



Бюро з демократичних інститутів і прав людини

**“ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГІОНАЛЬНИХ  
МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В  
УКРАЇНІ: ШЛЯХ УПЕРЕД”**

*Дослідження на замовлення ОБСЄ/БДІПЛ*



Варшава  
Вересень 2018 року

Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні:  
шлях уперед

*Зміст*

<i>Вступ</i> .....	3
<i>Міжнародно-правові основи механізмів забезпечення гендерної рівності</i> .....	5
<i>Нормативно-правова база та державна політика щодо механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні</i> .....	8
<i>Механізми забезпечення гендерної рівності на регіональному рівні</i> .....	12
<i>Основні виклики</i> .....	16
<i>Рекомендації</i> .....	19
<i>Анкета для представників/представниць МЗГР на регіональному (обласному) рівні в Україні</i> .....	22
<i>Словник</i> .....	26
<i>Довідка про ОБСЄ/БДПЛ</i> .....	28

## *Вступ*

Бюро з демократичних інститутів і прав людини (БДПІЛ), одна з основних установ Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ), розпочало проект "Зміцнення діалогу між громадянським суспільством і ключовими державними органами та установами в Україні в сфері людського виміру" у квітні 2015 року. Проект спрямовано на посилення ефективних механізмів багатостороннього діалогу, в якому громадянське суспільство є компетентним і надійним партнером, з метою розв'язання ключових проблем людського виміру в Україні відповідно до зобов'язань у рамках ОБСЄ та інших міжнародних стандартів. Ці зобов'язання та стандарти стосуються, перш за все, моніторингу дотримання прав людини, демократичного врядування та законотворення, толерантності та недопущення дискримінації.

У сфері гендерної рівності БДПІЛ активно підтримує діяльність Міжфракційного депутатського об'єднання "Рівні можливості" (далі: Міжфракційне об'єднання) у Верховній Раді України, зокрема ініціативи Міжфракційного об'єднання з розробки власної дорожньої карти на 2016-2017 роки й організації першого Українського жіночого конгресу в 2017 році. Виходячи з результатів аналізу потреб, БДПІЛ також допомагає розбудовувати потенціал регіональних радників/-ць з гендерних питань як одного з механізмів забезпечення гендерної рівності на регіональному рівні в Україні. Для підвищення обізнаності радників/-ць з гендерних питань щодо врахування гендерних аспектів у комунікації, БДПІЛ у 2016 році розробило навчальну програму та підготувало Методичні рекомендації з гендерно-чутливої комунікації, розповсюдивши їх по всіх регіонах та надіславши до Міністерства соціальної політики України.

Це дослідження є наступним кроком у роботі БДПІЛ з підтримки розвитку демократичних інститутів і з упровадження Плану дій ОБСЄ зі сприяння гендерній рівності 2004 року, що уповноважує БДПІЛ "надавати "ноу-хау" та підтримку в галузі розбудови демократичних інститутів для забезпечення гендерної рівності ... на місцевому та національному рівнях".<sup>1</sup> У дослідженні зроблено огляд існуючих механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні, зокрема тих, що функціонують на регіональному рівні. Тут описано поточний стан, компетенції та роль механізмів забезпечення гендерної рівності й надано рекомендації щодо подальших дій задля підвищення їх ефективності та дієвості, особливо на регіональному рівні.

Дослідження ґрунтується на вивченні літератури, дотичних документів і матеріалів, а також на результатах анкетування та співбесід, проведених в Україні. Проаналізовано двадцять п'ять відповідей на електронну анкету, яку БДПІЛ розіслало до всіх обласних державних адміністрацій з метою зібрати добровільно надану інформацію про механізми забезпечення гендерної рівності в усіх областях України. Розглянуто також зміст структурованих співбесід з двадцятьма представниками/-цями обласних механізмів забезпечення гендерної рівності, проведених у червні-серпні 2017 року. Співбесіди використовувались додатково до анкетування або замість нього, залежно від уподобань співбесідників/-ць. Крім того, відбулися зустрічі з понад тридцятьма українськими посадовцями й активістами/-ками громадянського суспільства під час ознайомчої поїздки експертів/-ок БДПІЛ до Харкова, Краматорська та Києва у травні

<sup>1</sup> Рішення Ради міністрів № 14/04 - План дій ОБСЄ зі сприяння гендерній рівності 2004 року, п. 44 (г), <<http://www.osce.org/mc/23295>>.

## **Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед**

2017 року. В ході дослідження також проводились консультації з представниками/-цями міжнародних організацій. Проект звіту за результатами дослідження було представлено членам Міжфракційного об'єднання та працівникам/-цям Міністерства соціальної політики України на практичному семінарі в Києві у вересні 2017 року. Цей захід став нагодою обговорити ключові висновки та рекомендації з українськими та міжнародними зацікавленими сторонами й урахувати їх коментарі та зауваження в остаточній редакції дослідження.

Дослідження складається з таких розділів: вступ, міжнародно-правові основи механізмів забезпечення гендерної рівності, нормативно-правова база та державна політика щодо механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні, механізми забезпечення гендерної рівності на регіональному рівні, діяльність та досягнуті результати на регіональному рівні, основні виклики та рекомендації. Воно також містить анкету, що розсилалась представникам/-цям регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності, та словник гендерних термінів.

### *Міжнародно-правові основи механізмів забезпечення гендерної рівності*

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – Конвенція) вимагає, щоб держави-сторони засудили "дискримінацію щодо жінок в усіх її формах," та зобов'язує їх "встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації".<sup>2</sup> За Конвенцією, держави-сторони повинні "утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання".<sup>3</sup>

Захищені Конвенцією права лягли в основу Пекінської декларації та Платформи дій, а ці політичні домовленості високого рівня, своєю чергою, створили кращі умови для імплементації положень Конвенції як угоди в галузі прав людини. У 1995 році на Четвертій всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні було схвалено глобальні зобов'язання зі сприяння забезпеченню ширшого кола прав жінок. Пекінська платформа дій запровадила інтеграцію гендерного виміру як узгоджену на міжнародному рівні стратегію забезпечення гендерної рівності. В межах Організації Об'єднаних Націй поняття інтеграції гендерного виміру раніше було визначено Економічною та Соціальною Радою ООН (ECOSOC) як "процес оцінювання наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих заходів, у тому числі законодавчих, політики та програм у будь-якій галузі на всіх рівнях. Це стратегія забезпечення того, щоб інтереси та досвід жінок, так само як і чоловіків, стали невід'ємним критерієм у ході розробки загальної концепції, здійсненні, моніторингу й оцінці загальних напрямків діяльності та програм у всіх політичних, економічних і суспільних сферах з тим, аби й жінки й чоловіки могли отримувати рівну вигоду, а нерівність щоб ніколи не вкорінювалася".<sup>4</sup> Кінцевою метою такої інтеграції є досягнення гендерної рівності.

Відповідно до Плану дій ОБСЄ зі сприяння гендерній рівності 2004 року, державам-учасникам ОБСЄ рекомендовано "посилити існуючі механізми для забезпечення гендерної рівності" та, "спираючись на досвід ОБСЄ, розробити політику та стратегії забезпечення гендерної рівності в усіх вимірах і включити в число заходів зі здійснення такої політики, серед іншого, застосування механізмів гендерного аналізу й моніторингу для оцінки ефективності політики та стратегій у гендерній галузі в інтересах виявлення й усунення чинників, що заважають їх повному здійсненню".<sup>5</sup>

Прагнучи досягти міжнародних стандартів і цільових показників гендерної рівності та розширення можливостей жінок, країни по всьому світу, в тому числі в регіоні ОБСЄ, взялися за створення відповідної нормативно-правової бази та політики, а також інструментів, що сприяють забезпеченню гендерної рівності. Для інституалізації роботи з інтеграції гендерного виміру уряди також запровадили механізми забезпечення гендерної рівності, що мають різні форми та різні повноваження.

<sup>2</sup> Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Стаття 2 (с), <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>>.

<sup>3</sup> Цитоване джерело, Стаття 2 (d)

<sup>4</sup> Інтеграція гендерного виміру в усі програми та напрямки політики в системі Організації Об'єднаних Націй, Резолюція ECOSOC, витяг з A/52/3, Розділ IV, 1997, <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>>.

<sup>5</sup> Рішення Ради міністрів № 14/04 - План дій ОБСЄ зі сприяння гендерній рівності 2004 року, п. 42, <<http://www.osce.org/mc/23295>>.

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності розглядаються як центральні підрозділи з координації політики всередині національних, федеральних, регіональних або місцевих державних адміністрацій, основним завданням яких є підтримка інтеграції гендерного виміру за всіма напрямками діяльності державних органів, у тому числі в галузі державної політики.<sup>6</sup> Створення механізмів гендерної рівності є важливим для реалізації зобов'язання урядів "викорінити дискримінацію за ознакою статі та досягти гендерної рівності".<sup>7</sup>

На органи, відповідальні за забезпечення гендерної рівності, може також бути покладено повноваження зі сприяння, аналізу, моніторингу та підтримки рівного ставлення в національному контексті, а також з реагування на випадки дискримінації за різними ознаками. В цьому дослідженні увагу зосереджено на механізмах забезпечення гендерної рівності як структурах, заснованих у державних органах для впровадження та прискорення процесів інтеграції гендерного виміру у законодавство, державну політику та програми на всіх рівнях.

Відповідно до Пекінської Платформи дій, механізми забезпечення гендерної рівності покликані:

- забезпечити **врахування гендерних аспектів** у рамках законодавства, державної політики, програм і проектів;
- запровадити **збирання та розповсюдження диференційованих за статтю даних та інформації** для цілей планування й оцінки.<sup>8</sup>

Оскільки ніде у світі не досягнуто гендерної рівності ані на глобальному рівні, ані на рівні окремої держави,<sup>9</sup> механізми забезпечення гендерної рівності можуть і повинні відігравати ключову роль у впровадженні стратегій інтеграції гендерного виміру й у моніторингу досягнутого поступу шляхом подання періодичних звітів до різних глобальних і регіональних механізмів контролю. У ході підготовки таких звітів чи подань як інструментів інтеграції гендерного виміру уряди збирають дані, диференційовані за статтю, та звітують про впроваджені закони та політику.

*Глобальне узагальнююче дослідження ООН – Посилення національних механізмів забезпечення гендерної рівності та розширення можливостей жінок*<sup>10</sup> містить **чотири показники** для класифікації та порівняння національних механізмів: **1) відповідальна структура, 2) повноваження, 3) роль та 4) ресурси**. Статус механізмів і структур, в межах яких вони функціонують, нормативно-правова база для їх діяльності та чіткість повноважень, їх авторитет і суспільна впізнаваність, їх політичне визнання та фінансування, – все це впливає на ефективність механізмів забезпечення гендерної рівності.<sup>11</sup> Оптимальним організаційним варіантом визнано міжвідомчу структуру,

<sup>6</sup> Ефективність інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності - Оцінка впровадження Пекінської платформи дій у державах-членах ЄС (EIGE, 2014) <<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/effectiveness-institutional-mechanisms-advancement-gender-equality-report>>.

<sup>7</sup> Словник термінів і тезаурус гендерної рівності, Європейський інститут гендерної рівності, <<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1259>>.

<sup>8</sup> Стратегічне завдання "Н" Пекінської платформи дій (завдання Н1, Н2 та Н3, зі Статей 196 – 208), <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/institu.htm>>.

<sup>9</sup> Звіт про глобальний гендерний розрив, Світовий економічний форум, 2016, <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/progress-over-time/>>.

<sup>10</sup> Глобальне узагальнююче дослідження ООН – Посилення національних механізмів забезпечення гендерної рівності та розширення можливостей жінок (ООН Жінки, 2010), <[http://www.un.org/womenwatch/daw/TechnicalCooperation/GLOBAL\\_SYNTHESIS\\_REPORT\\_Dec%202010.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/TechnicalCooperation/GLOBAL_SYNTHESIS_REPORT_Dec%202010.pdf)>.

<sup>11</sup> Рекомендація CM/Rec(2007)17 Комітету міністрів державам-членам щодо стандартів і механізмів забезпечення гендерної рівності, схвалена Комітетом міністрів Ради Європи 21 листопада 2007 року на 1011-й зустрічі заступників міністрів, <[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3)>.

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

створену для координування процесів інтеграції гендерного виміру. Згідно з іншими висновками зазначеного дослідження, механізми забезпечення гендерної рівності мають складатись з представників/-ць, уповноважених ухвалювати рішення та здатних розвинути компетенції з гендерних питань, та інструментів, необхідних для ефективної комунікації та співпраці з організаціями громадянського суспільства на всіх рівнях, а також з міжнародними партнерами й організаціями.<sup>12</sup>

Крім того, у вищезгаданому Глобальному дослідженні ООН наведено перелік чинників, які зумовлюють успішність механізмів забезпечення гендерної рівності (на національному рівні, проте вони також цілком застосовні та доречні на регіональному й місцевому рівнях):

- **Зобов'язання** всіх міністерств переглянути свою політику та програми з урахуванням гендерних аспектів; покладання відповідальності за виконання цього зобов'язання на найвище керівництво;
- **Структура**, міжміністерська координаційна структура для моніторингу поступу та зв'язків із зацікавленими сторонами;
- **Залучення відповідних зовнішніх зацікавлених сторін**, як от центри гендерних/жіночих студій та досліджень; наукові й освітні заклади; приватний сектор; ЗМІ; громадські об'єднання, особливо жіночі організації; та інші представники громадянського суспільства;
- **Можливості для розбудови потенціалу** з метою підвищення обізнаності державних посадовців і службовців з проблематикою гендерної рівності;
- **Забезпечення врахування гендерних аспектів у ході реформування законодавства** з питань сім'ї, зайнятості, соціального забезпечення, оподаткування (податком на доходи фізичних осіб), освіти, а також запровадження позитивних дій для підвищення статусу жінок і сприяння створенню культури гендерної рівності;
- **Достатність бюджетних ресурсів та професійної спроможності**;
- **Наявність інструментів** для розробки стратегій інтеграції гендерного виміру та відповідної методики.

Виходячи із зазначених факторів успішності механізмів забезпечення гендерної рівності, автори/-ки цього дослідження проаналізували можливі шляхи збереження наявних ресурсів і досягнень регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні та підвищення їх ефективності, дієвості та впізнаваності з урахуванням контексту, в якому вони функціонують.

---

<sup>12</sup> Там само

*Нормативно-правова база та державна політика щодо механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні*

Конституція України гарантує всім громадянам рівні права і свободи, а також рівність перед законом. Конституція забороняє привілеї чи обмеження "за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками".<sup>13</sup>

Відповідно до Конституції, рівність "прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям".<sup>14</sup>

Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" 2005 року має на меті досягнення паритету між жінками та чоловіками в усіх сферах суспільного життя шляхом правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі, вжиття спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України.<sup>15</sup>

Закон визначає ролі й обов'язки Парламенту, органів державної влади та місцевого самоврядування, громадських об'єднань у галузі забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Стаття 3 "Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" містить такий перелік пріоритетних напрямків державної політики: "утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидія насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі".<sup>16</sup>

Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" також передбачає проведення гендерно-правової експертизи, що є "обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду. Порядок проведення гендерно-правової експертизи визначає Кабінет

<sup>13</sup> Конституція України, Стаття 24, <<http://www.legislationline.org/topics/topic/7/country/52>>.

<sup>14</sup> Там само

<sup>15</sup> Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", 2005, <<http://www.legislationline.org/topics/country/52/topic/7>>.

<sup>16</sup> Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Стаття 3, 2005, <<http://www.legislationline.org/topics/country/52/topic/7>>.



## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

Міністрів України".<sup>17</sup> 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; громадські об'єднання.<sup>18</sup> Закон також уповноважує органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, громадські об'єднання сприяти "збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії".<sup>19</sup> Закон покладає на *органи державної влади та органи місцевого самоврядування* обов'язки, серед іншого, подавати "пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", виконувати загальнодержавні та регіональні програми з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, здійснювати позитивні дії та співпрацювати з громадськими об'єднаннями "щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків".<sup>20</sup>

За Законом, уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування відповідають за проведення "аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі".<sup>21</sup> Пріоритетними завданнями також визначено навчання працівників/-ць центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з гендерних питань, разом з налагодженням і підтриманням "співробітництва з громадськими об'єднаннями, узагальнення інформації, яка надходить від них," з метою спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі.<sup>22</sup>

Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" 2013 року посилює заборону дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.<sup>23</sup> Суб'єктами, наділеними повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, Закон визначає "Верховну Раду України; Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування; громадські організації, фізичні та юридичні особи".<sup>24</sup> У 2014 році положення цього Закону було

<sup>17</sup> Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Стаття 4, 2005, <<http://www.legislationline.org/topics/country/52/topic/7>>.

<sup>18</sup> Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Стаття 7, 2005, <<http://www.legislationline.org/topics/country/52/topic/7>>.

<sup>19</sup> Там само

<sup>20</sup> Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Стаття 12, 2005, <<http://www.legislationline.org/topics/country/52/topic/7>>.

<sup>21</sup> Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Стаття 13, 2005, <<http://www.legislationline.org/topics/country/52/topic/7>>.

<sup>22</sup> Там само

<sup>23</sup> Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", Стаття 1, 2013, <[http://www.twining-ombudsman.org/wp-content/uploads/2017/03/EN\\_Law-on-prevention-and-combating-discrimination.pdf](http://www.twining-ombudsman.org/wp-content/uploads/2017/03/EN_Law-on-prevention-and-combating-discrimination.pdf)>.

<sup>24</sup> Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", Стаття 9, 2013, <[http://www.twining-ombudsman.org/wp-content/uploads/2017/03/EN\\_Law-on-prevention-and-combating-discrimination.pdf](http://www.twining-ombudsman.org/wp-content/uploads/2017/03/EN_Law-on-prevention-and-combating-discrimination.pdf)>.

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

доповнено згідно із Законом "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації", який чіткіше визначив поняття "дискримінація" та "оголошений намір про дискримінацію".<sup>25</sup>

Окрім анти-дискримінаційного законодавства, зобов'язання України щодо "надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у відповідній сфері діяльності" та "співробітництва з громадськими організаціями, зокрема жіночими організаціями, для узагальнення інформації щодо стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі" було закріплено в 2005 році Указом Президента України № 1135 "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".<sup>26</sup> Указ підкреслює необхідність упровадження "гендерних підходів до організації роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав".<sup>27</sup> Зазначені нормативно-правові акти, з одного боку, з'явилися у результаті реалізації попередніх програм зі сприяння гендерній рівності, а з іншого – дали поштовх для впровадження нових стратегій та державної політики в цій царині.

Так, схвалена в 2006 році *Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року* одним з основних завдань мала "створення інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".<sup>28</sup> А одним із очікуваних результатів виконання Державної програми мала стати розробка ефективного механізму "забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як на державному, так і на місцевому рівні".<sup>29</sup>

Наступну *Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року* було схвалено лише через три роки після завершення попередньої, у 2013 році. Тривалий період бездіяльності пояснюється "слабкістю національних механізмів координації, проведенням адміністративної реформи та парламентських виборів 2012 року, браком політичної волі".<sup>30</sup> Ці фактори спричинили послаблення координації між національними механізмами забезпечення гендерної рівності та зусиль з інтеграції гендерного виміру. В 2016 році були відсутні й звіти з моніторингу виконання Державної програми.<sup>31</sup>

У квітні 2017 року Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Державним замовником Програми визначено Міністерство соціальної політики. У Концепції Програми зазначено, що відсутність "комплексної системи проведення гендерно-правової експертизи, недостатній обсяг статистичних показників за ознакою статі, відсутність гендерного підходу у програмах, документах, стратегіях, планах на всіх рівнях і в усіх структурах гальмує процес упровадження

<sup>25</sup> Звіт за результатами гендерного аналізу – Україна, USAID, 2017, <[http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pa00mq3k.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pa00mq3k.pdf)>.

<sup>26</sup> Указ Президента України № 1135 "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", 2005, <[http://www.legislationline.org/download/action/download/id/3427/file/Ukraine\\_Decree\\_on\\_improving\\_work\\_of\\_local\\_executive\\_bodies\\_on\\_ensuring\\_equal\\_rights\\_en.pdf](http://www.legislationline.org/download/action/download/id/3427/file/Ukraine_Decree_on_improving_work_of_local_executive_bodies_on_ensuring_equal_rights_en.pdf)>.

<sup>27</sup> Там само

<sup>28</sup> Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, 2006, <<http://www.legislationline.org/topics/country/52/topic/7>>.

<sup>29</sup> Там само

<sup>30</sup> Звіт за результатами гендерного аналізу – Україна, USAID, 2017, <[http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pa00mq3k.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pa00mq3k.pdf)>.

<sup>31</sup> Там само

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства".<sup>32</sup>

Концепція Програми наголошує на "гендерній рівності як одній з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку",<sup>33</sup> та вказує на відсутність гендерної складової у програмах стратегічних реформ, низький рівень спроможності органів державної влади щодо гендерного інтегрування та розв'язання гендерних проблем, недосконалість наявної системи збору інформації, відсутність комплексної системи реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та гендерно-зумовленого насильства, збереження стійких гендерних стереотипів.<sup>34</sup> Концепція пропонує комплексний підхід до розв'язання проблеми шляхом подолання системних недоліків і посилення взаємодії між державними органами влади всіх рівнів, у тому числі Міністерством соціальної політики, Верховною Радою України, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, професійними об'єднаннями з різних галузей, профспілками та роботодавцями, засобами масової інформації, громадськими об'єднаннями, міжнародними організаціями та приватним бізнесом.

Державна політика зі сприяння гендерній рівності знайшла відображення у *Плані дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року*, розробленому на виконання Указу Президента України № 501 "Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини" від 2015 року. Цей документ визначає забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства як одну зі стратегічних цілей, а удосконалення механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – як пріоритетний напрямок політики.<sup>35</sup>

Існують також національні програми за різними тематичними напрямками, важливими для забезпечення гендерної рівності в Україні, такими як боротьба з торгівлею людьми, протидія насильству по відношенню до жінок, поліпшення економічного становища жінок; передбачено й механізми їх виконання на регіональному рівні.

---

<sup>32</sup> Розпорядження Кабінету Міністрів України № 229-р, 2017, <<http://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=95881>>.

<sup>33</sup> Звіт за результатами гендерного аналізу – Україна, USAID, 2017, <[http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pa00mq3k.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pa00mq3k.pdf)>.

<sup>34</sup> Там само

<sup>35</sup> Указ Президента України № 501 "Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини", 2015, <[http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/U501\\_15.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U501_15.html)>.

### *Механізми забезпечення гендерної рівності на регіональному рівні*

Як зазначено в оприлюдненому в 2014 році Національному огляді виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій 1995 року, процес створення органів, відповідальних за сприяння гендерній рівності, почався одразу ж після Пекінської конференції.<sup>36</sup> Станом на 2014 рік, набув розвитку національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, який складається із законодавчого органу, центральних і регіональних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інституту радників/-ць з гендерних питань та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, а також механізмів на регіональному (обласному) рівні.<sup>37</sup> Департамент гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми Міністерства соціальної політики України координує формування та впровадження гендерної політики в Україні. При Міністерстві діє Експертна рада, що розглядає скарги та заяви про випадки дискримінації за ознакою статі й ухвалює дорадчі рішення. Наступним кроком уперед стало створення інституту Урядового уповноваженого з питань гендерної політики при Віце-прем'єр-міністрі з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України.

У 27 областях України призначено одного/-у із заступників/-ць голів обласних державних адміністрацій (ОДА), відповідального/-у за гендерні питання.<sup>38</sup> Завдання із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків виконують департаменти у справах сім'ї, молоді та спорту; департаменти освіти та науки; департаменти у справах жінок, інвалідів і ветеранів війни та праці або департаменти соціального забезпечення ОДА.

Крім того, у 2008-2011 роках у 16 областях було призначено радників/-ць голів ОДА з гендерних питань. Засновано 13 ресурсних центрів з гендерних питань та 21 центр гендерної освіти. При 19 ОДА сформовано координаційні ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми. Для цілей цього дослідження, основну увагу в нижченаведеному аналізі приділено ролі радників/-ць з гендерних питань, координаційних рад з гендерної рівності та гендерних центрів, а також можливостям, що відкриваються завдяки співпраці з організаціями громадянського суспільства.

---

<sup>36</sup> Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій 1995 року, 2014, <<https://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/05/%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%9F%D0%B5%D0%BA%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97-%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-1.docx>>.

<sup>37</sup> Там само

<sup>38</sup> Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій 1995 року, 2014, <<http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/05/%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%9F%D0%B5%D0%BA%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97-%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-1.docx>>.

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед



Діаграма механізмів забезпечення гендерної рівності на обласному рівні

### *Радники/радниці з гендерних питань*

Успішне впровадження стандартів і принципів гендерної рівності можливе лише за умови їх інституалізації в регіональних адміністративних структурах та запровадження спеціальних посад для роботи над гендерною проблематикою. В Україні на регіональному рівні такими стали посади радників/-ць голів ОДА з гендерних питань. У 16 областях, де вони призначені, радники/-ці з гендерних питань відповідають за надання порад і оперативної підтримки в імplementації законодавства, програм і стратегій гендерної рівності. Більшість нинішніх радників/-ць з гендерних питань мають освітню чи професійну підготовку в царині гендерної рівності. Радники/-ці голів ОДА з гендерних питань працюють на добровільних засадах через брак бюджетного фінансування. Висока плінність кадрів у обласних адміністраціях також позначається на сталості й ефективності їх роботи. Наприклад, у деяких випадках зміни в обласному керівництві призводили до скорочення попередньо запровадженої посади радника/-ці з гендерних питань. Під час співбесід, проведених у рамках цього дослідження, призначені радники/-ці з гендерних питань вказали на необхідність чіткішого окреслення своїх відносин з національними механізмами забезпечення гендерної рівності й обласними координаційними радами. Наразі не існує механізму координації між радниками/-цями з гендерних питань і національними механізмами забезпечення гендерної рівності. Хоча радники/-ці з гендерних питань мали б впливати на впровадження гендерних підходів у процесі ухвалення рішень і реалізації обласних програм, це зазвичай відбувається тоді, коли голова ОДА особисто відданий/-а справі досягнення гендерної рівності й активно діє обласна координаційна рада.

### *Координаційні ради з гендерних питань*

Координаційні ради є одним із основних механізмів забезпечення гендерної рівності та координування відповідної діяльності на обласному рівні. Їх сформовано в 24 областях;

#### **Приклад Харківської ОДА**

Прикладом належної практики є Харківська ОДА, де Координаційна рада у співпраці з обласною радницею з гендерних питань ініціювали інтеграцію гендерного виміру в численні сфери життя, наприклад, у містобудування. Рада та радниця з гендерних питань співпрацюють з Гендерним центром Харківського університету над проведенням гендерного аналізу в різних галузях.

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

засідання відбуваються від двох до чотирьох разів на рік. За даними цього дослідження, основною функцією рад є координація зусиль з протидії гендерно-зумовленому насильству та торгівлі людьми. У тих областях, де вони працюють, ради виконують зазначену функцію у співпраці з обласною радою і адміністрацією, надаючи експертні висновки щодо гендерних аспектів проектів законів, обласних нормативно-правових актів і програм, а також здійснюючи гендерний аналіз рішень, стратегій та інших документів на обласному рівні.

Координаційні ради складаються з представників/-ць організацій громадянського суспільства, державної адміністрації (як правило, відповідальних посадовців з відділів у справах сім'ї та соціального забезпечення), експертів і науковців. До складу деяких координаційних рад входять також представники/-ці політичних партій. У низці областей координаційні ради діють доволі активно, проте їх висновки та рекомендації не завжди ефективно реалізуються через брак розуміння гендерних проблем з боку інших працівників обласних адміністрацій та недооцінки ними важливості врахування гендерних аспектів у всіх обласних стратегіях і програмах.

У ході проведених у рамках цього дослідження співбесід з'ясувалася слабкість існуючої методологічної підтримки та керівних настанов щодо впровадження законів, стратегій і програм, які надходять з національного на регіональний рівень. Зокрема, не врегульовано зобов'язання департаментів та інших структур обласних адміністрацій щодо сприяння гендерній рівності та інтеграції гендерного виміру. Співбесідники/-ці підкресливали необхідність збирати диференційовані за статтю статистичні дані, проводити публічні консультації та співпрацювати з жіночими організаціями та представницями жіночих рухів.

### *Центри гендерної освіти та ресурсні центри з гендерних питань*

Центри гендерної освіти аналізують стан справ із забезпеченням гендерної рівності в області; організують і здійснюють соціологічні дослідження з питань гендерної рівності; розробляють методичні та навчальні матеріали для середніх і вищих навчальних закладів та налагоджують зв'язки зі ЗМІ для підвищення громадської обізнаності з гендерних питань. Наразі 38 центрів гендерної освіти об'єдналися у Всеукраїнську мережу осередків гендерної освіти,<sup>39</sup> засновану в 2012 році за ініціативою Харківського обласного ресурсного центру. Центри мережі працюють в університетах Дніпра, Донецька, Житомира, Запоріжжя, Києва, Кривого Рогу, Луцька, Маріуполя, Ніжина, Сум, Тернополя, Харкова, Черкас і Ужгорода.

Ресурсні центри з гендерних питань діють як організації громадянського суспільства. У тих містах, де вони функціонують, такі центри надають інформаційну та консультативну підтримку державним органам і

#### **Гендерні центри як поборники інтеграції гендерного виміру**

"Асоціація українських жінок" (Тернопільська область), "Політичний клуб та Коаліція на підтримку жіночого лідерства" (Рівненська область) виявились важливими партнерами у сприянні гендерній рівності в цих областях. Їх експерти/-ки долучаються до підготовки нормативно-правових актів і політики з питань гендерної рівності. Українська мережа центрів гендерної освіти в Тернопільській області та Міжфракційна депутатська група з гендерних питань у Харківській міській раді також підтримують інтеграцію гендерного виміру та посилюють співпрацю між жіночим рухом і владними структурами.

<sup>39</sup> Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти, <<http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/aboutus>>.

**Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні:  
шлях уперед**

суспільству. Вони реалізують проекти, спрямовані на досягнення гендерної рівності у своїх областях. У низці областей, наприклад, Тернопільській і Рівненській, ефективність роботи центрів підвищується завдяки синергії зі створеними мережами й асоціаціями жіночого лідерства. Однак через брак чітко визначеного порядку проведення публічних консультацій, наприклад, слухні пропозиції, надані експертами/-ками центрів, нерідко залишаються поза увагою та не враховуються в процесі ухвалення законодавства чи політики.

### *Основні виклики*

За результатами дослідження виявлено низку критично важливих викликів, що позначаються на ефективності механізмів забезпечення гендерної рівності (МЗГР) на регіональному рівні в Україні.

- ***Статус радників/радниць з гендерних питань***

Радники/-ці з гендерних питань – це зазвичай професіонали/-ки, які працюють за межами ОДА; нерідко таких експертів/-ок залучають із числа науковців або з організацій громадянського суспільства для роботи на добровільних засадах. Відсутність фінансування для відповідної посади та діяльності радників/-ць з гендерних питань в адміністраціях серйозно перешкоджає ефективному функціонуванню обласних МЗГР та інтеграції гендерного виміру на регіональному рівні. Дослідження показало, що радникам/-цям нерідко буває складно зрозуміти, якою є їх роль та чого від них очікують, оскільки вони не мають чітко визначених посадових обов'язків або сфери повноважень.

- ***Обмеженість ресурсів і можливостей для інституційної інтеграції гендерного виміру***

На думку учасників/-ць співбесід, проведених у ході дослідження, брак ресурсів є одним із головних викликів у їх діяльності. Відсутність фінансування стоїть на заваді укладанню гендерних планів дій та формуванню політики гендерної рівності, а також реалізації таких планів і політики там, де вони існують. Як зазначено вище, радники/-ці з гендерних питань працюють на добровільних засадах. Для координаторів/-ок з гендерних питань при відділах у справах сім'ї та соціального забезпечення робота з інтеграції гендерного виміру є додатковим навантаженням до їх посадових обов'язків. Цю роботу підтримують, переважно, міжнародні донорські організації. Чітко не визначені ролі та обов'язки різних задіяних сторін щодо гендерної оцінки й аналізу в процесі ухвалення рішень, а різноманітні галузеві програми не містять гендерно-чутливих завдань і не узгоджені з національними стратегіями забезпечення гендерної рівності – обидва ці чинники перешкоджають інституалізації впровадження гендерних підходів.

- ***Розвиток спроможності***

Програми, спрямовані на розвиток спроможності з проведення гендерного аналізу та гендерно-орієнтованого бюджетування, реалізовано в 12 областях.<sup>40</sup> Однак, існує нагальна потреба в інструментарії з інтегрування гендерного виміру, а також методичних настанов і показників ефективності впровадження державної політики гендерної рівності на регіональному рівні. Наприклад, у ході збирання інформації та формування робочої групи для підготовки національного звіту "Пекін+20" у 2014 році центральні та обласні органи виконавчої влади зібрили дані про поточний стан виконання конкретних завдань Пекінської Платформи дій. Однак у деяких випадках було очевидно, що респондентам/-кам бракувало належного усвідомлення понять "гендерна рівність" та "інтеграція гендерного виміру" для того, щоб надати необхідну

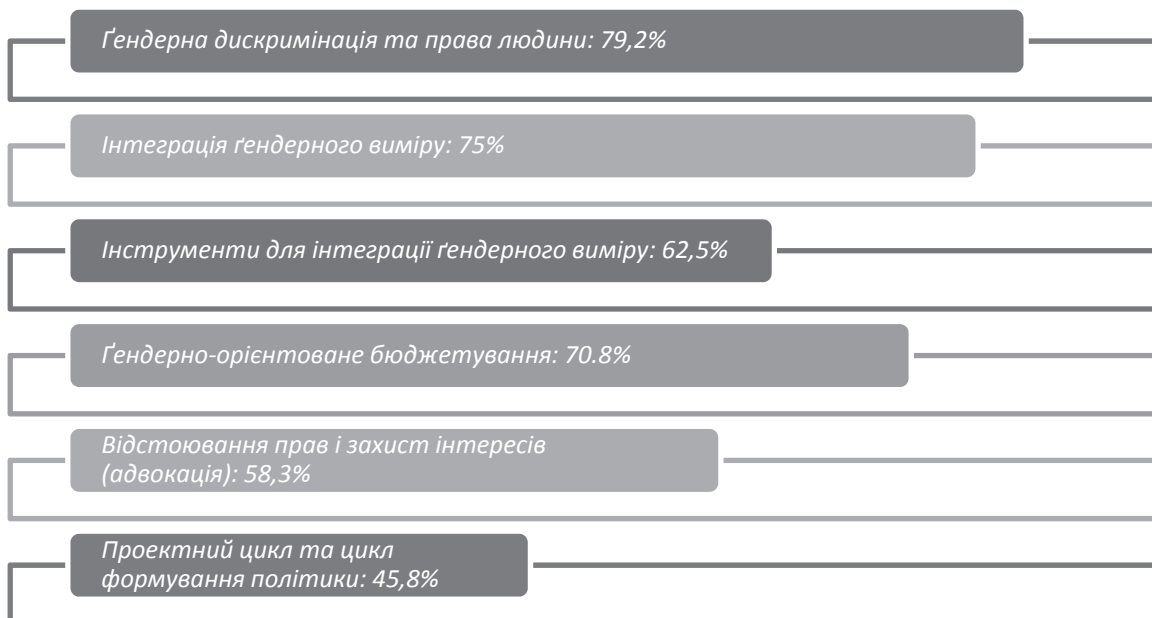
---

<sup>40</sup> Проект "Гендерне бюджетування в Україні", <<http://grbproject.org/en/>>.



## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

інформацію.<sup>41</sup> За даними цього дослідження<sup>42</sup>, найкориснішими для представників/-ць регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності виявились такі навчальні програми та заходи, організовані за підтримки чи у співпраці з міжнародними організаціями й організаціями громадянського суспільства:



Автори дослідження також виявили дисбаланс у можливостях розбудови потенціалу в різних областях, який склався в результаті того, що не всі області були охоплені навчальними програмами з інтеграції гендерного виміру, що їх допомагали проводити міжнародні організації.

### • **Координація та співпраця**

Документи на обласному рівні недостатньо чітко визначають заходи та процедури із забезпечення гендерної рівності на цьому рівні. Слід посилити координацію між обласними радниками/-цями з гендерних питань і національними механізмами забезпечення гендерної рівності, а також координацію поміж самими обласними радниками/-цями з гендерних питань. Координаційні ради спрямовують свою діяльність, головним чином, на протидію насильству щодо жінок. До того ж, без сильного лідерства (наприклад, з боку голови ОДА) активність координаційних рад є низькою, а їх ініціативність і співпраця з громадянським суспільством – обмеженими. Необхідно активізувати співпрацю між механізмами забезпечення гендерної рівності та жіночими організаціями. Сьогодні у більшості областей рівень такої співпраці є високим, і жіночі організації вважаються важливими партнерами. Проте, співробітництво часто зводиться до епізодичних спільних заходів з якоїсь нагоди; натомість воно має заохочувати жіночі організації до участі у процесах ухвалення рішень та відбуватись у більш інституціалізований спосіб.

<sup>41</sup> Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій 1995 року, 2014 рік, <<http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/05/%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%9F%D0%B5%D0%BA%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97-%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-1.docx>>.

<sup>42</sup> 24 з 25 респондентів/-ок, що відповіли на запитання нашої анкети.

- ***Звітність з питань гендерної рівності***

Більшість регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності подають щорічну звітність до Міністерства соціальної політики України. Проте, таким звітам нерідко бракує показників ефективності чи тематичного аналізу результатів. За словами деяких радників/-ць з гендерних питань, їхні матеріали та рекомендації також включаються до тематичних звітів, а дані надаються на запит національних механізмів забезпечення гендерної рівності та інших установ. Як зазначили представники/-ці регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності, Міністерство соціальної політики не надає офіційних коментарів або подальших рекомендацій щодо щорічних звітів з областей.

- ***Непослідовна співпраця з міжнародними організаціями***

Більшість регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності співпрацюють з міжнародними організаціями<sup>43</sup>. Співпраця зазвичай відбувається у формі організації спільних заходів або участі в проектах, упроваджуваних міжнародними організаціями, наприклад: навчальних програмах, грантах на розвиток підприємництва, розробці гендерного профілю та гендерно-орієнтованому бюджетуванні. Проте, такі заходи часто ініційовані донорами та не є довготривалими.

---

<sup>43</sup> Було названо ЮНІСЕФ, ОБСЄ, Британську раду, Німецьке бюро міжнародного співробітництва "GIZ", Данську раду в справах біженців, ПРООН, Посольство Фінляндії, Фонд Фрідріха Еберта.

### *Рекомендації*

Цей розділ Дослідження підготовлено з урахуванням можливостей практичного застосування результатів аналізу; основну увагу приділено ухваленню й упровадженню гендерно-чутливої політики на регіональному рівні в межах наявних фінансових і кадрових ресурсів.

Рекомендації зосереджено на посиленні статусу та спроможності механізмів забезпечення гендерної рівності та радників/-ць з гендерних питань на обласному рівні у співпраці з організаціями громадянського суспільства. Наголос також зроблено на значенні гендерної оцінки законодавства та політики й на гендерно-орієнтованому бюджетуванні на обласному рівні, де та коли це доцільно. Відзначено й важливість комунікації між регіональними та національними механізмами забезпечення гендерної рівності, а також з жінками-політиками на керівних посадах. Рекомендації мають на меті посилити роль, повноваження та позитивний вплив регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні. Основні з них є такими:

- ***Забезпечити інституалізацію посади радників/радниць з гендерних питань***

Посаду радника/-ці з гендерних питань слід внести до штатного розпису обласних адміністрацій та передбачити бюджетне фінансування для цієї посади й відповідної діяльності. Посадові обов'язки радників/-ць з гендерних питань мають включати співпрацю з іншими національними та регіональними механізмами забезпечення гендерної рівності, а також моніторинг і координацію впровадження державної політики, державних/обласних стратегій і програм. Вони мають не лише виконувати дорадчу роль, а й активно сприяти обов'язковій інтеграції гендерного виміру в конкретні рішення, в тому числі при підготовці бюджетів і стратегічних документів у певних сферах, що є особливо важливими з точки зору досягнення гендерної рівності, у відповідності до пріоритетів державних програм забезпечення гендерної рівності.

- ***Створити мережу обласних радників/радниць з гендерних питань***

Варто створити мережу обласних радників/-ць з гендерних питань – не лише для обміну успішним досвідом і практикою, але й для ліпшої координації діяльності, виявлення регіональних викликів і можливостей підтримки з боку національних механізмів. Така мережа могла б сприяти координації зусиль у проведенні громадських заходів і кампаній з чітко визначеними завданнями та показниками успішності.

- ***Трансформувати координаційні ради в ради з інтеграції гендерного виміру***

Координаційні ради слід трансформувати у ради з інтеграції гендерного виміру (діяльність таких рад, або ж "робочих груп з питань впровадження гендерних підходів", передбачено Планом дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини). Відтак, необхідно переглянути повноваження, завдання та склад оновлених рад, включивши до них голів відповідних відділів ОДА, а також встановити чіткі гендерно-чутливі завдання в різних галузях і відстежувати їх виконання.

**Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед**

- ***Розвивати спроможність регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності***

Хоча більшість радників/-ць з гендерних питань і представників/-ць механізмів забезпечення гендерної рівності пройшли спеціалізовані програми підготовки з питань гендерної рівності та інтеграції гендерного виміру, ці теми слід внести до загальних програм професійної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Крім того, існуючі навчальні програми слід доповнити такими темами, як укладання обласних планів заходів та встановлення вимірюваних цільових показників у відповідності до пріоритетів державної політики.

- ***Планувати роботу механізмів забезпечення гендерної рівності***

Щорічне планування роботи має стати обов'язковим для регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності. Провідну роль у цьому можуть зіграти, наприклад, радники/-ці з гендерних питань за підтримки координаційних рад, забезпечуючи відповідність річних планів пріоритетам державних програм зі сприяння гендерній рівності. У процесі планування діяльності на рік необхідно визначити пріоритетні напрямки просування гендерної рівності та підтримки жінок у різних галузях на обласному рівні.

- ***Використати можливості децентралізації для посилення діяльності з інтеграції гендерного виміру***

Сьогочасний процес децентралізації відкриває нові можливості для інтеграції гендерного виміру. Наприклад, реформа передбачає створення рад територіальних громад, які можуть надати зручний майданчик для співпраці між жіночими організаціями, позаяк такі ради складаються з представників місцевого самоврядування та зацікавлених громадян. Для забезпечення ефективної інтеграції гендерного виміру бажано залучати жіночі організації до складу рад територіальних громад, радше ніж створювати окремі механізми взаємодії жінок. У подальшому необхідно розробити порядок інтегрування гендерного виміру в діяльність рад територіальних громад.

- ***Виділяти фінансові кошти для впровадження політики гендерної рівності на регіональному рівні***

Необхідно виділяти достатні кошти для впровадження політики гендерної рівності на обласному рівні. Слід застосовувати гендерно-орієнтоване бюджетування з метою фінансового забезпечення заходів зі сприяння гендерній рівності в різних галузях і оцінки їх ефективності.

- ***Використати інтеграцію гендерного виміру в бюджетуванні та інші програми для активізації співпраці на обласному рівні***

Важливо залучати радників/-ць з гендерних питань і представників/-ць регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності до ініціатив і процесів гендерно-орієнтованого бюджетування, а також посилювати їх співпрацю з обласними адміністраціями. Слід розробити чи, за необхідності, адаптувати до українського контексту методичні рекомендації з оцінки гендерного впливу та інтеграції гендерного виміру в процеси економічного розвитку та інші сфери життєдіяльності.

**Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні:  
шлях уперед**

- ***Посилити моніторинг дотримання стандартів гендерної рівності на регіональному рівні***

Необхідно створити та/чи пристосувати до реалій і потреб областей належні системи моніторингу. Слід удосконалити порядок збирання офіційних статистичних даних задля дієвого моніторингу виконання державних програм сприяння гендерній рівності у співпраці з відповідальними державними органами та регіональними механізмами забезпечення гендерної рівності.

- ***Збирати й оприлюднювати диференційовані за статтю дані***

Обласні радники/-ці з гендерних питань визнають важливе значення даних, диференційованих за статтю, для роботи з інтеграції гендерного виміру на обласному рівні. Необхідно докладати більше зусиль для збирання й оприлюднення таких даних на обласному рівні, що дозволило б використовувати їх у ході аналізу та формування політики.

- ***Забезпечити політичну підтримку з питань гендерної рівності***

Для забезпечення політичної підтримки заходів зі сприяння гендерній рівності слід заохочувати радників/-ць з гендерних питань активніше співпрацювати з обласними радами, жінками та чоловіками з числа депутатів і, зокрема, з їх об'єднаннями. Така співпраця допоможе народним депутатам України та депутатам обласних/місцевих рад оцінювати ухвалені на обласному й місцевому рівні рішення з гендерної точки зору та посилить моніторинг виконання рішень і програм із забезпечення гендерної рівності. Широка впізнаваність жіночих мереж і депутатських об'єднань може суттєво посилити політичну волю. Розвиток спроможності жінок-депутатів у місцевих/обласних радах може також покращити співпрацю між жіночим рухом і місцевим керівництвом, зробити більш помітними та впливовими жінок на керівних посадах. Жіночі депутатські об'єднання можуть бути офіційно створені чи дістати підтримку робочих органів із забезпечення гендерної рівності при місцевих/обласних радах; їх може бути уповноважено надавати висновки щодо місцевих рішень і бюджетів з гендерної точки зору.

*Анкета для представників/представниць МЗГР на регіональному (обласному) рівні  
в Україні*

**Розділ 1: Загальні відомості**

1.1. Ваше ім'я (за бажанням):

1.2. Рід занять/професія:

1.3. Область:

**Розділ 2: Створення механізмів забезпечення гендерної рівності (МЗГР) та їх склад**

2.1. Чи створено у Вашій області якийсь механізм забезпечення гендерної рівності?

- Так
- Ні
- Не знаю

2.2. Якщо так, які види МЗГР створено? Будь-ласка, оберіть усі, що існують у Вашій області:

- Координаційна рада з гендерних питань
- Радник/-ця з гендерних питань
- Ресурсний центр з гендерних питань і центр гендерної освіти
- Координатор/-ка з гендерних питань при голові обласної державної адміністрації
- Інше

Якщо інше, будь-ласка, зазначте, що саме:

2.3. Зазначте, будь-ласка, рік створення кожного МЗГР, наскільки Вам це відомо:

- Координаційна рада з гендерних питань
- Радник/-ця з гендерних питань
- Ресурсний центр з гендерних питань і центр гендерної освіти
- Координатор/-ка з гендерних питань при голові обласної державної адміністрації
- Не знаю

2.4. Хто є членами колективних МЗГР, якщо є рада чи центр гендерної освіти? – можливі декілька відповідей:

- Депутати
- Члени/-кині політичних партій (не народні депутати України)
- Представники/-ці громадянського суспільства
- Представники/-ці органів державного управління/державні службовці
- Експерти/-ки, науковці
- Не знаю
- Інші

Якщо інші, будь-ласка, зазначте, хто саме:

2.5. Якщо у Вашій області є радник/-ця з гендерних питань, ця особа є:

- Депутатом/-кою обласної ради
- Представником/-цею громадянського суспільства

**Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед**

- Призначеною особою (обласною радою чи головою обласної державної адміністрації)
- Державним службовцем – працівником/-цею обласної адміністрації
- Експертом/-кою чи науковцем
- Іншим

Якщо іншим, будь-ласка, зазначте, ким саме:

**Розділ 3: Нормативно-правова база та політика на регіональному (обласному) рівні**

3.1. Чи існують обласні нормативно-правові акти, що регламентують статус і повноваження МЗГР на обласному рівні?

- Так
- Ні

Якщо так, будь-ласка, позначте питання, що регулюються цими актами:

- МЗГР є обов'язковими органами: Так чи Ні
- Посада радника/-ці з гендерних питань є обов'язковою: Так чи Ні
- Існуючі МЗГР відіграють певну роль у процесах ухвалення рішень на обласному рівні (надають висновки щодо проектів регуляторних актів та інших документів з питань політики, беруть участь у формуванні політики на обласному рівні тощо): Так чи Ні
- Радник/-ця з гендерних питань співпрацює з обласною радою: Так чи Ні
- Координаційна рада з гендерних питань співпрацює з обласною радою: Так чи Ні
- Радник/-ця з гендерних питань співпрацює з обласною адміністрацією: Так чи Ні
- Координаційна рада з гендерних питань співпрацює з обласною адміністрацією: Так чи Ні
- Гендерний аналіз рішень, актів, стратегій на обласному рівні є обов'язковим і належить до повноважень МЗГР: Так чи Ні

3.2. Чи відомо Вам про ухвалені на обласному рівні документи з питань політики гендерної рівності, наприклад, план дій?

- Так
- Ні

Якщо так, будь-ласка, зазначте назву та строк дії:

3.3. Якщо так, будь-ласка, оцініть виконання обласного гендерного плану дій (1 – найнижчий бал, а 5 – найвищий бал):

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3.4. Чи існують на обласному рівні гендерно-чутливі інструменти політики (політики, стратегії чи програми, що передбачають заходи, спрямовані на поліпшення становища жінок або забезпечення гендерної рівності в окремих галузях, наприклад: молодіжна політика, план забезпечення зайнятості, план економічного розвитку, освіти тощо)?

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

- Так
- Ні

Якщо так, будь-ласка, зазначте, які саме:

3.5. Чи існують на обласному рівні (нормативно-правові) акти, що регламентують застосування позитивних заходів для забезпечення гендерної рівності чи поліпшення становища жінок?

- Так
- Ні

Якщо так, у яких сферах?

### Розділ 4: Заходи та співпраця

4.1. Будь-ласка, назвіть до 5 основних заходів, здійснених Вашим МЗГР за останні 1-3 роки:

4.2. Чи відвідували Ви навчальні програми з тематики гендерної рівності?

- Так
- Ні

Якщо так, будь-ласка, позначте в нижченаведеному переліку всі теми програм, які Ви відвідували:

- Дискримінація за ознакою статі та права людини
- Інтеграція гендерного виміру
- Інструментарій інтеграції гендерного виміру
- Гендерно-орієнтоване бюджетування
- Захист прав і відстоювання інтересів (адвокація)
- Проектний цикл та цикл формування політики

4.3. Будь-ласка, назвіть теми будь-яких додаткових навчальних заходів, які Ви відвідували за останні 1-3 роки на нинішній посаді:

4.4. Як Ваш МЗГР співпрацює з організаціями громадянського суспільства та жіночими групами?

- Регулярні та часті зустрічі для проведення консультацій з пріоритетних для жінок питань і потреб
- Спільні/спільно організовані заходи
- Участь у заходах одне одного (конференції, круглі столи, засідання тощо)
- Організації громадянського суспільства/жіночі групи допомагають у роботі МЗГР.
- Інше

Якщо Ви обрали "інше", будь-ласка, опишіть докладніше:

4.5. Якщо Ви організуєте спільні заходи, будь-ласка, опишіть процес і ролі сторін:

4.6. Чи співпрацює Ваш МЗГР з міжнародними організаціями?

- Так
- Ні

Якщо так, будь-ласка, опишіть шляхи співпраці:



**Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед**

4.7. Чи готує Ваш МЗГР звіти для національних МЗГР, наприклад для Міністерства, щодо проведених заходів і впровадження політики гендерної рівності на обласному рівні?

- Так, щороку
- Так, на вимогу
- Ні

Якщо так, кому Ви подаєте такі звіти:

4.8. Чи брав Ваш МЗГР участь у виконанні Державної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року?

- Так
- Ні

Якщо так, будь-ласка, опишіть основні з проведених Вами заходів:

Якщо ні, будь-ласка, назвіть причини:

4.9. Будь-ласка, оцініть співпрацю Вашого МЗГР з національними МЗГР (за шкалою від 1 до 5 балів, де 1 означає, що співпраці немає, а 5 – що співпраця постійна та суттєва):

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Якщо така співпраця відбувається, будь-ласка, опишіть її основні форми:

4.10. Будь-ласка, оцініть співпрацю Вашого МЗГР з механізмами на рівні районів (за шкалою від 1 до 5 балів, де 1 означає, що співпраці немає, а 5 – що співпраця постійна та суттєва):

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Якщо така співпраця відбувається, будь-ласка, опишіть її основні форми:

4.11. Яка співпраця з національними МЗГР потрібна, щоби допомогти радникам/-цям та координаційним радам з гендерних питань працювати ефективніше?

4.12. Як представник/-ця МЗГР, чого б Ви воліли досягти у сфері гендерної рівності в наступні 2-3 роки?

4.13. Якими є пріоритети Вашого МЗГР?

4.14. Яка підтримка Вам потрібна для досягнення мети?

4.15. Станом на сьогодні, що Ви вважаєте основною перешкодою для ефективного функціонування МЗГР в Україні, особливо з огляду на їх завдання та комплексну інтеграцію гендерного виміру?

**ДЯКУЄМО!**

### Словник

**Гендер** – термін, що використовується для опису соціально конструйованих ролей для жінок і чоловіків. Гендер є надбаною ідентичністю, що змінюється з часом і суттєво відрізняється в різних культурах. На відміну від гендеру, стать визначає біологічні відмінності між чоловіками та жінками. Статеві ролі є універсальними та не змінюються з часом або в різних культурах.<sup>44</sup>

**Гендерний аналіз** передбачає збирання й аналіз диференційованих за статтю даних з метою виявити всі можливі відмінності у впливі певних дій на жінок і чоловіків, а також наслідки гендерних ролей та обов'язків. Це також кількісний аналіз, що допомагає зрозуміти, яким чином і чому виникають ці різні ролі, обов'язки та впливи.<sup>45</sup>

**Гендерна дискримінація** означає будь-яку відмінність у ставленні, виключення чи обмеження за ознакою соціально конструйованих гендерних ролей і норм, що заважають особі повною мірою реалізувати свої права людини.<sup>46</sup>

**Гендерна рівність** означає рівні права та можливості для жінок і чоловіків, передбачені законодавством і реалізовані в державній політиці; рівний доступ до ресурсів і послуг у родині, громаді та суспільстві. Вона передбачає однакову здатність жінок і чоловіків на рівних засадах отримати доступ і брати участь у всіх сферах життєдіяльності, в тому числі у демократичному врядуванні, ухваленні рішень і діяльності сектору безпеки. Гендерна рівність вимагає, щоб жінки і чоловіки отримали достатній і однаковий рівень захисту їх прав людини, у тому числі права на життя у безпечних, вільних від насильства та сприятливих родинних і громадах.<sup>47</sup>

**Оцінка гендерного впливу** передбачає ретельний аналіз запропонованих проєктів документів з політики з метою з'ясувати, чи вони матимуть різний, і який саме, вплив на жінок і чоловіків, а також доопрацювати ці проєкти для нейтралізації дискримінаційних наслідків і сприяння гендерній рівності.<sup>48</sup>

**Інтеграція гендерного виміру** – оцінювання наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих заходів, у тому числі законодавчих, політики та програм у будь-якій галузі на всіх рівнях. Це стратегія забезпечення того, щоб інтереси та досвід жінок, так само як і чоловіків, стали невід'ємним критерієм у ході розробки загальної концепції, здійсненні, моніторингу й оцінці загальних напрямків діяльності та програм у всіх політичних, економічних і суспільних сферах з тим, аби й жінки й чоловіки могли отримувати рівну вигоду, а нерівність щоб ніколи не вкорінювалася.<sup>49</sup>

**Гендерно-орієнтоване бюджетування** – це підхід, спрямований на інтеграцію гендерного виміру в усі процеси планування та бюджетування на всіх рівнях

<sup>44</sup> Словник гендерних термінів (Відень: ОБСС, травень 2006 року), <<http://www.osce.org/gender/26397?download=true>>.

<sup>45</sup> Там само

<sup>46</sup> Там само

<sup>47</sup> Гендерна рівність і права жінок (Варшава: Бюро з демократичних інститутів і прав людини ОБСС, 2017 рік), <<http://www.osce.org/odihr/303541?download=true>>.

<sup>48</sup> Інструментарій ЄС з урахування гендерних аспектів у співпраці задля розвитку: словник термінів з питань гендеру та розвитку (Брюссель: Європейська комісія, 2004), <<http://library.euneighbours.eu/content/eu-toolkit-mainstreaming-gender-development-cooperation-glossary-gender-and-development-term>>.

<sup>49</sup> Словник гендерних термінів, ОБСС.

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

державного управління. Гендерно-орієнтоване бюджетування має на меті змінити структуру доходів і витрат у такий спосіб, що забезпечив би однакове врахування потреб, інтересів і пріоритетів жінок і чоловіків у процесі формування бюджетів і політики на різних рівнях державного управління.<sup>50</sup>

**Гендерна чутливість/обізнаність** означає здатність сприймати, визнавати та звертати увагу на існуючі гендерні відмінності, проблеми та прояви нерівності, а також інтегрувати гендерний вимір у стратегії та дії.<sup>51</sup>

**Гендерно-чутливі показники** надають інформацію про поступ у досягненні гендерної рівності. Показник узагальнює значний обсяг інформації в одній цифрі таким чином, щоб продемонструвати певний аспект відносної переваги чи нерівності між чоловіками та жінками та вказати на тенденції змін із часом. Показники відрізняються від статистичних даних тим, що передбачають порівняння, а не просто представлення фактів.<sup>52</sup>

**Стать** визначає біологічні відмінності між жінками та чоловіками.<sup>53</sup>

**Дані, диференційовані за статтю**, передбачають збирання та представлення всієї статистичної інформації окремо стосовно жінок і чоловіків.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз бюджетних програм з гендерної точки зору (Київ, ООН Жінки, 2016).

<sup>51</sup> Словник гендерних термінів, ОБСЄ.

<sup>52</sup> Там само

<sup>53</sup> Гендерний аналіз в освіті: огляд концепцій (Нью-Йорк: UNGEI, 2012), <[http://www.ungei.org/files/Gender\\_Analysis\\_in\\_Education.pdf](http://www.ungei.org/files/Gender_Analysis_in_Education.pdf)>.

<sup>54</sup> Словник гендерних термінів, цитоване джерело, виноска 36.

## Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед

### *Довідка про ОБСЄ/БДПП*

Бюро з демократичних інститутів і прав людини (ОБСЄ/БДПП) є основним інститутом ОБСЄ в галузі прав людини, що допомагає державам-учасникам "забезпечити повну повагу до прав людини й основних свобод, діяти на основі законності, втілювати в життя принципи демократії та (...) створювати, зміцнювати та захищати демократичні інститути, а також розвивати принципи терпимого ставлення в масштабах усього суспільства" (Документ Гельсінкського саміту 1992 року. Ці стандарти складають основу того, що в ОБСЄ має назву людського виміру безпеки.

ОБСЄ/БДПП, розташоване у Варшаві (Польща), було засновано як Бюро з вільних виборів на Паризькому саміті 1990 року й почало функціонувати у травні 1991 року. Роком потому, назву Бюро було змінено відповідно до розширеного мандату, що охоплює питання прав людини та демократизації. Сьогодні в Бюро зайнято понад 130 працівників.

ОБСЄ/БДПП – провідний інститут в Європі у сфері спостереження за виборами. Щороку Бюро координує й організовує розміщення тисяч спостерігачів, покликаних оцінити, чи проводилися вибори у країнах регіону ОБСЄ у відповідності до зобов'язань держав-учасниць ОБСЄ, інших міжнародних зобов'язань і стандартів проведення демократичних виборів, а також до норм національного законодавства. Унікальна методика Бюро дозволяє глибоко проаналізувати виборчий процес у всій його повноті. ОБСЄ/БДПП допомагає державам-учасникам ОБСЄ удосконалювати свої виборчі системи, проводячи відповідні проекти.

Діяльність Бюро в галузі демократизації охоплює такі сфери: верховенство права, законодавча підтримка, демократичне врядування, міграція та свобода пересування, гендерна рівність. Щороку ОБСЄ/БДПП реалізує цілу низку цільових програм допомоги у розвитку демократичних структур.

ОБСЄ/БДПП також надає підтримку державам-учасникам ОБСЄ у виконанні своїх зобов'язань із забезпечення та захисту прав людини й основних свобод, як передбачено зобов'язаннями в галузі людського виміру ОБСЄ. Для цього Бюро працює з різними партнерськими організаціями, сприяючи зміцненню співпраці та розбудові потенціалу, надаючи експертну допомогу за різними тематичними напрямками, в тому числі: забезпечення прав людини в ході боротьби з тероризмом, посилення захисту прав людини по відношенню до жертв торгівлі людьми, освіта й навчання в галузі прав людини, моніторинг і звітність про дотримання прав людини, забезпечення прав людини та безпеки жінок.

У сфері толерантності та недискримінації ОБСЄ/БДПП надає державам-учасникам підтримку в підвищенні ефективності їх реагування на злочини на ґрунті ненависті та прояви расизму, ксенофобії, антисемітизму й інших форм нетерпимості. Діяльність Бюро в цій сфері зосереджена на таких напрямках: законодавство; навчання працівників правоохоронних органів; моніторинг, повідомлення про інциденти й відстеження реагування на злочини на ґрунті ненависті; а також просвітницька діяльність з метою формування толерантності, поваги та взаєморозуміння.

ОБСЄ/БДПП надає державам-учасникам рекомендації стосовно політики по відношенню до громад рома і сінті, всіляко заохочуючи участь представників рома і сінті в органах і процесах ухвалення рішень.

Вся діяльність БДПП проводиться у тісній співпраці та координації з державами-учасниками ОБСЄ, іншими інститутами ОБСЄ та її місіями на місцях, а також з іншими міжнародними організаціями.

Детальнішу інформацію можна отримати на веб сайті БДПП ([www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr)).