладом, який підтверджує цю тезу, є стаття 23: «Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром. Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом». У жодному законодавчому акті цей порядок досі не визначено.

3. Слабке втілення ґендерних підходів в основні державні стратегії та відповідно слабкий вплив на ґендерні зміни в суспільстві

3.1. Ефективність виконання Державної програми з утвердження ґендерної рівності:

- *Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (затверджена Постановою КМУ від 27 грудня 2006 р. №1834) не має виокремлених та чітко визначених пріоритетів.*
- *Пріоритет ґендерної рівності не пов'язано з іншими стратегічними документами (Планом дій соціально-економічного розвитку, Стратегією зменшення бідності тощо).*
- *Реалізація положень Державної програми носить несистематичний та непослідовний характер, що підтверджено браком відповідних програмних документів у цільових органах виконавчої влади та відсутністю відповідальних за їх реалізацію осіб. Для більшої частини регіонів проблема ґендерної нерівності також не є пріоритетною. Так, у 2007 році з двох обов'язкових заходів на виконання Державної програми (ухвалення відповідних регіональних програм та*

37 Українська гельсінська спілка з прав людини [Електронний ресурс] / Права жінок та ґендерна рівність // Права людини в Україні – 2008. Доповіді правозахисних організацій. – Режим доступу: <http://www.helsinki.org.ua/index.php?id=1245859923> (станом на 24.06.09)

38 Альтернативный отчет о выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Украине. Подготовлено сетью общественных организаций по инициативе Женского Консорциума Украины. – Украина, 2008. – С. 8.

проведення конкурсу наукових робіт з ґендерної проблематики), перший реалізували дві третини областей, а другий – лише третина регіонів. Натомість часто здійснювали заходи, що належали до компетенції інших органів та установ.

- *Слабке виконання Державної програми міністерствами.* Заходи, які вони ініціюють, мають ситуативний, разовий характер. Вони зорієнтовані скоріше на потребу відзвітувати, аніж на послідовне впровадження ґендерної політики у діяльність галузей. Характерним є факт відсутності особи, яка б відповідала за впровадження ґендерної складової у діяльність відповідних установ, у більшості центральних органів виконавчої влади.
- *Спрямовані на розвиток ґендерної рівності національні дії є частковими; немає звітних механізмів, які могли б їх підтримати* (Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві не містить індикаторів її виконання).
- *Брак системи моніторингу виконання програми.* Незважаючи на те, що, згідно з Рекомендаціями Парламентських слухань 2006 року, Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту доручено проводити моніторинг виконання заходів Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року³⁹, моніторинг залишається однією з найслабкіших ланок національного механізму.

3.2. Брак концепції ґендерного розвитку та державної ґендерної стратегії. Немає єдиної концепції (стратегії) ґендерної політики, а наявна державна програма передбачає лише не пов'язані між собою заходи.

4. Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади

4.1. Ключовим фактором неефективності інститутів України є дуже низький рівень довіри до влади.

4.2. Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду та, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності в ухваленні рішень. Останні роки в Україні були роками політичної нестабільності, глибокої парламентської кризи та перманентних виборчих кампаній, що фактично призвело до паралічу виконавчої та законодавчої

³⁹ Постанова Верховної Ради України від 27 червня 2007 р. №1241-V «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи»

влади. Це мало негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження ґендерної рівності.

4.3. Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади ускладнює безперервне реформування управлінських структур, зокрема тієї, що відповідає за ґендерні відносини в суспільстві. Це свідчить про недостатню окресленість предмета її управлінської діяльності, невизначеність масштабів об'єкта і суб'єкта впливу та неконкретність результатів, яких очікують від управлінського регулювання ґендерної рівності.

5. Слабке кадрове забезпечення

5.1. Кадрові зміни, які відбулися після чергової зміни уряду, привели до влади велику кількість людей, взагалі не обізнаних з ґендерними питаннями.

5.2. Слабке розуміння необхідності втілення ґендерних підходів з боку державних службовців усіх рівнів, брак ґендерної свідомості.

5.3. В Україні, порівняно з іншими країнами, міністерство, до компетенції якого входять питання забезпечення ґендерної рівності, опікується надто широким полем діяльності – від демографічних проблем до спортивних досягнень.

5.4. Недостатнім є кадровий потенціал і Мінсім'ямолодьспорту, й інших органів влади (незначна чисельність обізнаних з проблематикою працівників, брак спеціальних знань, високий рівень плинності кадрів). Ґендерний департамент Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту не має достатніх ресурсів і потенціалу. На практиці це означає, що Мінсім'ямолодьспорт не спроможне ефективно впливати на зусилля з гармонізації зовнішньої допомоги для просування ґендерної рівності та прав жінок. Наприклад, де-факто тематичну підгрупу з прав людини та ґендерної рівності очолює Міністерство юстиції України.

5.5. На рівні районів та міст спеціаліст, на якого покладено питання впровадження ґендерної політики, дуже часто відповідає за цілу низку інших питань, що не сприяє ефективній роботі.

6. Недосконалість взаємодії структур з ґендерних питань

6.1. Брак потужної організаційної структури. Наявність сектору ґендерної політики в рамках відповідального міністерства є недостатньою умовою для впровадження послідовної та якісної державної політики.

6.2. Незрозуміла вертикаль інституційного механізму (зокрема, непомітною є роль Мін'юсту – органу, що проводить ґендерно-правову експертизу, відповідає за адаптацію законодавства України до законодавства ЄС і координує діяльність органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій щодо правової освіти населення).

6.3. Низький рівень внутрішньовідомчої і міжвідомчої координації не сприяє ефективному впровадженню ґендерної рівності в діяльність органів виконавчої влади, (тому доцільно покласти на радника і цю функцію).

6.4. Такий дорадчо-консультативний орган як Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми є недієздатним. Так, зібрання Міжвідомчої координаційної ради в 2007 році виявило, що дій його членів є неузгодженими, а керівництву бракує уявлень щодо адекватних форматів, цілей, завдань та результатів її роботи. Роботу центральних органів виконавчої влади щодо регулювання ґендерних відносин було розкритиковано на Міжвідомчій координаційній нараді щодо стану виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зокрема, учасники наради зазначили, що центральні органи виконавчої влади загалом не приділяють достатньої уваги впровадженню інституційних механізмів ґендерної рівності (серед них і ґендерного законодавства); велику кількість законодавчих актів досі не зроблено відповідними до ґендерного законодавства; немає фахової ґендерної статистики, що ускладнює оцінку перетворень в українському суспільстві; тощо. Державна ґендерна політика ґрунтується на підміні змісту поняття ґендерної рівності, яке часто обмежують питаннями материнства (батьківства) та демографічної кризи.

7. Незадовільне ресурсне забезпечення

7.1. Заходи з реалізації ґендерної політики слабо підкріплено державним та місцевими бюджетами. Оскільки національні пріоритети з ґендерної рівності не відображено в державному бюджеті, немає фінансових ресурсів для їх реалізації у повному обсязі⁴⁰. Ґендерні підходи не

⁴⁰ Державна програма щодо утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року не мала передбачених на виконання заходів коштів. Частка видатків МСМС серед інших міністерств складає 3,1%. Водночас, за оцінкою самого міністерства, витрати на ґендерний компонент (тобто чітко відокремлені ґендерні витрати у складі ґендерно чутливих видатків) склали у 2004 році 1,166 млн. грн., у 2005 році – 505,0 тис. грн., а у 2006 році такий компонент у бюджетних програмах взагалі не було передбачено.

застосовують під час бюджетного планування в Україні, хоча ключові міністерства – Міністерство фінансів України та Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту – підтримали цю ідею.

Програмно-цільовий метод (ПЦМ) може бути підставою для ґендерного бюджетування (ГБ), однак на державному рівні ПЦМ застосовують тільки в процесі бюджетного планування, а на локальному рівні його не впроваджують взагалі.

8. Слабкість інституту омбудсмена

8.1. Незважаючи на статтю 24 Закону України «Про звернення громадян», що встановлює відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про звернення громадян та передбачає цивільну, адміністративну або кримінальну відповідальність, контроль за дотриманням законодавства про звернення громадян здійснює за принципом «самоконтролю»,⁴¹ тобто механізму контролю за порушенням законодавства про звернення громадян фактично немає.

8.2. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини порушує Закони України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок». Він не виконує норми статті 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що встановлює висвітлювати питання дотримання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у щорічній доповіді, а також норми статті 18 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»⁴² щодо обов'язку готувати та подавати на розгляд Верховної Ради України щорічні доповіді, а також спеціальні доповіді відповідно до статті.

Так, за 11 років здійснення своїх повноважень Уповноважений Верховної Ради підготував лише три щорічні доповіді, які було представлено у Верховній Раді у 2000, 2002 та 2005 роках. Від 1 січня 2006 року, коли Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» набув чинності, до травня-червня 2009 року – часу написання «Рекомендацій», Уповноважений Верховної Ради України не представив жодної щорічної доповіді.

41 Стаття 28. Контроль за дотриманням законодавства про звернення громадян Закону України «Про звернення громадян».

42 Стаття 18. Щорічні та спеціальні доповіді Уповноваженого Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини».

9. Недосконала державна ґендерна статистика

Виділення статей зроблено лише за декількома параметрами. Як наслідок, на підставі зібраних статистичних даних не можна дізнатися про стан дотримання або недотримання ґендерної рівності в різних сферах. Немає й відповідних відомчих показників, які б враховували ґендерний аспект, хоча стаття 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає ведення ґендерно диференційованої статистики: «Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статтями». (Брак цієї інформації не дає змоги оцінити перетворення, які вже відбулися, з тим, щоб належним чином відкорегувати виконання державної та обласних програм на подальший період).

(Держкомстату рекомендовано зробити відповідними до статті 5 згаданого закону нормативно-правові акти для забезпечення збору ґендерно диференційованої статистики).

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Наразі немає єдиної думки щодо існування сформованого національного механізму забезпечення гендерної рівності в країні. Однак для України вкрай важливо враховувати вимоги до процесу функціонування національного механізму впровадження гендерної політики, які висувають в міжнародних документах. **Вимоги до національного механізму** є такими:

- бути підпорядкованим посадовій особі максимально високого рівня;
- здійснювати децентралізоване планування, виконання та контроль для широкого залучення неурядових організацій та громадськості;
- бути забезпеченим потрібними людськими та фінансовими ресурсами;
- мати можливість впливати на уряд у розробці політики в усіх галузях.

Обов'язковим атрибутом розвинутої та інституційно сформованої політики є державна ідеологія (цілі, принципи, пріоритети), а також заходи і механізми її реалізації (законодавчі, інституційні, фінансові, інформаційні, наукові, кадрові та ін.). Наявна структура та статус національного апарату в Україні, на думку експертів, перебувають на тому рівні, коли багато законодавчих та виконавчих передумов вже виконано, і ключове питання полягає в тому, щоб здійснити останні зміни та уможливити їх ефективну роботу, спрямовану на досягнення вагоміших результатів. З нашого погляду, для ефективного функціонування національного механізму потрібно

Вдосконалити нормативно-правового забезпечення, а саме:

1. Здійснювати науково-методичне забезпечення процесів формування та реалізації гендерної політики.
2. Розробити Концепцію державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2011 – 2015 роки та відповідну Державну програму.
3. Розробити Стратегію гендерної політики на довгостроковий період.
4. Розглянути доцільність внесення до Регламенту Верховної Ради питання проведення гендерно-правової експертизи законодавства на парламентському рівні.

Зміна системи ґендерного регулювання та механізму

Створення координаційного бюро або комісії з питань забезпечення ґендерної рівності при Кабінеті Міністрів України

Той факт, що ключова ланка національного механізму забезпечення ґендерної рівності знаходиться в рамках Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту, свідчить, з одного боку, про позитивний підхід уряду до проблем ґендерної рівності, а з іншого – про те, що досить складно відстоювати ґендерну рівність, якщо йдеться про програми, які розробляють інші виконавчі структури. За результатами аналізу експерти дійшли висновку про необхідність створення при Кабінеті Міністрів України координаційного бюро з питань забезпечення ґендерної рівності, тобто Національного ґендерного бюро, що матиме вищий статус та широкі повноваження.

Це відповідатиме положенням Рекомендацій парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», схвалених Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2004 року №1904-IV, в яких, зокрема, йшлося про створення при Кабінеті Міністрів України відповідного консультативно-дорадчого органу для координації діяльності органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Отже метою створення Національного ґендерного бюро має стати оптимізація нинішньої системи державного управління у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розв'язання її основних організаційних проблем, серед яких недоліки загальної координації, аналізу та звітності, брак довгострокового планування в цій сфері тощо.

Саме впровадження **ґендерної рівності** має стати стратегічним завданням елементу національного механізму з такими невід'ємними компонентами:

- застосування методології ґендерного аналізу, прогнозування та лобювання під час розробки і виконання моніторингу та оцінки державної політики і програм з урахуванням рівних можливостей;
- створення Національного ґендерного бюро також дозволить залучити до реалізації низки заходів неурядові організації, забезпечить співробітництво із засобами масової інформації для підвищення ґендерної чутливості суспільства та подолання ґендерних стереотипів.

Розглянути доцільність створення окремого комітету, (міністерства) з гендерної політики.

На наш погляд, комітет (департамент міністерства) має виконувати такі обов'язки:

- готувати для всіх державних органів рекомендації щодо складання короткострокових та довгострокових планів з поліпшення стану гендерної рівності у відповідних сферах управління;
- організовувати збір даних про хід виконання вказаних планів;
- аналізувати результати.

У загальних рекомендації ПРООН з вдосконалення національного механізму забезпечення гендерної рівності зазначено, що наразі є три можливих варіанти поліпшення нинішньої ситуації з національним гендерним механізмом.

Перший варіант передбачає збереження статусу та підсилення Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту як центрального органу виконавчої влади, відповідального за ефективність гендерної політики.

Другим варіантом є змістовна трансформація наявної системи. В ідеалі мав би існувати профільний орган високого статусу, а саме: бюро, комісія чи секретаріат з гендерної рівності або із забезпечення рівних прав та можливостей, який би підпорядковувався прем'єр-міністру чи президенту. Наявність такого органу поза межами якоїсь окремої сфери діяльності дасть чіткіше розуміння комплексності проблематики гендерної рівності та приверне до неї більшу увагу.

Водночас є і третій варіант: перенесення функції національного апарату до міністерства, сфера компетенції якого дозволяє ухвалювати рішення та впливати на процес ухвалення рішень у різних галузях. Однак за вибір моделі управління гендерними процесами відповідає уряд.

Реформування інституту уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та створення посад спеціалізованих омбудсменів

Коло та кількість питань, з якими звертаються громадяни, шукаючи захисту власних прав, неухильно зростає, що потребує реформування інституту уповноваженого Верховної Ради України з прав людини для підвищення ефективності його роботи та задоволення потреб різних верств населення України. Одним з напрямів реформування, що має посилити відповідальність за вирішення проблем громадян, може стати створення

правових умов для запровадження інституту спеціалізованих омбудсменів. Такий підхід успішно апробовано в багатьох країнах.

Науковці, які досліджують інститут омбудсмена, стверджують, що в ситуації, подібній до сучасної української, коли суперечлива урядова політика викликає збільшення числа скарг та зростання незадоволення населення, коли сформувалася гостра потреба в терміновій реформі державного управління, суспільству вкрай необхідно мати сильного омбудсмена із спеціалізованими функціями, який здатен захищати громадян, гарантувати справедливість і рівність всіх перед законом⁴³.

Громадські та міжнародні організації в Україні неодноразово виходили з пропозиціями створити посади спеціалізованих омбудсменів. Найбільш актуальними є посади омбудсменів з прав дитини, з дотримання ґендерної рівності, з прав затриманих тощо. Фактично має залишитися єдиний інститут уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, в рамках якого працюватимуть спеціалізовані або тематичні омбудсмени. Саме така модель видається найдієвішою.

Варто зауважити, що запровадження інституту спеціалізованих омбудсменів не тільки дозволить зробити співпрацю омбудсменів з громадськими організаціями продуктивнішою, а й сприятиме посиленню правового захисту конкретних соціальних груп населення України. Інститут спеціалізованих омбудсменів – це ще один механізм поліпшення взаємодії держави та громадянського суспільства. Його варто підтримувати, якщо держава визнає себе демократичною та цивілізованою.

Для створення системи спеціалізованих омбудсменів потрібно ініціювати та внести зміни до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини».

Вдосконалити втілення ґендерних підходів в основні державні стратегії

Вдосконалення процедури підготовки Державної програми з утвердження ґендерної рівності

1. Виходячи з попереднього аналізу дій і тенденцій у сфері ґендерної рівності в ЄС та Україні, для наближення України до європейських ґендерних стандартів можна запропонувати: невідкладно провести ревізію закріплених в українській Державній програмі пріоритетів, щоб

43 Ці питання висвітлювалися автором коментарів в статті «Реформування інституту Омбудсмена – вимога сьогодення». – Голос України. – 2006. – № 23.

скоротити їх кількість; чітко окреслити очікувані результати програми відповідно до визначених пріоритетів; зробити заходи програми відповідними до визначених пріоритетів; здійснити заходи для моніторингу виконання програми.

2. Низька ефективність виконання Державної програми на місцевому рівні породжує потребу витлумачити окремі пункти Державної програми для її безпосередніх виконавців, щоб уникнути дублювання.

3. Очікувані результати реалізації програми визначити індикаторами та головними ініціативами з встановлених пріоритетних питань, а саме:

- досягнення рівної економічної незалежності для чоловіків і жінок;
- узгодження роботи, сімейного і приватного життя;
- просування рівної участі жінок і чоловіків на рівні прийняття рішень;
- ліквідація ґендерного насильства й торгівлі жінками;
- ліквідація ґендерних стереотипів в суспільстві;
- поліпшення управління для досягнення ґендерної рівності.

4. Для кожного пріоритету визначити конкретні заходи.

5. Створити перелік основних документів і дій, які потрібно здійснити за період реалізації програми, зокрема ухвалення щорічних звітів з реалізації, детальніша розробка індикаторів оцінки й моніторингу в цьому контексті; зовнішня оцінка програми та формулювання рекомендацій на наступний період;

6. Очікувані результати української Державної програми з утвердження ґендерної рівності визначити не абстрактними термінами на зразок „стабілізувати”, „забезпечити”, „підвищити”, а конкретними показниками.

7. Передбачити моніторинг виконання, а не тільки щорічні звіти.

Вдосконалення інституту радників

Розглянути доцільність призначення радників з ґендерних питань при кожній виконавчій структурі

Упровадження ґендерної рівності передбачає організацію, вдосконалення, розвиток і оцінку процесів ухвалення політичних рішень таким чином, щоб учасники процесу ухвалення рішень долучали перспективу ґендерної рівності до політики на всіх рівнях і всіх стадіях. На думку експертів, для впровадження ідеї ґендерної рівності доцільно не лише призначати радників з ґендерних питань в органах виконавчої влади, а й увести посади штатних радників з ґендерних питань при кожній виконавчій структурі.

Завдання радників в органах виконавчої влади можуть бути такими:

- аналіз розвитку політики ґендерної рівності в цілому та її окремих напрямів, участь у її формуванні, підготовка аналітичних матеріалів;
- підготовка пропозицій до розроблених проектів нормативно-правових актів, а також участь в їх розробці;
- аналіз стану дотримання ґендерної рівності під час вирішення у відповідному органі кадрових питань з урахуванням показника пропорційно збалансованого представництва кандидатур кожної статі;
- вивчення потреб і можливостей застосування, а також припинення позитивних дій – спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України; внесення відповідних пропозицій;
- підготовка методичних рекомендацій щодо організації діяльності органу з урахуванням Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності;
- участь у підготовці й проведенні науково-практичних конференцій, міжвідомчих організаційних заходів, де розглядають ці питання;
- вивчення зарубіжного досвіду й підготовка пропозицій щодо доцільності його застосування в роботі відповідного органу виконавчої влади.

Міжнародні експерти висловили переконання, що інститут радників з ґендерних питань має функціонувати не на добровільній основі: радники повинні мати офіційний статус і бути штатними працівниками міністерств та адміністрацій.

Проводити навчання державних службовців

Робота з упровадження ґендерної рівності не повинна залежати від особистості конкретного радника. Щоб рівень обізнаності кожного державного службовця був достатнім для впровадження ґендерної рівності в роботу відповідного органу, він/вона має брати участь в регулярних тренінгах для набуття відповідних теоретичних знань і практичних навичок. Оскільки поглиблення знань ґендерної проблематики в цілому і методів впровадження ґендерної рівності зокрема є важливим чинником ґендерних перетворень, радник має координувати процес навчання, щоб визначити його ефективність, а також прогнозувати й оцінювати потрібні ресурси.

Піднімати питання ґендерної проблематики під час атестації державних службовців, а також під час приймання на роботу

Розглянути доцільність обов'язкового навчання державних службовців з ґендерних питань.

Провести обов'язкове навчання радників з ґендерних питань.

Створення при органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів, експертних робочих груп з ґендерних питань

Альтернативою призначенню радників є утворення при органах виконавчої влади консультативно-дорадчих органів, експертних робочих груп з ґендерних питань, як це передбачено Державною програмою утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затвердженою постановою КМУ від 27 грудня 2006 р. №1834. Проте суттєвим недоліком цього варіанту може бути брак персональної відповідальності за роботу й потреба вживати додаткові організаційні заходи в середині відповідного органу. Натомість можна розглянути варіант поєднання обох інститутів: і радників, і консультативно-дорадчих органів.

Посилення потребує і Міжвідомча координаційна рада при Кабінеті Міністрів України, і система уповноважених з ґендерних питань, до якої залучено заступників керівників центральних органів виконавчої влади та обласних державних адміністрацій.

Вдосконалення механізмів участі громадськості

Вдосконалення порядку проведення консультацій з громадськістю

Орган виконавчої влади організовує і проводить публічне громадське обговорення в такому порядку:

- ініціювання проведення обговорення;
- визначення питання (проблеми) для обговорення;
- прийняття рішення про проведення обговорення;
- утворення робочої групи з питань організаційного забезпечення обговорення;
- формування експертних пропозицій щодо альтернативного вирішення питання (розв'язання проблеми);
- оприлюднення інформації про проведення обговорення;
- забезпечення репрезентативності соціальних груп населення в процесі проведення обговорення (залучення їх представників з урахуванням соціальної структури суспільства, об'єднань громадян, що провадять свою діяльність у певній галузі (сфері) чи регіоні);

- устанавлення регламенту подання пропозицій;
- обговорення та збирання інформації про оцінювання громадськістю ефективності запропонованого рішення, його альтернативи;
- проведення аналізу результатів у разі прийняття рішення для різних соціальних груп населення;
- урахування результатів обговорення під час прийняття остаточного рішення;
- визначення способу і строків оприлюднення результатів обговорення
- оприлюднення у засобах масової інформації, на інтернет-сторінках органів виконавчої влади результатів обговорення, прийнятого остаточного рішення та його обґрунтування, а також відомостей про врахування поданих пропозицій.
- урахування результатів обговорення у процесі прийняття остаточного рішення та інформування про це громадськості;

Пропозиції та зауваження можуть подаватися в письмовій формі, надсилати електронною поштою, через інтернет-мережу, засоби масової інформації. Усні пропозиції та зауваження (зокрема ті, що висловлені по телефону) фіксуються з обов'язковим зазначенням прізвища, імені та по батькові громадянина, його адреси. Узагальнені пропозиції та зауваження подаються робочою групою на розгляд громадської ради та органу виконавчої влади.

План заходів з вивчення громадської думки має передбачати:

- визначення потреби у дослідженні громадської думки з того чи іншого питання;
- зазначення строку, форм і методів вивчення громадської думки;
- першочергові питання, з яких проводиться вивчення громадської думки, альтернативні пропозиції щодо їх вирішення;
- визначення організації, на яку покладається проведення дослідження;
- зазначення ступеня репрезентативності соціальних груп населення, які охоплюються дослідженням;
- отримання підсумкової інформації про вивчення громадської думки;
- формулювання громадської думки щодо запропонованого рішення;
- урахування громадської думки під час прийняття органом виконавчої влади остаточного рішення.

Результати проведення консультацій з громадськістю враховуються органом виконавчої влади під час прийняття остаточного рішення або в подальшій роботі.

Громадська рада при Кабінеті Міністрів України формує банк соціологічних даних з метою забезпечення органів виконавчої влади, засобів масової інформації та інших користувачів науково обґрунтованими соціологічними даними за результатами вивчення найактуальніших соціальних, у тому числі соціально-психологічних, проблем суспільства та розроблення пропозицій щодо його подальшого розвитку.

Інституціоналізація механізмів лобіювання

Одним з механізмів відстоювання інтересів суспільства є інститут лобіювання. Інституціоналізація лобізму дозволяє забезпечити в суспільстві баланс суперечливих інтересів, що відображають в нормах закону компромісне, дорадче рішення. Тісний зв'язок з урядом групових соціальних інтересів через неформальну систему лобізму веде до поширення корупції і домінування приватних інтересів групи чиновників з так званою «рентомотивованою» поведінкою. Що більше інститути держави вмотивовано приватногруповим інтересом, то менше соціальна політика відображає інтереси суспільства. Коаліції групових інтересів, пов'язаних з інститутами влади, не спрямовані на проведення ефективної соціальної політики, зокрема ґендерної.

Оскільки лобізм має широкий спектр можливостей, він потребує інституціоналізації. Тобто рано чи пізно має відбутися усвідомлення потреби створити цивілізований механізм лобіювання інтересів суспільства у владі. Механізм лобіювання може проходити через:

- лобістські структури, що взаємодіють з парламентом;
- організації дорадчого типу при органах виконавчої влади;
- організації, які розробляють альтернативні правові акти, а також доповнення до чинних правових актів.

Таким чином, оскільки суспільство має отримати легальні і законодавчо закріплені інструменти впливу на державну політику в соціальній сфері, постає питання про створення правової бази для діяльності лобістських структур.

Однак спочатку було б доречно з'ясувати, наскільки реально сьогодні ввести європейську законодавчу базу з лобіювання. На жаль, в Україні ще немає потрібної культури суспільної діяльності і взаємодії суспільства з владою. Не кажучи вже про те, що у головної зацікавленої особи, потенційного замовника лобістської діяльності – суспільства, немає довіри до відкритої легальної взаємодії з владою, тим більше до формалізованої взаємодії через посередницькі структури. Лобіювання щодо недотримання «домовленостей» є вельми актуальними.

Тож потрібно передбачити перехідний етап, аналогів якого немає в світі і який відповідає суто українській специфіці, коли представники бізнесу делегуватимуть своїх представників у владу.

Є також й інший шлях: формування офіційних лобістських утворень, які будуть на легальних умовах працювати з парламентом, урядом і регіональними владними структурами, забезпечуючи представництво інтересів суспільних груп під час розробки, обговорення і ухвалення законодавчих актів, державного і місцевих бюджетів, створення спеціальних урядових і парламентських комісій тощо.

Взагалі потрібно сформулювати ситуацію, коли за мандати будуть боротися, як в усіх цивілізованих країнах, професійні політики, суспільні діячі, фахівці в галузі права, економіки, державного управління, екології тощо. Лобісти ж натомість боротимуться за клієнтів і вплив на владу.

Громадські ради

Для використання Громадської ради при Кабінеті Міністрів України як одного з інструментів національного механізму впровадження державної політики ґендерної рівності, на нашу думку, потрібно здійснити такі кроки:

1. Міністерству України у справах сім'ї, молоді та спорту, спільно із зацікавленими міжнародними та неурядовими організаціями, звернутися до Кабінету Міністрів України з проханням надати інформацію про діяльність Громадської ради при Кабінеті Міністрів.

2. Проаналізувати доступні загалу джерела інформації на предмет поширення повідомлень про плани та результати діяльності Громадської ради при Кабінеті Міністрів.

3. Міністерству України у справах сім'ї, молоді та спорту, спільно із зацікавленими міжнародними та неурядовими організаціями, науковцями і незалежними експертами, здійснити аналіз діяльності Громадської ради при Кабінеті Міністрів з погляду висвітлення в її роботі питань ґендерної рівності.

4. Від Громадської ради при Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту делегувати представника до Громадської ради при Кабінеті Міністрів України, що опікувався питаннями, пов'язаними з формуванням та впровадженням державної політики ґендерної рівності.

5. Через такого представника ініціювати включення до порядку денного роботи Громадської ради при Кабінеті Міністрів України питань, пов'язаних із формуванням та впровадженням державної політики ґендерної рівності.

6. Через представника ініціювати проведення громадських слухань з актуальних проблем упровадження ґендерної політики.

Механізм організації та проведення консультацій з громадськістю

Крок 1. Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту готує розпорядження Кабінету Міністрів, яким вказує всім відповідним органам центральної виконавчої влади на потребу проводити громадські обговорення ґендерних питань, зазначаючи перелік бажаних тем для консультації з громадськістю. Інформацію про результати проведення таких консультацій надають Міністерству України у справах сім'ї, молоді та спорту та його підрозділам на місцях для подальшого узагальнення та оприлюднення.

Крок 2. До проекту програми впровадження ґендерної рівності в українському суспільстві на 2011 – 2015 роки доцільно внести пункт про регулярні консультації з громадськістю, які мають проводити всі органи центральної виконавчої влади та обласні державні адміністрації. Варто зауважити, що включення пункту про проведення громадських консультацій у проект програми впровадження ґендерної рівності в українському суспільстві відповідатиме й нормам самої постанови, яка наголошує (п.11) на складанні орієнтовного плану проведення консультацій з громадськістю, який треба затвердити та оприлюднити. До того ж, у разі потреби, за пропозицією громадської ради та за рішенням органу виконавчої влади консультації з громадськістю можуть проводити з питань, не передбачених орієнтовним планом.

Розробка дієвого механізму ґендерної статистики

1. Пропонуємо такий механізм реалізації положень статті 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві. Оскільки важлива роль в процесі формування ґендерної політики належить Кабінету Міністрів України, який відповідно до статті 10 згаданого закону не тільки забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства, але й спрямовує і координує роботу міністерств та інших органів виконавчої влади для забезпечення ґендерної рівності, саме він своїми дорученнями (розпоряджен-

нями, вказівками) має зобов'язати центральні органи виконавчої влади розробити нові форми статистичної звітності, яка була б дезагрегована за ґендерним принципом.

Подання ж до Кабінету Міністрів з цього питання має зробити Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, яке відповідно до статті 11 закону⁴⁴, окрім іншого, здійснює координацію спрямованих на впровадження ґендерної рівності заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади та готує науково обґрунтовані пропозиції з питань забезпечення ґендерної рівності.

Після цього центральні органи виконавчої влади готують свої пропозиції щодо нових форм статистичної звітності в ґендерному розрізі та узгоджують їх з Державним комітетом статистики України. Таким чином, дотримано норму статті 16 Закону України «Про державну статистику» (від 13.07.2000 №1922-111), яка визначає відносини між органами державної статистики та органами, що провадять діяльність, пов'язану із збиранням та використанням даних. Ініціаторами запровадження нової або внесення змін до чинної адміністративної звітності виступають органи державної влади, органи місцевого самоврядування та інші юридичні особи відповідно до законодавства для виконання адміністративних обов'язків та завдань, віднесених до їх компетенції. З прийняттям подібного механізму буде забезпечено збір ґендерно збалансованої статистики, що є підставою для розробки політики держави у сфері утвердження ґендерної рівності.

2. Конкретні форми збору ґендерно збалансованої статистики залежать від характеру діяльності в межах галузі. Перед затвердженням вони мають бути предметом обговорення фахівців-статистиків з науковцями та громадськістю. (Приклади ґендерно збалансованої кадрової статистики Міністерств внутрішніх справ України знайшли відображення в публікаціях⁴⁵).

Тож для виконання положень статті 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» потрібно вжити таких заходів:

- Міністерству України у справах сім'ї молоді та спорту листом міністра на ім'я віце-прем'єр-міністра з гуманітарних питань ініціювати перед Кабінетом Міністрів процес розробки нових форм

44 «Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

45 Проблема ґендерного паритету в органах внутрішніх справ України. Соціальний аналіз проблеми / Колектив авторів. – Київ: ПРООН, 2009.

- статистичної звітності центральними органами виконавчої влади, а також обласними державними адміністраціями.
- Кабінету Міністрів України для реалізації ініціативи Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту підготувати доручення (розпорядження, вказівку, постанову), яким воно має зобов'язати центральні органи виконавчої влади та обласні державні адміністрації розробити нові форми статистичної звітності, дезагрегованої за ґендерним принципом, узгодивши їх з Державним комітетом статистики України.
 - Державному комітету статистики України як центральному вповноваженому органу влади в галузі статистики звернутися з листом до інших державних структур, які не знаходяться у сфері юрисдикції Кабінету Міністрів України (Верховної Ради України, Адміністрації Президента України, Державної судової адміністрації тощо) з пропозицією внести зміни до відомчих статистичних форм на підставі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
 - Центральним органам виконавчої влади, обласним державним адміністраціям, органам місцевого самоврядування внести зміни до нинішньої статистичної звітності, зробивши її ґендерно дезагрегованою.
 - Міністерству України у справах сім'ї, молоді та спорту спільно з Державним комітетом статистики України, центральними органами виконавчої влади, ОДА, іншими державними структурами провести низку консультацій, семінарів, «круглих столів» для обговорення змін до державної статистичної звітності з врахуванням ґендерного компонента.
 - Комітету з прав людини Верховної Ради України здійснювати постійний парламентський контроль за ходом реалізації положень статті 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» щодо формування державної статистичної звітності, дезагрегованої за ґендерною ознакою.
 - Громадським організаціям здійснювати моніторинг процесів у сфері ґендерної політики.
 - Відобразити напрями та темпи формування ґендерно дезагрегованої державної статистичної звітності в державній доповіді України щодо виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок та в альтернативних доповідях, підготовлених громадськими організаціями.

- Установам Національної академії наук України, іншим науковим та дослідницьким установам організувати та провести наукові семінари і конференції з питань формування гендерно дезагрегованої статистики в різних сферах народного господарства.

Загальні рекомендації

Обов'язковим атрибутом розвинутої та інституційно сформованої політики є державна ідеологія (цілі, принципи, пріоритети), а також заходи і механізми її реалізації (законодавчі, інституційні, фінансові, інформаційні, наукові, кадрові тощо). Тому, з нашого погляду, для ефективного функціонування національного механізму **потрібно забезпечити:**

i. Розвиток законодавчої бази, що передбачає

- визначення концептуальних засад реалізації державної політики (розробка політичної пропозиції та концепції реалізації державної політики, згідно з §68 глави 8 Регламенту Кабінету Міністрів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів від 18 липня 2007 р. №950 (зі змінами) або Національного плану дій (як це передбачено у законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);
- розробку концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності на 2011-2015 роки, а на її підставі – відповідної державної програми;
- внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших законів (зокрема, щодо вдосконалення проведення гендерно-правової експертизи)

ii. Інституційні зміни

- створення відповідного координаційного органу (при Кабінеті Міністрів);
- створення окремого міністерства чи державного комітету з реалізації державної політики в сфері гендерної рівності;
- реформування інституту уповноваженого Верховної Ради з прав людини (омбудсмен з гендерних питань);
- поширення практики призначення радників з гендерних питань або створення консультативно-дорадчих органів, експерних робочих груп з гендерних питань;

- поліпшення взаємодії між державними органами (переглянути статус міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми);
- поліпшення кадрового забезпечення (через запровадження систематичного навчання державних службовців);
- розробка дієвого механізму використання державної гендерної статистики.

iii. Активізація участі громадськості у формуванні та реалізації державної гендерної політики

- проведення аналізу діяльності громадських рад при Кабінеті Міністрів та інших органах;
- проведення громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади;
- проведення консультацій з громадськістю щодо напрямів удосконалення державної політики.

ДОДАТКИ

Деякі проекти нормативних документів:

1. Проект постанови Кабінету Міністрів України «Про утворення Комісії з питань забезпечення ґендерної рівності».
2. Проект положення «Про Комісію з питань забезпечення ґендерної рівності».
3. Проект постанови Кабінету Міністрів України «Про утворення Координаційного бюро з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
4. Проект положення «Про Координаційне бюро з питань забезпечення ґендерної рівності».
5. Проект наказу по ЦОВВ «Про запровадження посади радника керівника центрального органу виконавчої влади з ґендерних питань».
6. Проект положення «Про радника з ґендерних питань керівника центрального органу виконавчої влади (який знаходиться в штатному розкладі центрального органу виконавчої влади)».
7. Проект наказу по ОДА «Про запровадження посади радника голови ОДА з ґендерних питань».
8. Проект положення «Про радника з ґендерних питань голови ОДА (який знаходиться в штатному розкладі)».

Проекти Нормативних документів:

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від _____ р. N ____

Київ**«Про утворення Комісії з питань забезпечення ґендерної рівності»**Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Утворити Комісію з питань забезпечення ґендерної рівності у складі згідно з додатком.

2. Затвердити Положення про Комісію з питань забезпечення ґендерної рівності, що додається.

Додаток до постанови Кабінету Міністрів України від _____ р. N ____

СКЛАД

Комісії з питань забезпечення ґендерної рівності

Міністр у справах сім'ї, молоді та спорту, голова Комісії

Директор департаменту сімейної і ґендерної політики та організації оздоровлення Мінсім'ямолодьспорту, заступник голови Комісії

Заступник Міністра економіки

Заступник Міністра фінансів

Заступник Міністра юстиції

Народний депутат України, член Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин (за згодою)

ЗАТВЕРДЖЕНО

постановою Кабінету Міністрів України від _____ р. N ____

ПОЛОЖЕННЯ

про Комісію з питань забезпечення ґендерної рівності

1. Комісія з питань забезпечення ґендерної рівності (далі - Комісія) є постійно діючим органом Кабінету Міністрів України.

2. Комісія у своїй діяльності керується Конституцією і законами України, а також указами Президента України та постановами Верховної

Ради України, прийнятими відповідно до Конституції і законів України, актами Кабінету Міністрів України та цим Положенням.

3. Основними завданнями Комісії є:

1) сприяння забезпеченню координації дій органів виконавчої влади з питань, що належать до його компетенції;

2) підготовка пропозицій щодо формування і реалізації державної політики з питань забезпечення ґендерної рівності; визначення шляхів, механізмів та способів вирішення проблемних питань, що виникають під час реалізації державної політики у цій сфері; підвищення ефективності діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади; удосконалення нормативно-правової бази з цих питань.

4. Комісія відповідно до покладених на нього завдань:

1) проводить аналіз стану справ та причин виникнення проблем у процесі реалізації державної політики з питань забезпечення ґендерної рівності;

2) вивчає результати діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій з питань, що належать до його компетенції;

3) проводить моніторинг стану виконання органами виконавчої влади покладених на них завдань;

4) бере участь у розробленні проектів нормативно-правових актів з питань, що належать до його компетенції;

5) подає Кабінетові Міністрів України розроблені за результатами своєї роботи рекомендації та пропозиції.

5. Комісія має право:

1) отримувати в установленому порядку від центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на нього завдань;

2) залучати до участі у своїй роботі представників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками), а також незалежних експертів (за згодою);

3) утворювати у разі потреби для виконання покладених на нього завдань постійні або тимчасові робочі групи;

4) організовувати проведення конференцій, семінарів, нарад та інших заходів.

6. Комісія під час виконання покладених на нього завдань взаємодіє з державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями.

7. Персональний склад Комісії затверджує його голова (співголови).

8. Формою роботи Комісії є засідання, що проводяться за рішенням його голови (співголів).

Засідання Комісії веде голова (співголови), а за його відсутності - заступник голови.

Підготовку матеріалів для розгляду на засіданнях Комісії забезпечує його секретар.

Засідання Комісії вважається правоможним, якщо на ньому присутні більш як половина її членів.

Для оперативного вирішення актуальних питань, що належать до компетенції Комісії, Кабінет Міністрів України може утворити президію Комісії, яка діє у період між його засіданнями. До складу президії входять голова (співголови), заступник голови, секретар і члени Комісії. Персональний склад президії затверджує голова (співголови) Комісії.

9. На своїх засіданнях Комісія розробляє пропозиції та рекомендації з питань, що належать до його компетенції.

Пропозиції та рекомендації вважаються схваленими, якщо за них про-

голосувало більш як половина присутніх на засіданні членів допоміжного органу.

У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос головуючого на засіданні.

Пропозиції та рекомендації фіксуються у протоколі засідання, який підписується головуючим на засіданні та секретарем і надсилається усім членам Комісії та Кабінетові Міністрів України.

Член Комісії, який не підтримує пропозиції (рекомендації), може викласти у письмовій формі свою окрему думку, що додається до протоколу засідання.

10. Пропозиції та рекомендації Комісії можуть бути реалізовані шляхом прийняття Кабінетом Міністрів України рішення, проект якого вносить орган виконавчої влади відповідно до своїх повноважень.

У випадках, передбачених законом, Комісії може приймати рішення, обов'язкові для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими державними органами, підприємствами, установами та організаціями, громадянами.

11. Комісія використовує у роботі бланк із своїм найменуванням.

12. Організаційне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення діяльності Комісії здійснює Секретаріат Кабінету Міністрів України.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від _____ р. N _____

Київ

Про утворення Координаційного бюро з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

З метою підвищення ефективності управління у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Утворити в структурі Секретаріату Кабінету Міністрів України Координаційне бюро з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Установити, що очолює Координаційне бюро заступник Міністра Кабінету Міністрів - директор Координаційного бюро.

2. Установити чисельність Координаційного бюро у кількості 50 штатних одиниць у межах граничної чисельності працівників Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Прем'єр-міністр України

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністра Кабінету Міністрів України

від _____ р. № _____

ПОЛОЖЕННЯ**про Координаційне бюро з питань забезпечення гендерної рівності**

Загальні питання

1. Координаційне бюро з питань забезпечення гендерної рівності (далі — Бюро) є структурним підрозділом Секретаріату Кабінету Міністрів України (далі — Секретаріат), утвореним згідно з постановою Кабінету Міністрів України від ___ р. № ____.

2. У своїй діяльності Бюро керується Конституцією та законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, наказами Міністра Кабінету Міністрів України та цим Положенням.

Основні завдання

3. Основними завданнями Бюро є:

1) експертно-аналітичне, організаційне, інформаційне та інше забезпечення у межах своїх повноважень діяльності Кабінету Міністрів України, урядових комітетів, Прем'єр-міністра України, Першого віце-прем'єр-міністра, віце-прем'єр-міністрів України стосовно:

реалізації державної політики щодо забезпечення гендерної рівності; координації роботи та моніторингу виконання завдань і заходів

Державної програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року;

2) вироблення стратегії державної політики у цій сфері;

3) організація аналітичної роботи, пов'язаної з реалізацією державної політики в цій сфері;

4) інформування та співпраця з громадськістю з питань забезпечення гендерної рівності.

Функції Бюро

4. Бюро відповідно до покладених на неї завдань у межах своїх повноважень:

- проводить моніторинг та аналіз ефективності реалізації державної політики з питань забезпечення ґендерної рівності;
- забезпечує здійснення в установленому порядку координацію роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює експертизу проектів нормативно-правових актів, що стосуються забезпечення ґендерної рівності;
- вносить керівництву Кабінету Міністрів України і Секретаріату пропозиції щодо розроблення нормативно-правових актів з цих питань;
- розробляє методологічні рекомендації щодо виконання вимог законодавства з питань забезпечення ґендерної рівності;
- забезпечує виконання доручень і резолюцій керівництва Кабінету Міністрів України і Секретаріату з питань забезпечення ґендерної рівності;
- сприяє діяльності громадських організацій, пов'язаних із забезпеченням ґендерної рівності;
- виконує інші функції відповідно до рішень Кабінету Міністрів України та урядових комітетів, доручень і резолюцій керівництва Кабінету Міністрів України і Секретаріату.

5. Про результати опрацьованих в Бюро питань директор, перший заступник, заступники директора та інші відповідальні співробітники Бюро інформують керівництво Кабінету Міністрів України і Секретаріату.

Права Бюро

6. Бюро з метою забезпечення виконання покладених на неї завдань має право:

одержувати в установленому порядку від структурних підрозділів Секретаріату, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, установ і організацій відповідну інформацію, документи і матеріали;

залучати в установленому порядку до розгляду питань, що належать до його компетенції, незалежних експертів, спеціалістів органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій;

ініціювати в установленому порядку утворення робочих та експертних груп для розгляду питань, що належать до його компетенції;

в установленому порядку скликати, організовувати та брати участь у нарадах та інших заходах, які проводяться з питань, що належать до компетенції Бюро, у тому числі за участю представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, іноземних держав, міжнародних організацій, громадських, професійних, консультаційних установ і організацій.

7. Бюро під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє з іншими структурними підрозділами Секретаріату, відповідними службами Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Президента України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також з посольствами і представництвами іноземних держав та міжнародних організацій в Україні і дипломатичними установами України за кордоном, неурядовими організаціями, консультативними центрами, експертами, науковцями, професійними організаціями тощо.

Структура Бюро

8. Структура і штатний розпис Бюро затверджуються Міністром Кабінету Міністрів України.

9. До складу Бюро входять:

Управління забезпечення координації та моніторингу діяльності органів виконавчої влади і місцевого самоврядування;

Управління правового, професійно-навчального та організаційного забезпечення;

Управління міжнародного співробітництва та інформаційного забезпечення.

Управління провадять свою діяльність відповідно до цього Положення та положень про них, затверджених заступником Міністра Кабінету Міністрів України — директором Бюро.

10. Бюро очолює заступник Міністра Кабінету Міністрів України — директор Бюро, який призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Міністра Кабінету Міністрів України.

11. Директор Бюро:

здійснює загальне керівництво роботою Бюро і несе персональну відповідальність за виконання покладених на Бюро завдань;

розподіляє обов'язки між першим заступником та заступниками директора Бюро — начальниками управлінь;

подає пропозиції керівництву Секретаріату щодо просування по службі, заохочення та притягнення до відповідальності працівників Бюро;

бере участь у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів, постійних тимчасових, консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів Кабінету Міністрів України, нарадах та міжнародних зустрічах з питань, що належать до компетенції Бюро;

за дорученням керівництва Кабінету Міністрів України та Секретаріату може брати участь у засіданнях Верховної Ради України та її комітетів;

бере в установленому порядку участь у засіданнях колегій органів виконавчої влади, у міжнародних конференціях, конгресах, симпозіумах, семінарах, у роботі відповідних делегацій, робочих та експертних груп;

візує проекти постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України, а також проекти актів законодавства, що вносяться Кабінетом Міністрів України на розгляд Верховної Ради України, Президента України з питань, що належать до компетенції Бюро;

організовує взаємодію Бюро із Секретаріатом Президента України, Апаратом Верховної Ради України, Секретаріатом Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, Секретаріатом Конституційного Суду України, апаратами Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів, міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування;

проводить відповідно до компетенції моніторинг за своєчасним поданням органами виконавчої влади проектів законів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, інших документів для підготовки їх до розгляду Кабінетом Міністрів України та урядовими комітетами;

організовує проведення моніторингу за виконанням органами виконавчої влади актів Кабінету Міністрів України, рішень урядових комітетів, доручень керівництва Кабінету Міністрів України, планів заходів з організації підготовки проектів актів, необхідних для забезпечення реалізації законів України та організації виконання указів Президента України і постанов Верховної Ради України в частині додержання строків, визначених для їх виконання;

погоджує проекти доручень та резолюцій керівництва Кабінету Міністрів України до документів, які перебувають на контролі Верховної Ради України, Секретаріату Президента України та Кабінету Міністрів України;

підписує доповідні записки керівництву Кабінету Міністрів України з питань, що належать до компетенції Бюро;

подає та доповідає керівництву Кабінету Міністрів України і Секретаріату документи і матеріали з питань, що належать до компетенції Бюро;

здійснює відповідно до рішень Кабінету Міністрів України, доручень та резолюцій керівництва Кабінету Міністрів України і Секретаріату інші повноваження.

12. Директор Бюро має першого заступника і заступників, які призначаються на посаду та звільняються з посади Міністром Кабінету Міністрів України.

У разі відсутності директора Бюро його обов'язки виконує перший заступник директора або за його відсутності один із заступників директора Бюро.

13. Управління, що діють у складі Бюро, очолюють начальники, які призначаються на посаду та звільняються з посади Міністром Кабінету Міністрів України. Працівники управлінь призначаються на посаду та звільняються з посади Міністром Кабінету Міністрів України в установленому законодавством порядку.

14. Бюро має власний індекс для забезпечення документообігу та опрацювання кореспонденції у Секретаріаті.

15. Бюро має бланк із своїм найменуванням для листування, яке здійснюється від імені Бюро директором або особою, яка його заміщує.

Проект Наказу по ЦОВВ

Про запровадження посади Радника керівника Центрального органу виконавчої влади з гендерних питань

На виконання взятих Україною міжнародних зобов'язань по досягненню гендерної рівності при підписанні Цілей Розвитку Тисячоліття, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок», постанови Верховної Ради України від 29 червня 2004 року № 1904 - IV «Про Рекомендації парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», постанови Верховної Ради України від _____ 2007 року № ____ «Про Рекомендації парламентських слухань «Про досягнення рівних прав чоловіків та жінок», а також з метою подальшого вдосконалення організації роботи Міністерства _____ щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, аналізу стану галузі _____ щодо впровадження принципів рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, діяльності структурних підрозділів Міністерства _____ стосовно дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та гендерних питань

НАКАЗУЮ:

1. Запровадити в межах штатного розкладу посаду Радника керівника центрального органу виконавчої влади з гендерних питань

Якщо посада Радника запроваджується на громадських засадах пункт 1. формулюється наступним чином:

1. Запровадити посаду Радника керівника центрального органу виконавчої влади з гендерних питань на громадських засадах.

2. Затвердити Положення про радника керівника центрального органу виконавчої влади з гендерних питань (додається).

3. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

4. Наказ надіслати за належністю.

Керівник Центрального органу виконавчої влади

Дата, підпис, печатка

Проект положення про радника з ґендерних питань керівника центрального органу виконавчої влади (який знаходиться в штатному розкладі Центрального органу виконавчої влади)

1.1. Призначення на посаду радника керівника ЦОВВ з ґендерних питань (далі – радник Міністра) та звільнення з неї здійснюється наказом по ЦОВВ за поданням керівника Апарату Міністра внутрішніх справ керівника Апарату керівника ЦОВВ.

1.2. Радник Міністра підпорядковується безпосередньо Керівникові ЦОВВ.

1.3. Технічне забезпечення роботи радника керівника ЦОВВ з ґендерних питань здійснюється Апаратом керівника ЦОВВ.

1.4. Радник Міністра у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, міжнародно-правовими документами у сфері прав людини та ґендерних питань та іншими нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади.

1.5. За відсутністю радника керівника ЦОВВ його обов'язки виконує особа, яка призначається у встановленому порядку, набуває відповідних прав і несе відповідальність за виконання покладених обов'язків.

2. Завдання

2.1. Аналіз стану діяльності органів внутрішніх справ стосовно дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та ґендерних питань, здійснення роботи на окремих напрямках діяльності галузі, розроблення та внесення спільно зі структурними підрозділами ЦОВВ необхідних пропозицій щодо вдосконалення відповідної діяльності.

2.2. допомога в організації роботи уповноваженої особи ЦОВВ :

– у галузі проведення ґендерної політики у напрямі урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

– проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- допомога у вжитті заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- допомога в організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- допомога у розгляді та аналізі звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- допомога у навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

2.3. Участь у підготовці аналітичних доповідей, доповідних записок, заяв, рекомендацій з зазначеної проблематики для керівництва ЦОБВ.

2.4. Внесення пропозицій щодо забезпечення участі структурних підрозділів ЦОБВ в реалізації гендерних питань.

З цієї метою здійснюється:

залучення фахівців профільних вищих навчальних закладів, інших науковців для розроблення, обґрунтування, організації та здійснення відповідних заходів;

створення умов для координації взаємодії ЦОБВ з міжнародними організаціями (ООН, Рада Європи, Європейська Комісія, Міжнародна організація праці, ОБСЄ, Міжнародна організація з міграції та інші), проведення консультацій з їх експертами, представництвами та підрозділами, які відповідають за реалізацію міжнародних норм дотримання прав людини та утвердження гендерної рівності;

проведення консультацій з представниками громадських організацій, у тому числі правозахисних та жіночих, залучення їх до спільних заходів.

2.5. Інформування керівництва ЦОБВ та уповноваженої особи ЦОБВ з питань впровадження гендерної рівності щодо рекомендацій наукових досліджень, національних та міжнародних науково-практичних конференцій з прав людини, гендерної рівності. Участь у національних та міжнародних заходах (конференціях, консультаціях, семінарах тощо) та представлення на них позиції ЦОБВ в галузі сприяння утвердженню гендерної рівності.

2.6. Підтримка постійних контактів з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини та його службою з метою забезпечення ґендерної рівності.

2.7. Взаємодія з Міністерством України у справах сім'ї, дітей та молоді, уповноваженим органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики з питань сім'ї, дітей та молоді, демографічних процесів, рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, участь у діяльності міжвідомчих консультативно-дорадчих органів з прав людини та ґендерної рівності.

Внесення пропозицій щодо координації діяльності ЦОВВ з Міністерством України у справах сім'ї, дітей та молоді в частині протидії торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, попередження насильства в сім'ї, дискримінації жінок, жорстокого поводження з дітьми тощо.

2.8. Підтримка контактів з профільними комітетами Верховної Ради України, органами державної виконавчої влади в межах зазначеної компетенції.

2.9. Ініціювання проведення, розроблення пропозицій та здійснення моніторингу стану дотримання прав людини та впровадження ґендерних питань у діяльність ЦОВВ.

2.10. Сприяння розробленню та впровадженню програм з прав людини та ґендерної рівності в профільних навчальних закладах.

2.11. Виконання вимог керівника ЦОВВ в межах компетенції та функціональних повноважень.

2.12. За дорученням керівника ЦОВВ здійснює інші повноваження.

3. Обов'язки та права

3.1. У межах своєї компетенції вносить пропозиції керівництву ЦОВВ стосовно дотримання працівниками ЦОВВ ґендерної рівності.

3.2. Запитувати та отримувати від структурних підрозділів ЦОВВ інформацію з прав людини та ґендерних питань.

3.3. Брати участь у роботі колегії, інших дорадчих і колегіальних органів, а також у нарадах, які проводяться в ЦОВВ в разі розгляду ґендерних питань.

3.4. Готувати розпорядчі документи з ґендерних питань.

3.5. Вносити пропозиції щодо проведення спеціальних наукових досліджень з проблем дотримання прав людини в діяльності підрозділів ЦОВВ із впровадження ґендерної рівності.

3.6. Брати участь у перевірках службової діяльності, які здійснюються центральним апаратом ЦОБВ та стосуються дотримання працівниками органів внутрішніх справ прав людини та ґендерної рівності.

3.7. Несе відповідальність за неналежне виконання або невиконання своїх повноважень відповідно до законодавства.

4. Кваліфікаційні вимоги

4.1. Наявність вищої гуманітарної освіти.

4.2. Вільне володіння однією з іноземних мов, визнаних у міжнародних організаціях.

4.3. Практичний досвід роботи із захисту прав жінок та впровадження ґендерної рівності не менше п'яти років.

4.4. Досвід науково-дослідницької діяльності, наявність наукових праць з ґендерної рівності.

4.5. Відповідність вимогам, що ставляться до осіб, які перебувають на державній службі.

Керівник Апарату Керівника ЦОБВ

Затверджено

Голова ОДА _____

Дата _____

Номер

Проект Наказу по ОДА

Про запровадження посади Радника Голови ОДА з ґендерних питань

На виконання взятих Україною міжнародних зобов'язань по досягненню ґендерної рівності при підписанні Цілей Розвитку Тисячоліття, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок», постанови Верховної Ради України від 29 червня 2004 року № 1904 - IV «Про Рекомендації парламентських слухань «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», постанови Верховної Ради України Про затвердження Рекомендацій Парламентських слухань «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи»⁴⁶, а також з метою подальшого вдосконалення організації роботи ОДА щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, аналізу стану справ в області щодо впровадження принципів рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та ґендерних питань

НАКАЗУЮ:

1. Запровадити в межах штатного розкладу посаду Радника Голови ОДА з ґендерних питань

Якщо посада Радника запроваджується на громадських засадах пункт 1. формулюється наступним чином:

1. Запровадити посаду Радника Голови ОДА з ґендерних питань на громадських засадах.

2. Затвердити Положення про радника Голови ОДА з ґендерних питань (додається).

3. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

4. Наказ надіслати за належністю.

Голова ОДА

Дата, підпис, печатка

46 Відомості Верховної Ради України [Електронний ресурс] / Постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи». – 2007. – №45. – ст.522. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1132.927.0>

ПРОЕКТ положення про радника з ґендерних питань Голови ОДА
(який знаходиться в штатному розкладі)

1.1. Призначення на посаду радника Голови ОДА з ґендерних питань (далі – радник ГОлови) та звільнення з неї здійснюється наказом Голови ОДА.

1.2. Радник Міністра підпорядковується безпосередньо Голові ОДА.

1.3. Технічне забезпечення роботи радника керівника ЦОВВ з ґендерних питань здійснюється Секретаріатом Голови ОДА.

1.4. Радник Голови у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, міжнародно-правовими документами у сфері прав людини та ґендерних питань та іншими нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади.

1.5. За відсутністю радника Голови його обов'язки виконує особа, яка призначається у встановленому порядку, набуває відповідних прав і несе відповідальність за виконання покладених обов'язків.

2. Завдання

2.1. Аналіз стану дотримання вимог законодавства щодо ґендерної рівності, здійснення роботи по впровадженню принципів ґендерної рівності у всіх сферах відповідальності ОДА, розробка та внесення спільно зі структурними підрозділами ОДА необхідних пропозицій щодо вдосконалення відповідної діяльності.

2.2. допомога в організації роботи уповноваженої особи ОДА з ґендерної рівності:

- у галузі проведення ґендерної політики у напрямі урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

- проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території;

- сприяння здійсненню постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

- допомога у вжитті заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення;

- допомога в організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

- допомога у розгляду та аналізу звернень громадян з питань забез-

печення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;

- допомога у навчання працівників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики;

- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

2.3. Участь у підготовці аналітичних доповідей, доповідних записок, заяв, рекомендацій з зазначеної проблематики для керівництва ОДА.

2.4. Внесення пропозицій щодо забезпечення участі структурних підрозділів ОДА в реалізації ґендерних питань.

З цієї метою здійснюється:

- залучення фахівців вищих навчальних закладів, інших науковців для розроблення, обґрунтування, організації та здійснення відповідних заходів;
- створення умов для координації взаємодії ОДА з міжнародними та громадськими організаціями, які відповідають за реалізацію міжнародних норм дотримання прав людини та утвердження ґендерної рівності, залучення їх до спільних заходів.

2.5. Інформування керівництва ОДА та уповноваженої особи ОДА з питань впровадження ґендерної рівності щодо рекомендацій наукових досліджень, національних та міжнародних науково-практичних конференцій з прав людини, ґендерної рівності. Участь у національних та міжнародних заходах (конференціях, консультаціях, семінарах тощо) та представлення на них позиції ОДА в галузі сприяння утвердженню ґендерної рівності.

2.6. Взаємодія з підрозділами в області Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді, яке визначено уповноваженим органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики з питань сім'ї, дітей та молоді, демографічних процесів, рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, участь у діяльності міжвідомчих консультативно-дорадчих органів з прав людини та ґендерної рівності.

2.7. Підтримка контактів з профільними комісіями обласної ради, органами державної виконавчої влади а місцевого самоврядування в межах зазначеної компетенції.

2.8. Ініціювання проведення, розроблення пропозицій та здійснення моніторингу стану дотримання прав людини та впровадження ґендерних питань у діяльність ОДА.

2.9. Виконання вимог Голови ОДА в межах компетенції та функціональних повноважень.

3. Обов'язки та права

3.1. У межах своєї компетенції вносить пропозиції керівництву ОДА стосовно дотримання працівниками ОДА ґендерної рівності.

3.2. Запитувати та отримувати від структурних підрозділів ОДА інформацію з прав людини та ґендерних питань.

3.3. Брати участь у роботі колегії, інших дорадчих і колегіальних органів, а також у нарадах, які проводяться в ОДА в разі розгляду ґендерних питань.

3.4. Готувати розпорядчі документи з ґендерних питань.

3.5. Вносити пропозиції щодо проведення спеціальних наукових досліджень з проблем впровадження ґендерної рівності в діяльності ОДА.

3.6. Брати участь у перевірках службової діяльності, які здійснюються керівництвом ОДА та стосуються дотримання працівниками ОДА ґендерної рівності.

3.7. Несе відповідальність за неналежне виконання або невиконання своїх повноважень відповідно до законодавства.

4. Кваліфікаційні вимоги

4.1. Наявність вищої гуманітарної освіти.

4.2. Вільне володіння однією з іноземних мов, визнаних у міжнародних організаціях.

4.3. Практичний досвід роботи із захисту прав жінок та впровадження ґендерної рівності не менше п'яти років.

4.4. Досвід науково-дослідницької діяльності, наявність наукових праць з ґендерної рівності.

4.5. Відповідність вимогам, що ставляться до осіб, які перебувають на державній службі.

ДОДАТОК

Міжнародний досвід створення національних механізмів

Нагадаємо, що перші кроки на шляху створення національних механізмів було зроблено у Польщі в 1986 році після конференції у Найробі, потім – в Албанії в 1992 році і в Росії в 1993 році. В інших країнах національні механізми почали створювати після Пекінської конференції 1995 року.

Таблиця

Країни та час створення національних механізмів

Год	Албанія	Болгарія	Чехія Респ.	Угорщина	Македонія	Польща	Румунія	Росія	Словакія	Україна
1986	+
1987	+
1988	+
1989
1990
1991	+	.	.	+	.
1992	+	+	.	.	+	.
1993	+	+	.	.
1994	+	+	.	+	.	.
1995	+	+	.	+	.	+	+	+	.	.
1996	+	+	.	+	.	+	+	+	+	+
1997	+	.	.	+	+	+	+	+	+	+
1998	+	.	+	+	+	.	+	+	+	+

Джерело: Институциональные механизмы улучшения положения женщин в странах Центральной и Восточной Европы // Доклад НПО «Региональная сеть женских неправительственных организаций в странах Центральной и Восточной Европы», подготовленный к 43-й сессии Комиссии ООН по положению женщин. Варшава, февраль 1999 . – ИЦ НЖФ.

Для інституціоналізації гендерної політики на національному рівні важливо враховувати міжнародний досвід. Хоча національні гендерні механізми у світі вважають політично слабкими, вони, проте, відіграють ключову роль у забезпеченні гендерної рівності. Найчастіше робота національних механізмів відбувається в межах національної гендерної політики або плану дій з впровадження гендерної рівності.

Більша частина країн має міністерство, департамент або бюро з гендерної рівності. Комітети (міжвідомчі чи парламентські) також можуть функціонувати як механізми, особливо, якщо вони розробляють та впроваджують національні плани або програми досягнення гендерної рівності. У деяких країнах діють незалежні від уряду структури, наприклад, інститут уповноваженого з питань рівних прав жінок та чоловіків, різноманітні ради тощо.

Політична вага і можливості, кадрові та фінансові, в національних механізмах різних країн різні. Різними вони можуть бути і в одній країні, залежно від дій національних урядів.

Інституційні засади регулювання гендерних відносин у Швеції

У Швеції склалися інституційні засади, що сприяють ефективному регулюванню гендерних відносин. У цій країні на рівні інституцій політики і держави, науки та освіти повсякчас відбуваються інновації, що ґрунтуються на усвідомленні цінності гендерної рівності. Помітний вплив на стан гендерних відносин у Швеції справляє посередник між процесами регулювання і дослідження гендерних відносин – жіночий рух, який протягом останніх десятиліть зумів забезпечити так звану «дію знизу вгору» на органи державної влади для забезпечення гендерної рівності.

Держава загального добробуту (*welfare state*) і гендерна рівність – два найважливіших аспекти інституціоналізації гендерних відносин у Скандинавії загалом і в Швеції зокрема. Швецію вважають однією з передових країн за рівнем забезпечення однакових прав і можливостей для чоловіків та жінок. Успішна шведська гендерна політика є показовим прикладом для інших країн. Після вступу Швеції до Європейського Союзу у 1995 році гендерна рівність стала пріоритетною сферою політики у співпраці Швеції та ЄС. З того часу гендерна рівність часто постає саме як «шведське питання»⁴⁷. Відповідно до звіту Світового економічного форуму (*World Economic Forum*) 2007 року, присвяченого гендерному розриву

47 Towns A. Paradoxes of (In)Equality: Something is Rotten in the Gender Equal State of Sweden // *Cooperation and Conflict*. – 2002. – Vol. 37 (6). – P. 162.

в світі⁴⁸, який представляє ґендерний розрив (gender gap) у чотирьох важливих сферах нерівності між чоловіками та жінками, а саме: економічної участі, рівня освіти, політичного представництва та здоров'я, Швеція є лідером у питаннях забезпечення ґендерної рівності, покриваючи ґендерний розрив майже на 82% (табл. 1).

Таблиця 1

Індекс ґендерного розриву у світі 2007 року в порівнянні з індексом 2006 року (десять країн-лідерів серед 128 країн)

Країна	Місце у 2007 р.	Значення індексу в 2007 р.	Місце у 2006 р.	Значення індексу в 2006 р.	Зміна у значенні індексу (2007-2006)
Швеція	1	0,8146	1	0,8133	0,0014
Норвегія	2	0,8059	2	0,7994	0,0065
Фінляндія	3	0,8044	3	0,7958	0,0086
Ісландія	4	0,7836	4	0,7813	0,0023
Нова Зеландія	5	0,7649	7	0,7509	0,0140
Філіппіни	6	0,7629	6	0,7516	0,0113
Німеччина	7	0,7618	5	0,7524	0,0094
Данія	8	0,7519	8	0,7462	0,0057
Ірландія	9	0,7457	10	0,7335	0,0122
Іспанія	10	0,7444	11	0,7319	0,0125

Якщо значення індексу дорівнює 1, воно означає «рівність», а якщо наближається до 0 – «нерівність».

Джерело: Global Gender Gap Report 2007.

Швецію вважають країною, де дотримання рівних прав і можливостей чоловіків та жінок є однією з найважливіших суспільних цінностей. Таку позицію можна пояснити тим, що Швеція презентує скандинавську модель держави загального добробуту, в якій ґендерну рівність забезпечено на державному рівні. Як видно з таблиці 1, найуспішнішими у сфері забезпечення ґендерної рівності в світі є, окрім Швеції, Норвегія, Фінляндія та

48 Global Gender Gap Report 2007. World Economic Forum. – Режим доступу: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm> (станом на 12.01.2008)

Ісландія – держави загального добробуту. В цих країнах державні виплати дають змогу і жінкам, і чоловікам утримувати свої родини самотужки, коли, наприклад, розпадається шлюб чи батько (або матір) уникає відповідальності щодо догляду за дітьми.

Скандинавська модель держави загального добробуту є прикладом так званої «індивідуальної моделі» соціальної політики на противагу «моделі чоловіка-годувальника»⁴⁹, що передбачає спільне виконання сімейних ролей у парі на противагу чіткому поділу обов'язків в родині. Серед інших ознак «індивідуальної моделі» – можливість і для батька, і для матері робити кар'єру та отримувати гроші, підтримка з боку держави, уникання панівної сімейної форми (family form) тощо.

Скандинавська модель політики загального добробуту відзначається екстенсивними соціальними заходами з боку держави на підтримку всіх без винятку мешканців Швеції, як громадян, так і осіб, які законно проживають на території Швеції. Тобто саме загальна підтримка і допомога роблять шведську політику ґендерної рівності такою вартісною.

Ґендерну політику в Швеції спрямовано на здобуття трьох важливих цілей: рівності статей як цілі державної політики Швеції, ґендерного мейнстрімінгу як стратегії з досягнення цієї цілі та подолання ґендерної нерівності у владних відносинах у сучасному шведському суспільстві.

Головною стратегією досягнення цілей ґендерної політики в Швеції є ґендерний мейнстрімінг. У травні 2006 року шведський парламент (риксдаг) ухвалив нові цілі державної політики ґендерної рівності, зазначені в програмі уряду «Здатність формувати суспільство і власне життя – нова ціль політики ґендерної рівності». Основну ціль шведської ґендерної політики, що ґрунтується на усвідомленні цінності ґендерної рівності, сформульовано таким чином: «Жінки та чоловіки отримують рівні можливості формувати суспільство і власне життя у ньому». Проміжні цілі надають шведським громадянам:

– *рівний розподіл влади та впливу*: жінки та чоловіки мають однакові права і можливості бути активними громадянами і створювати умови для процесу ухвалення рішень;

– *економічна рівність між жінками та чоловіками*: обидві статі мають однакові можливості отримати належну освіту та оплачувану роботу, щоб забезпечувати економічну незалежність протягом життя;

– *рівний розподіл неоплачуваної домашньої праці та догляду*: жінки та чоловіки несуть однакову відповідальність за домашню працю

49 Sainsbury D. Gender, Equality and Welfare States. – Cambridge: University Press, 1996. – P. 42.

та мають однакові можливості надавати й отримувати догляд на рівних умовах;

– *припинення насильства чоловіків над жінками*: жінки та чоловіки, дівчата та хлопці мають однакові права і можливості щодо фізичної недоторканності.

Інституційна модель регулювання і дослідження ґендерних відносин у Швеції

Комплексна інституційна модель процесів регулювання та дослідження ґендерних відносин у Швеції (рис. 1) містить три основні елементи, які діють на рівні інституцій політики і держави: ухвалення рішень (так звана «дія згори вниз»), вплив на ухвалення політичних рішень на рівні громадських ініціатив (представлених жіночим рухом Швеції – «дія знизу вгору»), досліджень ґендерних відносин у шведському суспільстві на рівні інституцій освіти і науки, а також двох посередників та зв'язки між елементами і посередниками.

Ключові ролі в регулюванні та дослідженні ґендерних відносин у Швеції відіграють інституції політики і держави, жіночий рух, інституції науки і освіти, а також посередники.

1. Інституції політики і держави.

1.1. Депутатами риксдагу, шведського парламенту, є представники семи основних шведських партій. Після виборів, що відбулися у вересні 2007 року, керівна лівоцентристська коаліція Соціал-демократичної партії, Лівої партії і Партії зелених зазнала поразки від правоцентристського альянсу чотирьох ліберально-консервативних політичних партій. Однак зміна керівної коаліції в Швеції суттєво не позначилася на ставленні парламенту до питань ґендерної рівності, адже всі основні політичні сили країни позиціонують себе як ґендерно чутливі. Знову ж таки звернемо увагу на роль жіночих федерацій при політичних партіях у Швеції, які свого часу змогли поставити питання ґендерних відносин на політичний порядок денний. Майже всі шведські партії заснували жіночі федерації⁵⁰ (Національна федерація соціал-демократичних жінок у Швеції,

⁵⁰ Для повного списку організацій див.: Appendix 7:1 // *Towards a New Democratic Order? Women's Organizing in Sweden in the 1990s* / Ed. by G.Gustafsson, M.Eduards, M.Rönblom. – Stockholm: Publica, 1997. – P. 185.

Консервативна жіноча асоціація, Шведські центристські жінки, Християнсько-демократична жіноча організація у Швеції тощо), які утворили ядро шведського жіночого руху, що активно боровся за впровадження ґендерної рівності і розбудову держави загального добробуту. Оскільки за результатами виборів 2007 року жінки становлять майже половину депутатів (47,3%) шведського парламенту, питання ґендерної рівності й надалі розглядатимуть і розв'язуватимуть на найвищому рівні ухвалення політичних рішень.

1.2. Сучасний етап регулювання ґендерних відносин у Швеції відзначено низкою інституційних інновацій, що ґрунтуються на проголошених цінностях ґендерної рівності та ґендерного мейнстрімінгу. Зокрема, створено Міністерство з питань інтеграції та ґендерної рівності⁵¹, яке координує урядову роботу з питань забезпечення ґендерної рівності та відає спеціальними ініціативами у сфері регулювання ґендерних відносин. Міністр з питань інтеграції та ґендерної рівності відповідає за державну політику рівності між статями. До того ж, кожен міністр шведського уряду відповідає за ґендерну рівність у своїй галузі. З двадцяти двох міністрів, десять – жінки. Відділ з питань ґендерної рівності, підпорядкований міністрові з питань інтеграції та ґендерної рівності, несе відповідальність за роботу уряду з досягнення ґендерної рівності, за спеціальні проекти з розвитку рівних можливостей, а також за розробку методів втілення державної ґендерної політики.

Наприкінці 2003 року відбулася інституційна інновація в урядових структурах Швеції: міністерства і офіс прем'єр-міністра отримали інструкцію призначити **координаторів з питань ґендерної рівності**. Деякі міністерства призначили кількох координаторів, тому загалом в уряді працює 21 координатор. Вони, надаючи потрібну підтримку й керуючи процесом, планують і координують роботи з ґендерного мейнстрімінгу у відповідних міністерствах. Координатори з питань ґендерної рівності складають щорічні плани для відповідних міністерств, беруть участь у роботі міжміністерської робочої групи з питань ґендерного мейнстрімінгу, координують навчання, надання допомоги та поширення інформації в міністерствах. При цьому вони не відповідають за проведення, підготовку та ухвалення результатів досліджень з питань ґендерної рівності, а також за розробку ґендерного підходу для поточних рішень. Відповідальність за це покладено на державних службовців, що готують такі рішення.

51 Урядові структури Швеції [**Електронний ресурс**] – Режим доступу: <http://www.sweden.gov.se> (станом на 02.04.2007)

Міністерства створюють певну структуру навколо функції координування і роботи з ґендерного мейнстрімінгу. Ця структура об'єднує близько 150 осіб, залучених до контактних або робочих груп, що поширюють інформацію та надають потрібну підтримку відповідним галузям.

1.3. Омбудсмен з питань рівних можливостей, який здійснює моніторинг порушення прав людини у сфері забезпечення ґендерної рівності.

У Швеції в 1980 році засновано офіс омбудсмена з рівних можливостей⁵² – урядову структуру та частину шведської системи омбудсменів. Персонал офіса омбудсмена з рівних можливостей налічує 25 працівників, серед яких юристи, дослідники та інформаційні агенти. Керівника цієї структури – омбудсмена з рівних можливостей – призначає уряд, але він/вона працює незалежно. Його/її основне завдання – протидіяти ґендерній дискримінації на робочому місці та у вищих навчальних закладах. Омбудсмен діє відповідно до двох специфічних законодавчих актів: закону про рівні можливості (Equal Opportunities Act) та закону про рівне ставлення до студентів в університеті (Equal Treatment of Students at University Act). Омбудсмен приділяє велику увагу моніторингу ґендерної рівності в країні, звітам та соціологічним дослідженням. Останню інновацію в інституті омбудсменів Швеції запровадили 1 січня 2009 року, коли обов'язки чотирьох шведських омбудсменів, які відповідали за різні сфери рівних прав і можливостей (серед них і обов'язки омбудсмена з рівних можливостей), було об'єднано в загальні обов'язки одного омбудсмена з питань рівності (Equality Ombudsman)⁵³.

Омбудсмен слідкує за дотриманням п'яти державних законів з питань ґендерної рівності, а саме: *закону про рівність чоловіків і жінок*, що забезпечує однакові можливості на місці праці; *закон про рівне ставлення до студентів у вищих навчальних закладах*, що забезпечує рівні умови в університетах; *закон про заборону дискримінації і зневажливого ставлення до дітей і школярів*, що забезпечує рівні умови в школах, дошкільних закладах, школах для дітей з проблемами розумового розвитку та в групах подовженого дня; *закон про заборону дискримінації*, зокрема в тих його частинах, що стосуються питань статі; *закон про відпустку з догляду за дитиною*, головним чином з погляду контролю за дотриманням заборони на дискримінацію однієї статі.

52 JämO (Equal Opportunities Ombudsman) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.jamombud.se> (станом на 03.04.2007).

53 Режим доступу: <http://www.do.se> (станом на 03.02.2009)

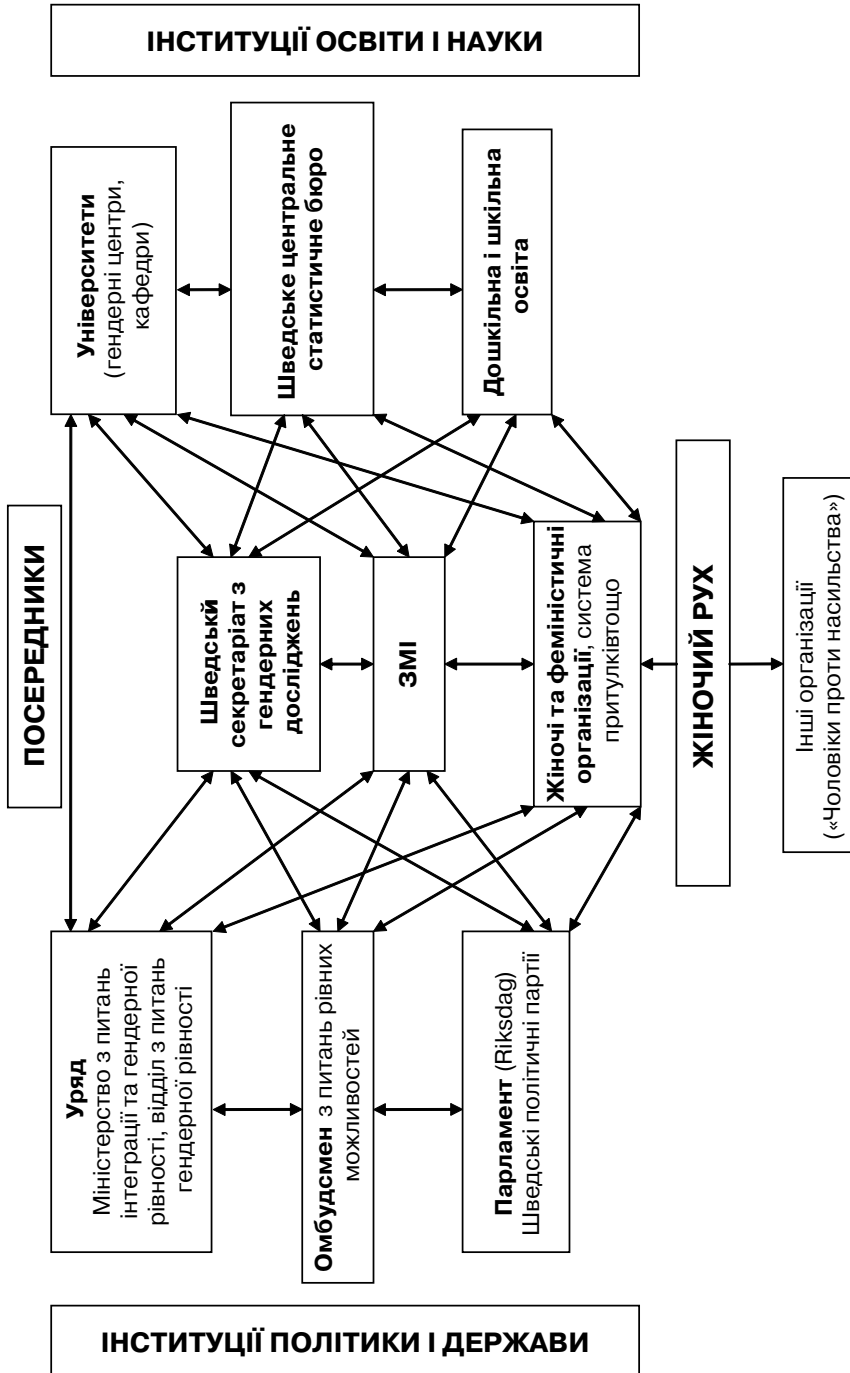


Рис 1. Інституційна модель дослідження і регулювання гендерних відносин у Швеції (розроблено Т.Марценюк і С.Оксамитною)

Ці суб'єкти беруть безпосередню участь у регулюванні ґендерних відносин в країні «згори вниз», тобто ухвалюють законодавчі акти, ратифікують міжнародні документи, здійснюють ґендерну політику. Основна мета шведської політики у сфері ґендерних відносин – забезпечити і чоловікам, і жінкам рівні можливості формувати сучасне суспільство та будувати своє життя в ньому. Низку перелічених державних структур створено саме для досягнення цієї мети. До того ж, Швеція, подібно до інших країн ЄС, дотримується стратегії ґендерного мейнстрімінгу в усіх сферах життя суспільства. Незважаючи на більш ніж п'ятдесят років розбудови держави загального добробуту та її ґендерної складової, Швеція продовжує на державному рівні працювати над забезпеченням рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок.

2. Представники **жіночого руху** та інших громадських ініціатив (наприклад, «Чоловіки проти насильства»), які привертають увагу суспільства і держави до проблеми ґендерної рівності.

До жіночого руху входять жіночі та феміністські організації, жіночі фракції при політичних партіях, які доклали чимало зусиль, щоб розв'язати питання ґендерних відносин у Швеції. Ця спрямована «знизу вгору» ініціатива була важливою під час мобілізації шведських жінок для поліпшення власного становища в суспільстві. Крім того, не лише жінки, але й чоловіки брали участь у феміністському русі в Швеції, хоча й меншою мірою⁵⁴. Саме жіночий рух у Швеції в 60-ті роки ХХ століття привернув увагу до обмеженої участі жінок на рівні ухвалення рішень, поставив проблему насильства в сім'ї, домігся заборони купувати сексуальні послуги, ініціював створення великої мережі притулків для жінок, які зазнали насильства, привернув увагу до питання батьківства і залучення тат до догляду за дітьми тощо.

Експерти з ґендерної політики погоджуються, що «одним з найважливіших факторів, що може вплинути на збільшення числа жінок, готових обійняти керівні посади, є наявність у країні жіночого руху чи організації, які порушують жіночі питання»⁵⁵. Жіночі організації у Швеції стимулювали не лише громадську активність у сфері впровадження рівності між чоло-

54 Bergqvist Ch. The Nordic Countries – One Model or Several // Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries / Ed. by Ch. Bergqvist et al. – Oslo: Scandinavian University Press, 1999. – P. 55-57.

55 Matland R.E. Enhancing Women's Political Participation: Legislative Recruitment and Electoral Systems // Women in Parliament: beyond Numbers / Ed. by A. Karam. – Stockholm: International IDEA, 1998. – P. 66.

віками та жінками, а й численні соціологічні дослідження для виявлення нагальних ґендерних питань.

Д.Сейнсбері (D.Sainsbury) аналізує три дискусії щодо політичного представництва у Швеції в межах діяльності жіночого руху⁵⁶:

- розвиток демократії і збільшення числа жінок у політиці (1967-1972);
- квоти для адміністративних органів (1985-1987);
- заснування жіночої партії як наслідок зменшення жіночого представництва в парламенті (1991-1994).

Спочатку соціал-демократи, які довгий час перебували при владі, працювали над розвитком шведського демократичного суспільства, зокрема розв'язували «жіноче» питання. Не підлягало сумніву твердження про те, що саме держава має відповідати за подолання ґендерної нерівності в країні. У 60-70-х роках минулого століття шведські жінки рішуче вийшли за межі приватної сфери до публічного життя країни, зокрема в політику та на ринок праці.

Жіночі групи, особливо в політичних партіях, доклали чимало зусиль, щоб запровадити інституційні засади регулювання ґендерної рівності в країні. Наслідком діяльності жіночого руху в Швеції, як і в інших скандинавських країнах, стала політика так званого **«державного фемінізму»** («state feminism»)⁵⁷. Його основна ідея полягає в тому, що суспільство є ґендерно чутливим і жінки не перебувають у підпорядкованому становищі. Навпаки, вони беруть активну участь у діяльності державних структур різних рівнів. Якщо жінок не можна залучити до суспільного життя через державні реформи чи їхню власну ініціативу, варто впроваджувати так звані «підтримувальні дії» (affirmative actions) на зразок квот. Поряд з «державним фемінізмом» дослідники вживають термін «фемократи» («femocrats»)⁵⁸ для позначення державних службовців, посадові обов'язки яких включають пропагування та активні дії щодо ґендерної рівності⁵⁹.

56 Sainsbury D. Party Feminism, State Feminism and Women's Representation in Sweden // State Feminism and Political Representation / Ed. by J.Lovenduski. – Cambridge: Cambridge University Press, 2005. – P. 197.

57 Степанова Н. М. Политика ґендерного равенства в Скандинавских странах // Ґендерная реконструкция политических систем / Ред.-сост. Н.М.Степанова и Е.В.Кочкина. – СПб.: Алетейя, 2004. – С. 223; Gustafsson G. Strategies and Practical Considerations // Towards a New Democratic Order? Women's Organizing in Sweden in the 1990s / Ed. by G.Gustafsson, M.Eduards, M.Rönnblom. – Stockholm: Publica, 1997. – P. 53-54.

58 Термін походить з Австралії, однак його також використовують щодо північних країн.

59 Borchorst A. What is institutionalized gender equality? // Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries / Ed. by Ch.Bergqvist et al. – Oslo: Scandinavian University Press, 1999. – P. 165.

Поєднання зусиль «згори вниз» і «знизу вгору», взаєморозуміння між суб'єктами політичної діяльності і громадського сектору суспільства помітно посприяло включенню питання ґендерних відносин до політичного порядку денного, запровадженню відповідного законодавства і низки реформ, які зробили Швецію чи не найкращою у світі країною у сфері забезпечення ґендерної рівності. Тільки-но виникає якесь проблемне питання «згори» (наприклад, зменшення кількості жінок у парламенті на початку 90-х років), жіночий рух активно реагує «вгору» (залучає ЗМІ та дослідників до вивчення і обговорення цих питань, створює нову організацію чи партію, ініціює обговорення питань ґендерної рівності в середині партій тощо).

3. Інституції науки і освіти.

3.1. Університети та ґендерні центри при університетах.

Інституціоналізація ґендерних досліджень у вищих навчальних закладах країни розпочалася в кінці 70-х років⁶⁰. Мережі дослідницьких організацій, які вивчали «жіночі» питання, з'явилися в провідних шведських університетах у Лунді, Стокгольмі, Гетеборзі, Уппсалі, Лінчопінгу тощо. У цих університетах також було засновано асоціації жіночих дослідників і жіночих студій (Associations for Female Researchers and Women's Studies). Зараз існує близько двадцяти різноманітних кафедр, центрів, дослідницьких шкіл, діяльність яких присвячено освіті та дослідженням у сфері ґендерних відносин⁶¹. Наприклад, Центр ґендерних досліджень Стокгольмського університету⁶² (заснований у 1987 році), Центр ґендерних досліджень⁶³ та Феміністські студії в соціальних науках університету в Уппсалі⁶⁴ і т.д. Університети в Уппсалі, Умеа та Лінчопінгу стали переможцями конкурсу «Центри ґендерної досконалості» («Centers of Gender Excellence»)⁶⁵ – конкурсу на кращу дослідницьку діяльність у сфері

60 Women's/Gender/Feminist Studies: PhD Training in the Nordic Regions of Europe. Nordic Research School in Interdisciplinary Gender Studies Publications // Tema Genus Report. – 2004. – №3. – P. 83.

61 Swedish Secretariat for Gender Research [Електронний ресурс] / Gender Studies in Sweden. – Режим доступу: http://genus.se/digitalAssets/1123_genusstudier.pdf (станом на 27.02.2007).

62 Center for Gender Studies in Stockholm University [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kvinfo.su.se/> (станом на 27.02.2007).

63 Center for Gender Research [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.gender.uu.se/> (станом на 27.02.2007).

64 Uppsala University [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.samgenus.uu.se/> (станом на 27.02.2007).

65 Swedish Secretariat for Gender Research [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://genus.se/Aktuellt/Nyheter/2006/?articleId=2804> (станом на 28.02.2007).

гендерних відносин. Однак ґендерні дослідження активно проводять не лише в цих інституціях, а й в усіх інших шведських університетах.

Освіта у Швеції тісно пов'язана з наукою, що дає змогу ефективно розв'язувати проблемні питання, зокрема у сфері регулювання ґендерних відносин. Держава фінансує освіту і науку, сприяючи проведенню досліджень для забезпечення ґендерної рівності між чоловіками і жінками, для поліпшення життя шведського суспільства, для розвитку теоретичних знань тощо. Найуспішніші ґендерні центри Швеції (в університетах Уппсали, Умеа і Лінчопінга) отримали державне фінансування для проведення шведських і міжнародних досліджень ґендерної тематики⁶⁶.

У Швеції важливі політичні рішення, зокрема питання ґендерного бюджетування, ухвалюють на підставі результатів фахових досліджень. Останніми роками зусилля переважно зосереджували на введенні ґендерних складових до виконання бюджету і на фінансовому менеджменті державних органів. Увагу приділяли виявленню зв'язків між цілями і фінансуванням державних заходів та їхніми результатами для поліпшення стану ґендерних відносин в країні. Щоб впровадити ефективне ґендерне бюджетування, було виконано широкомасштабну аналітичну роботу, здійснено 120 досліджень. Як наслідок, цілі ґендерної рівності враховано в численних галузях політики. На сьогодні близько половини всіх державних органів влади мають вимоги до рівних можливостей статей.

3.2. Шведське центральне статистичне бюро здійснює фаховий моніторинг усіх сфер життя шведського суспільства за статтю. Швецію можна вважати провідною країною у світі в питаннях ґендерної статистики, зважаючи на наявні вимоги до окремої статистичної звітності за статями. Офіційні статистичні дані щодо окремих громадян мають бути зібрані, проаналізовані й представлені окремо для кожної статі.

З 1982 року Шведське центральне статистичне бюро має окремий відділ статистики з питань ґендерної рівності. До його повноважень входить збір, опрацювання та публікація статистичних даних щодо рівності статей. Одним із періодичних видань цього відділу є довідник «Жінки та чоловіки у Швеції. Факти й цифри», що регулярно видають з 1984 року. У книжці розглядають тенденції розвитку політики рівності статей у Швеції, використовуючи статистичні дані щодо жінок і чоловіків у різних галузях.

Звітність за статями є важливою для результатів розподілу ресурсів у

66 Ці центри отримали 60 млн. шведських крон на п'ять років: Swedish Secretariat for Gender Research [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://genus.se/News/News/2006/?articleId=668921> (станом на 26.03 2008).

різних сферах діяльності шведського суспільства. Вважається, що нехтування ґендерною статистикою під час підготовки рішень дозволяє приховати істотні відмінності між жінками та чоловіками в суспільстві. До відповідних статистичних даних слід звертатися під час ґендерного формування бюджету, оскільки це може гарантувати, що в матеріалах, на яких базується економічна політика, буде використано статистичні дані з розподілом за статтю, а в аналітичних дослідженнях враховано різне становище жінок і чоловіків.

Постійний фаховий моніторинг стану ґендерних відносин у суспільстві дозволяє виявити основні проблемні питання, що є важливим кроком на шляху їх розв'язання. Взаємодія дослідників з політиками і представниками громадського сектору (жіночого руху) є ключовою ланкою в регулюванні ґендерних відносин. Перш ніж ухвалити будь-який законопроект чи внести зміни до чинного законопроекту, у Швеції проводять комплексні дослідження певної сфери ґендерних відносин. Після запровадження механізму регулювання ґендерних відносин обов'язково здійснюють моніторинг змін. Таким чином, дослідження ґендерних відносин є невід'ємною складовою ґендерної політики у Швеції.

4. Суб'єкти-посередники. Окремо слід сказати про так званих «посередників» в інституційному процесі регулювання і дослідження ґендерних відносин у Швеції, роль яких виконують Шведський секретаріат з ґендерних досліджень (ШСГД) та засоби масової інформації.

4.1. Як крок до повного інвестування в дослідження на ґендерну тематику, у 1996 році шведський парламент постановив заснувати в Гетеборзі **Шведський секретаріат з ґендерних досліджень (ШСГД)** – державну структуру з посередницькою функцією отримувати інформацію від одних агентів взаємодії та передавати її іншим⁶⁷. Основні завдання ШСГД:

- здійснювати загальний огляд ґендерних досліджень у Швеції;
- поширювати результати досліджень в академічній спільноті, серед політиків, в громадському секторі тощо;
- поглибити усвідомлення значущості ґендерної тематики в суспільній свідомості шведського суспільства загалом і на державному рівні зокрема;
- проаналізувати статус і розвиток можливостей ґендерного мейнстрімінгу в усіх сферах досліджень.

67 Swedish Secretariat for Gender Research [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.genus.se/Om+sekretariatet/Sekretariatets+uppdrag/> (станом на 27.02.2007).

ШСГД сповіщає шведську громадськість і політиків про результати досліджень, проведених науковими центрами. Через ШСГД до університетів надходить інформація про гранти і стипендії на дослідження. ШСГД повідомляє про те, що майже всі університети Швеції заохочують проведення гендерних досліджень. ШСГД координує започатковану ним діяльність національної шведської мережі дослідників, які вивчають питання гендерних відносин, а також видає щорічний журнал «Гендерні дослідження у Швеції» тощо. Таким чином, ШСГД є ключовим механізмом у взаємодії між політиками, дослідниками і суспільством.

4.2. Слід зазначити, що цілісна модель дослідження і регулювання гендерних відносин у Швеції також включає **ЗМІ**, які поширюють інформацію про дослідження серед згадуваних суб'єктів взаємодії. Шведські дослідники гендерних відносин орієнтуються на ЗМІ як на важливий механізм інформування суспільства про результати своїх досліджень.

Дослідники і політики усвідомлюють важливу роль ЗМІ у формуванні ставлення суспільства до проблеми гендерних відносин. Журналісти ініціюють дебати щодо викликів у сфері забезпечення гендерної рівності, привертають увагу до важливих суспільних питань (домашнє насильство, надання можливості шведським батькам з малими дітьми поєднувати роботу і домашні обов'язки тощо). ЗМІ є важливою ланкою у посередництві між політиками, дослідниками і так званою «неакадемічною аудиторією» – пересічними шведськими громадянами.

Для ефективного процесу дослідження і регулювання гендерних відносин у Швеції важливими є не лише вісім основних суб'єктів, а й **зв'язки** між ними.

Шведська інституційна модель відзначається великою кількістю зворотних, не односпрямованих зв'язків між основними інститутами процесу регулювання і дослідження гендерних відносин. Уряд замовляє дослідникам вивчення тих чи інших проблемних питань гендерних відносин. Отримавши результати, він ініціює парламентські слухання і дискусії в ЗМІ, залучає представників та представниць жіночого руху. Водночас омбудсмен з питань рівних можливостей теж залучає ЗМІ і громадські організації для збору потрібної інформації, не оминаючи увагою дані Шведського центрального статистичного бюро. Усю зібрану інформацію аналізує, узагальнює і поширює Шведський секретаріат з гендерних досліджень. Після дослідження і обговорення питання парламент змінює чинне законодавство чи ухвалює нове. Потім дослідники, здійснюючи моніторинг ефективності запроваджених заходів, знову вивчають наслід-

ки законодавчої зміни. Тобто процес дослідження і регулювання ґендерних відносин у шведському суспільстві є комплексним і добре налагодженим завдяки спільним зусиллям основних інституцій і взаємодії між ними.

Вітчизняні дослідники, громадські організації, урядовці ставлять Швецію за приклад успішної політики ґендерної рівності, беручи до уваги участь жінок на рівні ухвалення рішень і запровадження партійних ґендерних квот.

До того ж, як зазначено в дослідженні «Політичне представництво жінок та ґендерні квоти: шведський досвід»⁶⁸, Швеція постає як приклад «поступального шляху» (incremental track) на протигагу «швидкому шляху» (fast track) в дискурсі ґендерної політики, тобто покорокового поліпшення стану ґендерної рівності в країні. Швеції потрібно було приблизно 60 років, щоб досягти двадцятивідсоткової квоти для жінок в парламенті, та 70 років – для досягнення квоти в 30% (див. табл. 2). Активний жіночий рух і подальше запровадження добровільних партійних квот допомогли досягти успіху в представництві жінок у політичному житті.

Таблиця 2

Жінки у шведському парламенті з 1945 року

Рік виборів	Кількість жінок (серед 349 членів з 1976 р.)	Відсоток
1945	18	7,8
1949	22	9,6
1953	28	12,2
1957	29	12,6
1959	31	13,4
1961	32	13,7
1965	31	13,3
1969	36	15,4
1971	49	14,0
1974	74	21,1
1977	75	22,6

68 Марценюк Т. Політичне представництво жінок та ґендерні квоти: шведський досвід // Соціальні виміри суспільства. Випуск 10. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – С. 153-161.

Рік виборів	Кількість жінок (серед 349 членів з 1976 р.)	Відсоток
1980	92	27,8
1983	96	29,5
1986	108	30,9
1989	131	37,5
1992	115	32,9
1994	141	40,4
1998	149	42,7
2002	158	45,3
2006	165	47,2

Примітки:

1. Реформа 1970 року перетворила парламент з двопалатного на однопалатний представницький орган. Загальне число депутатів було зменшено з 384 до 350 (349 з 1976 року). Див.: *Sainsbury D. The Politics of Increased Women's Representation: the Swedish Case // Gender and Party Politics / Ed. by J.Lovenduski and P.Norris. – London: Sage, 1993. – P. 266.*

2. Джерела: *Appendix 1. Tables of women's representation in eleven countries // State Feminism and Political Representation / Ed. by J.Lovenduski. – Cambridge: University Press, 2005. – P. 302; World Classification, Women in National Parliaments, IPU. – Доступ з: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm> (станом на 27 грудня 2007 р.).*

Незважаючи на найкраще у світі забезпечення гендерної рівності на державному рівні, шведи є доволі чутливими до проявів дискримінації, зокрема і за ознакою статі. Відповідно до даних соціологічного дослідження «Дискримінація в Європейському Союзі» (2006), 50% шведів вважають, що дискримінація на підставі статі є досить поширеною (widespread) у Швеції (причому цей показник є вищим за середнє значення по ЄС – 40%)⁶⁹. Жінки більш чутливі до дискримінації, ніж чоловіки. Шведські політики, громадські активісти та ЗМІ добре обізнані з такими даними, тому питання гендерної рівності не втрачають своєї актуальності.

⁶⁹ Discrimination in the European Union. Summary. Special Eurobarometer 263 / Wave 65.4. – European Commission, 2007. – P. 19.

Ґендерна статистика. Досвід Швеції

Державний комітет статистики України є відповідальним за надання статистичної інформації щодо кожної статі. Якщо у Швеції статистику щодо чоловіків і жінок ведуть щороку, то в Україні – раз на чотири роки. Різним є й доступ до цієї інформації. Шведську ґендерну статистику розміщено на інтернет-сторінці Шведського центрального статистичного бюро (ШЦСБ⁷⁰³) шведською і англійською мовою. Щорічний статистичний довідник «Чоловіки і жінки у Швеції. Факти і цифри» також можна знайти в електронному вигляді англійською мовою на сторінці ШЦСБ. Тобто шведські та міжнародні дослідники мають прямий доступ до ґендерної статистики. Статистичний збірник «Жінки і чоловіки в Україні» видають обмеженим накладом у паперовому варіанті українською мовою, а на інтернет-сторінці Державного комітету статистики України немає його електронної копії.

Зміст статистичної інформації, яку подають за статями, суттєво різниться у Швеції та в Україні. Перелік основних напрямів, за якими зібрано статистичну інформацію, подано далі в таблиці. Статистична інформація у Швеції охоплює більшу кількість напрямів, ніж в Україні. ШЦСБ ретельніше, ніж Державний комітет статистики України, аналізує економічні відносини і ринок праці. Зокрема, у шведській статистичній інформації, яку подають для чоловіків і жінок, є окремі напрями щодо використання часу на оплачувану і неоплачувану роботу, освіту, дозвілля; щодо економічної активності батьків залежно від кількості і віку дітей; щодо аналізу різниці в оплаті праці між чоловіками і жінками з характеристикою їхніх доходів і витрат. В українській статистиці ця інформація є фрагментарною, неповною або ж її бракує. Наприклад, інформацію про різницю в оплаті праці між чоловіками і жінками представлено лише в таблиці «Середньомісячна заробітна плата працівників за видами економічної діяльності». Однак у шведській статистичній інформації вертикальну дезагрегацію на ринку праці подано детальніше, з аналізом десяти найпоширеніших серед чоловіків і жінок професій, з урахуванням повного і неповного робочого дня.

70 ³) Режим доступу: <http://www.scb.se/> (станом на 03.02.2009).

Таблиця.

Зміст статистичних довідників у Швеції і в Україні

«Чоловіки і жінки у Швеції. Факти і цифри»	«Жінки і чоловіки в Україні»
Населення	Демографічні показники
Здоров'я	Охорона здоров'я
Освіта	Освіта
Використання часу	Зайнятість та безробіття
Догляд за дітьми	Злочинність
Догляд за людьми старшого віку	Жінки та чоловіки регіонів
Зайнятість населення	Міжнародні порівняння
Заробітна платня	Соціальна захищеність населення: окремі аспекти гендерної складової у сфері життєдіяльності суспільства
Дохід	
Насильство і злочинність	
Вплив і влада	

Джерела: Жінки і чоловіки в Україні: статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К.: ДКСУ, 2007. – С.132; Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2006. Statistic Sweden, Stockholm. – Режим доступу: <http://www.scb.se/templates/PlanerPublicerat/ViewInfo.aspx?publobjid=26> (станом на 23.02. 2007).

Окремий напрям, що потребує спеціального висвітлення, у статистиці ШЦСБ стосується догляду за дітьми і людьми похилого віку, життя пенсіонерів і функціонально неспроможних людей, які є вразливими категоріями населення.

Основна відмінність між гендерною статистикою у Швеції і в Україні полягає в підході до аналізу владних відносин у політичній сфері і на ринку праці. Приділяючи увагу гендерним особливостям владного розподілу як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, ШЦСБ виокремлює напрям «Вплив і влада», де є інформація про голосування на парламентських виборах за останні 30 років, про склад парламенту з 1919 року за статтю, про номінованих і обраних членів парламенту, регі-

ональних і муніципальних органів влади, керівників партій і парламентських комітетів тощо; також подано розподіл посад у державних та приватних підприємствах і т.д. Українську ж статистику обмежено загальним аналізом чисельності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, їй бракує аналізу складу Верховної Ради всіх скликань за основними соціально-демографічними характеристиками, серед них і за статтю. Таким чином, дані Державного комітету статистики України не відображають вертикальну і горизонтальну дезагрегацію в політиці та на ринку праці так, як це зроблено у Швеції і що вважають успішним прикладом ведення ґендерної статистики у світі.

До того ж, у шведській статистиці набагато більше уваги приділяють динаміці досліджуваних ґендерних відносин у країні. Інколи цю динаміку показано більш ніж за сто років (з 1890 р. – щодо кількості дітей на жінку і чоловіка), але в середньому за останні п'ятдесят років (наприклад, з 1970 р. – щодо середнього віку батьків під час народження першої дитини).

Ситуація з ґендерною статистикою в Україні є суперечливою. З одного боку, значення статистичної інформації усвідомлюють на державному рівні. В аналізі результатів виконання Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок і сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 рр. зазначено, що ґендерна статистика відіграє важливу роль для моніторингу соціальної ситуації і основних змін, тобто є важливим засобом у побудові суспільства з ґендерною рівністю⁷¹¹). З іншого боку, у своїх звітах експерти зауважують: «Доступні статистичні дані до цього часу не мають належної методологічної бази для отримання якісної і кількісної інформації про рівень зайнятості серед жінок»⁷²²).

71 ¹) Інтеграція ґендера в національні державні програми. На прикладі виконання національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності на 2001-2005 роки. – К.: Програма розвитку ООН, 2006. – С. 68-69.

72 ²) Там само. – С. 68.

СВІТОВИЙ ДОСВІД ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПОСАД СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ОМБУДСМЕНІВ

Світовий досвід переконливо доводить ефективність інституту омбудсмена в забезпеченні гендерної рівності. До його вивчення та аналізу звертаються багато українських вчених, серед них і О.В.Марцеляк⁷³.

Посади спеціалізованих омбудсмени запроваджено в багатьох країнах. Так, у Швеції, Фінляндії та деяких інших країнах діють **омбудсмени із забезпечення рівності статей**.

У Швеції цей інститут утверджено на підставі ухваленого у 1980 році закону про рівність прав чоловіків і жінок у трудовій діяльності. Омбудсмен, якого призначає уряд країни, зобов'язаний домагатися дотримання приписів цього закону щодо недопущення випадків порушення рівноправ'я чоловіків і жінок у сфері трудових відносин. Діяльність омбудсмена полягає головним чином в інформуванні суспільства про рівні можливості чоловіків і жінок у галузі трудової діяльності та впливові на громадськість для недопущення випадків порушення такої рівноправності з боку будь-яких органів, організацій, установ. Омбудсмен також розглядає окремі випадки дискримінації за ознакою статі з власної ініціативи і за заявами громадян. Омбудсмен діє, наскільки це можливо, через консультації, поради, роз'яснення, дискусії, намагаючись довести роботодавцю необхідність дотримання норм закону про рівність прав чоловіків і жінок у трудовій діяльності. Якщо йому/їй не вдається погодити позиції сторін, він/вона передає справу або в суд з трудових конфліктів, або в комітет з рівних прав з пропозицією, щоб той зобов'язав роботодавця вжити відповідних заходів. Щорічно до омбудсмена надходить близько 150- 200 заяв, з яких приблизно 75% стосуються питань дискримінації за статевою ознакою під час приймання на роботу, інші 25% – це скарги на роботодавців, які не сприяють рівноправності чоловіків і жінок у трудовій сфері⁷⁴.

73 О.В.Марцеляк. Деякі міжнародні стандарти гендерної рівності та їх впровадження в Україні // Впровадження гендерних підходів в діяльність правоохоронних органів України. – Матеріали науково-практичної конференції (18-20 травня 2005 р.). – К., 2005.

74 Хаманева Н.Ю. Защита прав граждан в сфере исполнительной власти. – М.: ИГИП РАН, 1997. – С. 173. Цитується за статтею: О.В.Марцеляк, Деякі міжнародні стандарти гендерної рівності та їх впровадження в Україні // Впровадження гендерних підходів в діяльність правоохоронних органів України. – Матеріали науково-практичної конференції (18-20 травня 2005 р.). – К., 2005.

У Фінляндії інститут омбудсмена з питань рівноправності чоловіків і жінок запроваджено у 1986 році законом № 609 про рівноправ'я жінки і чоловіка. В обов'язки омбудсмена входить недопущення випадків дискримінації осіб за статевою ознакою, сприяння рівноправності між жінками і чоловіками та поліпшенню статусу жінок, зокрема у сфері трудової діяльності. Омбудсман з питань рівноправ'я надає допомогу особам, які зазнали дискримінації. Він/вона захищає їхні права, зокрема під час судового процесу, пов'язаного з відшкодуванням збитків, заподіяних особі незаконною практикою відповідача. Якщо є серйозні підстави вважати, що порушено норми закону про рівноправність жінки і чоловіка, омбудсмен має право здійснювати інспектування установ. Омбудсмен активно співпрацює з Радою з питань рівноправ'я – органом, створеному на підставі того ж закону. До складу Ради входять, крім голови Ради, чотири спеціаліста у сфері трудового права та рівноправності, які мають ступінь магістра права. У Раді представлено і чоловіків, і жінок. За клопотанням омбудсмена і на підставі поданих документів Рада ухвалює рішення щодо порушників прав людини (наприклад, заборона певної практики як незаконної; встановлення спеціального терміну для приведення практики у відповідність з чинним законодавством; накладення штрафу і т. ін.), яке може бути оскаржене тільки у Вищому адміністративному суді, за винятком рішення про накладення штрафу на винного, що не підлягає оскарженню ⁷⁵.

Функціонує омбудсмен з рівних можливостей і в Литві. Посаду було запроваджено законом “Про рівні можливості” від 1 грудня 1998 року. Відповідно до чинного законодавства, омбудсмена з рівних можливостей призначає терміном на 4 роки і зміщує з посади Сейм Литви за рекомендацією голови парламенту. На цю посаду може бути призначений громадянин Республіки Литва, який має незаперечний авторитет у суспільстві, а також вищу юридичну освіту і стаж юридичної роботи або роботи в уряді чи в адміністративних установах не менше 5 років.

До компетенції омбудсмена з рівних можливостей належить розслідування скарг, пов'язаних з дискримінацією та сексуальними домаганнями. Звернутися до омбудсмена має право будь-яка фізична та юридична особа. Скаргу мають подавати письмово. Якщо скаргу отримано безпосередньо чи

75 Васильєва Т.А. Средства защиты прав человека в странах Запада // Конституция Российской Федерации и совершенствование механизмов защиты прав человека. – М.: РАН ИГиП, 1994. – С. 169. Цитується за статтею: О.В.Марцеляк, Деякі міжнародні стандарти ґендерної рівності та їх впровадження в Україні // Впровадження ґендерних підходів в діяльність правоохоронних органів України. – Матеріали науково-практичної конференції (18-20 травня 2005 р.). – К., 2005.

телефоном або якщо омбудсмен виявив порушення рівноправності в пресі чи інших засобах масової інформації, він/вона має право ініціювати розслідування з власної ініціативи. Омбудсмен не розглядає анонімні скарги, крім випадків, коли він/вона вирішить інакше.

Подані скарги омбудсмен з рівних можливостей розслідує протягом одного місяця з моменту отримання звернення. В окремих випадках омбудсмен має право продовжити строк розслідування до двох місяців, однак скаржника мають належним чином про це повідомити.

Під час розслідування скарги омбудсмен має встановити: а) наявність або брак рішень чи діянь, проти яких подано скаргу; б) на якій підставі чи за яких обставин було ухвалено рішення чи вчинено діяння; в) чи суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам рішення та дії, викладені в скарзі; г) хто вчинив порушення, для чого (для досягнення яких цілей), яким є ступінь порушення і яким чином особи, які вчинили порушення, пояснюють свої вчинки; г) які факти або докази підтверджують вчинення порушення нормативно-правових актів. Під час розслідування омбудсмен має право вимагати від особи, чії дії він/вона досліджує, надання пояснень протягом 10-ти робочих днів, а також подавати запити до уряду, інших адміністративних установ, підприємств і організацій, які зобов'язані негайно надати йому документи і матеріали, потрібні для об'єктивного дослідження обставин справи. Особи, які перешкоджають омбудсмену виконувати обов'язки, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Після закінчення розслідування скарги омбудсмен складає документ, в якому викладає встановлені під час дослідження обставини і зібрані докази, а також дає правову оцінку оскарженому діянню. Залежно від отриманих результатів, він ухвалює рішення про передачу матеріалів справи чи до правоохоронних органів (у разі, коли встановлено ознаки вчинення правопорушення (злочину)), чи до відповідної установи, чи до організації з рекомендацією припинити дії, що порушують рівні можливості. У разі виявлення порушень рівних можливостей омбудсмен може самостійно відмінити певний нормативно-правовий акт, розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення. Якщо порушення, викладені у скарзі, не будуть доведені, омбудсмен має право залишити її без розгляду. Проте, у будь-якому разі, омбудсмен повідомляє скаржника, керівника установи, де проводили розслідування, та особу, чії дії оскаржувалися, про результати розслідування. Рішення омбудсмена вони отримують поштою або особисто⁷⁶.

76 Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: Монографія. – Харків: Вид-во НУВС, 2001. – С. 283-288.

ДОДАТОК**ЗАКОН УКРАЇНИ**

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52, ст.561)

Розділ II**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ
ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

- визначає основні засади гендерної політики держави;
- застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- у межах, передбачених Конституцією України ([254к/96-ВР](#)), здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України 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.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;

- розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності;
- організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (995_207);
- враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
- затверджує порядок проведення ґендерно-правової експертизи;
- здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження ґендерної рівності;
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- формує Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності;
- здійснює контроль за дотриманням ґендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення ґендерної рівності;
- здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;
- здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;
- узагальнює виконання державних програм з питань ґендерної рівності;

- розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;
- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
- провадять просвітницьку діяльність з питань ґендерної рівності;
- співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;

- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробкам у сфері ґендерних досліджень;
- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

- проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- 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;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.
-

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

- брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань ґендерної рівності;

- брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення ґендерної рівності.

ДОДАТОК
КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА
від 5 вересня 2007 р. N 1087
Київ

Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми

Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Утворити Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.

Голові Міжвідомчої ради затвердити у місячний строк її персональний склад.

2. Затвердити такі, що додаються:

Положення про Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;

Порядок підготовки щорічних державних доповідей з питань сім'ї, гендерної рівності та демографічного розвитку.

3. Ліквідувати Міжвідомчу комісію з питань сімейної політики, Міжвідомчу координаційну раду з питань протидії торгівлі людьми.

4. Визнати такими, що втратили чинність, постанови Кабінету Міністрів України згідно з переліком, що додається.

Прем'єр-міністр України В.ЯНУКОВИЧ

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 5 вересня 2007 р. N 1087

ПОЛОЖЕННЯ
про Міжвідомчу раду з питань сім'ї,
гендерної рівності, демографічного розвитку
та протидії торгівлі людьми

1. Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми (далі - Рада) є постійно діючим консультативно-дорадчим органом, утвореним при Кабінеті Міністрів України.

2. Рада у своїй діяльності керується Конституцією (254к/96-ВР) і законами України, а також указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції (254к/96-ВР) і законів України, актами Кабінету Міністрів України та цим Положенням.

3. Основними завданнями Ради є:

- сприяння проведенню ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;
- розгляд питань, які потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо проведення державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання насильству в сім'ї;
- сприяння формуванню позитивного ставлення до сім'ї, відповідального батьківства, відродженню та збереженню національних сімейних цінностей, утвердженню рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства, запобігання соціальному сирітству;

- інформування Кабінету Міністрів України та громадськості про стан реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.

4. Рада відповідно до покладених на неї завдань:

1) розглядає пропозиції центральних і місцевих органів виконавчої влади, наукових установ та громадських організацій щодо визначення пріоритетних напрямів соціальної підтримки сім'ї, демографічного розвитку, вдосконалення механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, протидії торгівлі людьми;

2) проводить аналіз проектів державних цільових програм, інших нормативно-правових актів стосовно реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, готує висновки щодо доцільності їх прийняття;

3) готує пропозиції щодо удосконалення діяльності правоохоронних органів з питань боротьби з торгівлею людьми, обміну інформацією зазначених органів стосовно розшуку потерпілих унаслідок торгівлі людьми, а також забезпечує розроблення та запровадження механізму ефективного захисту осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві;

4) вивчає світовий досвід з питань, що належать до компетенції Ради, та готує пропозиції щодо його запровадження в Україні;

5) ініціює проведення моніторингу виконання відповідних державних цільових програм, їх впливу на ситуацію як в регіонах, так і країні в цілому та досліджень з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;

6) сприяє проведенню інформаційно-аналітичної та науково-методичної роботи, спрямованої на відродження національних традицій та впровадження світового досвіду, зокрема щодо створення

сімей з двома та більше дітьми, зміцнення та підвищення ролі сім'ї як основного осередку відтворення населення, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя, зменшення масштабів трудової міграції, насамперед зовнішньої, збереження та відтворення життєвого і трудового потенціалу населення;

7) бере участь у підготовці пропозицій щодо укладення міжнародних договорів з питань, що належать до компетенції Ради;

8) схвалює проекти щорічних державних доповідей з питань сім'ї, гендерної рівності та демографічного розвитку, державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (995_207);

9) сприяє поширенню різних форм сімейного виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування (дитячі будинки сімейного типу, прийомні сім'ї тощо).

5. Рада має право:

- утворювати в разі потреби експертні та робочі групи із залученням представників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, наукових установ та громадських організацій (за згодою їх керівників) для підготовки пропозицій щодо ефективної реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;
- одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади інформаційні та аналітичні матеріали, необхідні для виконання покладених на неї завдань;
- організовувати проведення конференцій, симпозіумів, нарад та семінарів з питань, що належать до компетенції Ради.

6. Рада під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями, а також з міжнародними організаціями та відповідними органами інших держав.

7. До складу Ради входять Міністр у справах сім'ї, молоді та спорту - голова Ради, заступник Міністра у справах сім'ї, молоді та спорту - заступник голови Ради, народні депутати України (за згодою), представники Секретаріату Кабінету Міністрів України, заступники керівників МОЗ, МОН, Мін'юсту, Мінфіну, Мінекономіки, МВС, Мінпраці, МЗС, МНС, Мінагрополітики, МКТ, СБУ, Держкомтелерадіо, Держкомстату, Держкомнацрелігій, Держкомпідприємництва, Адміністрації Держприкордонслужби, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (за згодою), віце-президент Національної академії наук, віце-президент Академії педагогічних наук (за згодою).

До складу Ради можуть входити провідні вчені, фахівці, представники підприємств, установ, громадських організацій та фондів, у тому числі міжнародних.

Персональний склад Ради визначає і затверджує її голова.

8. Діяльність Ради проводиться на громадських засадах.

9. Формою роботи Ради є засідання, що проводяться відповідно до плану роботи, який затверджує голова Ради, але не рідше ніж один раз на три місяці.

10. Засідання Ради веде голова або за його дорученням заступник голови.

Засідання є правоможним, якщо на ньому присутні не менш як половина членів Ради.

11. Для участі у засіданнях Ради можуть запрошуватися посадові особи органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності.

12. Рішення Ради приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос головуючого на засіданні.

13. Рішення Ради мають рекомендаційний характер і можуть бути реалізовані шляхом прийняття відповідних актів Кабінету Міністрів України або надання доручень Прем'єр-міністром України.

14. Рада систематично інформує про свою діяльність громадськість у засобах масової інформації.

15. Рада має бланк із своїм найменуванням.

16. Організаційно-технічне забезпечення роботи Ради здійснює Мінсім'ямолодьспорт.

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 5 вересня 2007 р. N 1087

ПОРЯДОК
підготовки щорічних державних доповідей з питань сім'ї,
гендерної рівності та демографічного розвитку

1. Щорічні державні доповіді з питань сім'ї, гендерної рівності та демографічного розвитку (далі - доповіді) є офіційними документами, що готуються з метою забезпечення державних органів, громадськості об'єктивною систематизованою аналітичною інформацією про стан реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності та демографічного розвитку і містять відомості про економічні, правові, соціальні заходи.

Для підготовки доповідей використовуються офіційні дані державної статистичної звітності, аналітичні розробки центральних і місцевих органів виконавчої влади, відповідних наукових установ та інших організацій.

2. Організація підготовки доповідей покладається на Мінсім'ямолодьспорт.

3. Рекомендації щодо підготовки доповідей затверджує Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.

4. МОН, МОЗ, Мінпраці, МВС, МКТ, МНС, МЗС, Мінагрополітики, Мінфін, Мінекономіки, Мін'юст, Держкомстат, Держкомтелерадіо, Держкомнацрелігій, Держкомпідприємництво, Адміністрація Держприкордонслужби, інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади, а також Національна академія наук та Академія педагогічних наук, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації здійснюють підготовку матеріалів для доповідей та подають їх щороку до 1 квітня Мінсім'ямолодьспорту.

5. Мінсім'ямолодьспорт узагальнює подані матеріали, готує проекти доповідей та передає їх на розгляд Міжвідомчій раді з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.

6. Доповіді схвалюються Міжвідомчою радою з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми у вересні року, наступного за звітним, та подаються в жовтні Мінсім'ямолодьспортом Президентові України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України.

7. Розповсюдження доповідей здійснює Мінсім'ямолодьспорт.

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 5 вересня 2007 р. N 1087

ПЕРЕЛІК
постанов Кабінету Міністрів України,
що втратили чинність

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. N 478 (478-2001-п) «Про утворення Міжвідомчої комісії з питань сімейної політики» (Офіційний вісник України, 2001 р., N 20, ст. 866).
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р. N 1961 (1961-2002-п) «Про утворення Міжвідомчої координаційної ради з питань протидії торгівлі людьми» (Офіційний вісник України, 2002 р., N 52, ст. 2381).
3. Пункт 2 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 2003 р. N 906 (906-2003-п) (Офіційний вісник України, 2003 р., N 25, ст. 1196).
4. Пункт 75 змін, що вносяться до актів Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. N 1106 (1106-2003-п) (Офіційний вісник України, 2003 р., N 30, ст. 1546).
5. Пункт 106 змін, що вносяться до актів Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 4 вересня 2003 р. N 1402 (1402-2003-п) (Офіційний вісник України, 2003 р., N 37, ст. 1981).
6. Абзаци чотирнадцятий і п'ятнадцятий пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 26 липня 2004 р. N 946 (946-2004-п) «Про керівників деяких консультативних, дорадчих та інших органів, утворених Кабінетом Міністрів України» (Офіційний

вісник України, 2004 р., N 30, ст. 2009) та пункти 8 і 10 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених зазначеною постановою (946-2004-п).

7. Пункти 7 і 16 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 2004 р. N 1572 (1572-2004-п) (Офіційний вісник України, 2004 р., N 46, ст. 3055).

8. Пункти 8 і 17 змін, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2005 р. N 305 (305-2005-п) (Офіційний вісник України, 2005 р., N 16, ст. 845).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Институциональные механизмы улучшения положения женщин: некоторые результаты, достигнутые со времени проведения Пекинской конференции: Записка секретариата ЕЭК. Региональное подготовительное совещание по вопросу о проведении в 2000 году обзора осуществления Пекинской Платформы действий 19 – 21.01.2000 г. – E/ECE/RW.2/2000/67, December, 1999 – 23 с.
2. Национальные механизмы по улучшению положения женщин и гендерного равенства в странах переходного периода (Центральная и Восточная Европа и страны СНГ). / Европейская Экономическая Комиссия. Региональное подготовительное совещание по вопросу о проведении в 2000 году обзора осуществления Пекинской Платформы действий 19 – 21.01.2000 г. – E/ECE/RW.2/2000/BP/3/13, January, 2000 – 20 с.
3. Пекинская Платформа действий. Итоговый документ Четвертой Всемирной Конференции ООН по положению женщин. – ООН, 1995. – 106 с.
4. Региональный доклад «Институциональные механизмы улучшения положения женщин в странах Центральной и Восточной Европы» Подготовлен к 43 сессии комиссии ООН по положению женщин. Доклад НПО. Карат Коалиция в поддержку региональных действий. – М.: ИЦ НЖФ, 1999. – 19 с.
5. National machinery, Action Plan and Gender Mainstreaming in Council of Europe member status since the 4th World Conference on Women (Beijing, 1995) – Strasburg: Council of Europe, 30 May, 2002. – EG (2002)3.
6. Тертичка В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні. – К., Вид-во Соломії Павличко “Основи”. – 2002. – 750 с.
7. Довідковий матеріал стосовно проходження служби в органах і підрозділах внутрішніх справ жінками, які перебувають на атестованих посадах. Підготовлено Департаментом роботи з персоналом МВС України. // Матеріали наук.-практ. конф. “Впровадження гендерних підходів в правоохоронну діяльність”, Євпаторія, 18 – 20 трав. 2005 р. – Харків, Вид-во НУВС. – 2005.
8. Наказ Міністра внутрішніх справ України від 18 жовтня 2004 р. № 1221 “Про затвердження Положення про радника Міністра внутрішніх справ України з прав людини та гендерних питань”.

9. Левченко К.Б. Організаційно-правові та науково-теоретичні засади концепції участі Міністерства внутрішніх справ України в процесі формування та реалізації державної гендерної політики // Матеріали наук.-практ. конф. “Впровадження гендерних підходів в правоохоронну діяльність”, Євпаторія, 18 – 20 трав. 2005 р. – Харків, Вид-во НУВС. – 2005.

«Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення
гендерної рівності в Україні».

Літературний редактор
О. Мінакова-Гончаренко

Дизайн та верстка
М. Невінчаний

Дизайн обкладинки
Ю.Клименко

Підписано до друку 21.01.11
Формат 170х240 мм
Друк офсетний
Гарнітура PragmaticaС
Папір офсетний
Умовн. друк. арк. 9660
Наклад 500 прим.
Замовлення № д120111-4

Програма розвитку ООН
01021, м.Київ, Кловський узвіз, 1
Тел.: +380 44 253 93 63

Друк ТОВ «Друкарський світ»
69068, Запоріжжя, вул. Кругова, 165
Тел.: (061) 289-90-90

Проект співфінансується
Європейським Союзом та ПРООН
Проект виконується Програмою розвитку ООН

<http://gender.undp.org.ua>

ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ