



ПРОЕКТ
для громадського обговорення

Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому інституціональних рівнях для реалізації **гендерної політики**

серпень-2019



Аналіз проведено на запит Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та виконано ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив» при фінансовій та технічній підтримці проекту ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки», що здійснюється за фінансової підтримки Швеції.

Погляди, викладені в публікації, належать авторам та необов'язково відображають позицію структури ООН Жінки, Організації Об'єднаних Націй та будь-якої з її асоційованих організацій, або офіційну позицію Уряду Швеції.

Місією Лабораторії законодавчих ініціатив є сприяння утвердженню демократичних цінностей, розвитку політичної культури та правової свідомості громадян і політиків, розповсюдження кращих світових практик для формування ефективних державних інституцій, сприяння євроінтеграційному вектору розвитку України.

КОНТАКТИ

Громадська організація
«ЛАБОРАТОРІЯ ЗАКОНОДАВЧИХ ІНІЦІАТИВ»
Адреса: м. Київ, вул. Нижній Вал, 15, оф. 303
Тел.: +380 44 531 37 68
E-mail: info@laboratory.kiev.ua
Web-page: www.parliament.org.ua

ЗМІСТ

РЕЗЮМЕ

ВСТУП

МЕТОДОЛОГІЯ

РОЗДІЛ 1. ОГЛЯД КРАЩОГО МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

- 1.1. Досвід Швеції
- 1.2. Досвід Фінляндії
- 1.3. Досвід Ісландії
- 1.4. Досвід Норвегії
- 1.5. Досвід Руанди

РОЗДІЛ 2. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

- 2.1. Верховна Рада України
 - 2.1.1. Підкомітет з питань ґендерної рівності і недискримінації
 - 2.1.2. Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості»
 - 2.1.3. Робоча група з напрацювання комплексних змін до законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
 - 2.1.4. Особи, відповідальні за надання консультативної та методичної допомоги з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Апараті Верховної Ради України
 - 2.1.5. Парламентські слухання щодо запобігання та ліквідації дискримінації щодо жінок з уразливих соціальних груп
 - 2.2. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини
 - 2.2.1. Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод
 - 2.2.2. Управління моніторингу рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого
 - 2.2.3. Експертна рада з питань недискримінації та ґендерної рівності при Представникові Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань недискримінації та ґендерної рівності
 - 2.3. Кабінет Міністрів України
 - 2.3.1. Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України
 - 2.3.1.1. Патронатна служба Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України
 - 2.3.2. Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції

2.3.3. Департамент з питань соціальної та гуманітарної політики Секретаріату Кабінету Міністрів України

2.3.4. Урядовий уповноважений з питань ґендерної політики

2.3.5. Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми

2.4. Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади

2.4.1. Структурні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади

2.4.2. Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі

2.5. Інші центральні органи виконавчої влади

РОЗДІЛ 3. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ

ВИСНОВКИ

РЕКОМЕНДАЦІЇ

ДОДАТКИ

РЕЗЮМЕ

Аналіз започатковано у 2018 році на запит Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та проведено ООН Жінки в Україні (в рамках реалізації проекту «Гендерна рівність в центрі реформ, миру та безпеки» за фінансової підтримки Швеції).

Аналіз проведено з метою пошуку шляхів виконання рекомендацій, викладених у Заключних зауваженнях¹ Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ). Комітет висловив свою стурбованість тим, що «адміністративна реформа 2010 року і реструктуризація послабили національний механізм щодо покращення становища жінок і привели до відсутності наступності в реалізації політики гендерної рівності. Він також стурбований обмеженими можливостями національного механізму держави-учасниці щодо забезпечення належної координації процесу інтеграції гендерної проблематики у всіх сферах і на всіх рівнях.

23. Комітет рекомендує держави-учасниці:

(а) Прийняти чітку стратегію для консолідації і зміцнення потенціалу національного механізму щодо покращення становища жінок на центральному та місцевому рівнях і гарантувати його належну дієвість, а

також наявність достатніх людських та фінансових ресурсів для прийняття рішень, спрямованих на ефективне виконання Конвенції і гарантувати, що він буде дієздатним і децентралізовано зможе забезпечувати дотримання прав людини для жінок на всіх рівнях;

(b) Забезпечити ефективну координацію та розробити стратегію актуалізації гендерної проблематики, яка включає гендерне бюджетування і яка може застосовуватися у всіх стратегіях і програмах на всіх рівнях для забезпечення різних аспектів життя жінок;

(c) Забезпечити, щоб національні механізми комплексно і ефективно здійснювали розробку політик і програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності, з урахуванням необхідності дотримання прав людини, а також покращити збір даних з розбивкою за ознакою статі та з урахуванням інших відповідних факторів, необхідних для оцінки результативності та ефективності таких стратегій і програм».

Документ присвячено функціональному аналізу обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях для реалізації гендерної політики. Не викликає сумніву, що нагальною потребою сьогодення є включення гендерного компоненту наскрізно в діяльність усіх вищих органів державної влади, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади

¹ Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання КЛДЖ, режим доступу: <https://digitallibrary.un.org/record/1286284?ln=en>. Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок розглянув восьму періодичну доповідь України (CEDAW/C/UKR/8) на своїх 1472-

му і 1473-му засіданнях 14 лютого 2017 року (див. CEDAW/C/SR 1472 і 1473). Підготовлений Комітетом перелік проблем і питань міститься в документі CEDAW/C/UKR/Q/8, а відповіді України містяться в документі CEDAW/C/UKR/Q/8/Add.1.

(обласних та районних, Київської міської та районних у місті Києві державних адміністрацій), органів місцевого самоврядування, зокрема, об'єднаних територіальних громад, громадських організацій.

Конституція України, політична і законодавча бази гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні у всіх секторах. Україна затвердила Цілі сталого розвитку (ЦСР), приєдналася до Пекінської декларації і Платформи дій (ПДПД), прийнятих на 4-ій Всесвітній конференції зі становища жінок (1995 р.), а також ратифікувала основні міжнародні документи щодо ґендерної рівності та прав жінок, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та Факультативний протокол до неї.

Відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок² кожна країна сама розробляє власний національний механізм запровадження ґендерної рівності. Згідно з Пекінською платформою дій³, уряди країн-членів ООН мають покласти відповідальність за реалізацію політики з питань просування прав жінок на найвищому рівні, і у багатьох випадках це може бути на рівні кабінету міністрів. В Україні Уряд прийняв це важливе рішення 1 березня 2017 року, коли Кабінет Міністрів України ухвалив Постанову про включення до повноважень Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції функцій та відповідальність за координацію державної політики з питань ґендерної рівності.

Перша частина дослідження містить аналіз кращих світових практик побудови ґендерних механізмів на державному рівні (Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда) з метою порівняння цих моделей з українським досвідом. Друга та третя частина документу містить детальний опис інституціональних механізмів забезпечення ґендерної рівності в Україні: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади та інші центральні органи виконавчої влади на центральному рівні; розгалужена мережа місцевих державних органів, установ та закладів, що реалізують політику рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на місцевому рівні. З огляду на загальну тенденцію дублювання функцій державних органів особлива увага присвячена аналізу функцій цих інституціональних механізмів.

Аналіз інституціональних механізмів забезпечення ґендерної рівності в Україні показав, що ґендерний механізм потребує удосконалення, зокрема, в частині усунення дублювання функцій державних органів. При цьому треба звернути увагу на такі ключові проблеми:

- Зміна спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань ґендерної рівності у 2010 році (у зв'язку з ліквідацією Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту України та утворенням Міністерства соціальної політики (Мінсоцполітики) призвела до зниження

² Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 . України

ратифікувала Конвенцію в 1980 році, яка вступила в силу з 1981 року.

³ Пекінська платформа дій, параграф 203, стор. 128, режим доступу: <http://beijing20.unwomen.org/en/about>

інституціональної спроможності до реалізації ґендерної політики в Україні.

- Мінсоцполітики як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків має недостатню інституціональну спроможність для ефективного формування та реалізації ґендерної політики та координації інших органів виконавчої влади з цих питань.

- Спостерігаються непослідовність і асиметрія у законодавчому регулюванні організації виконання завдань і функцій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на центральному та регіональному (місцевому) рівнях.

У рамках цього документу на основі результатів функціонального аналізу інституціональних механізмів забезпечення ґендерної рівності запропоновано низку рекомендацій щодо покращення організації механізму в Україні. Реалізація цих рекомендацій покращить координацію у реалізації державної ґендерної політики та збільшить ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок та

чоловіків. При цьому ключовими можна вважати такі рекомендації:

- Утворити Державну службу з питань дискримінації за ознакою статі як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Міністром юстиції, з покладанням на нього контрольних наглядових функцій та функцій щодо притягнення до адміністративної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій за порушення законодавства у сфері протидії дискримінації за ознакою статі.

- Забезпечити у кожному центральному органі виконавчої влади утворення структурних підрозділів на рівні не нижче сектору: у складі юридичної служби – для проведення ґендерно-правової експертизи та у складі служби управління персоналом – для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у цьому органі.

- В органах виконавчої влади покласти обов'язки уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на керівників державної служби у відповідних органах, для чого внести відповідні зміни до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

ВСТУП

«Державу варто вважати поділеною на дві частини – чоловіче і жіноче населення. При тому державному ладі, де погано налагоджена справа зі становищем жінок, половина держави неминуче виявляється беззаконною».

Аристотель

«Рівність є фундаментальною цінністю ЄС, а європейська мережа органів з питань рівності є фундаментальною частиною захисту наших цінностей від атак та наших громадян від дискримінації».

Франс Тіммерманс

Пекінська декларація і Платформа дій, які прийняті на 4-й Всесвітній конференції зі становища жінок (1995 р.) та до яких приєдналася Україна, визначили інституціональні механізми для покращення становища жінок однією з дванадцяти найважливіших пріоритетних сфер для подальших дій. Пекінська платформа дій визначає національний інституційний механізм з питань покращення становища жінок як «центральний підрозділ, що координує політику всередині уряду», де основними завданнями є «підтримка урядової політики щодо впровадження ґендерних підходів у всіх сферах політики», а повноваження визначаються «на найвищому рівні в уряді, що є необхідною умовою ефективного функціонування»⁴.

Механізми забезпечення ґендерної рівності – це впорядкована

система міжнародних, національних, регіональних і місцевих організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження принципів ґендерної рівності у різних сферах суспільного життя та гарантування здійснення вироблених ними ґендерних стратегій і відповідної до них державної ґендерної політики⁵.

Інституціональні механізми – це створення органів, державних установ, призначення окремих посадовців у законодавчій і виконавчій владі, в органах місцевого самоврядування, які формують та реалізують державну ґендерну політику; сприяння створенню та діяльності недержавних організацій ґендерного спрямування; взаємодія органів державної влади та громадянського суспільства у цій сфері⁶.

⁴ Пекінська платформа дій, параграф 201, стор. 128, <http://beijing20.unwomen.org/en/about>

⁵ Л. В. Гонюкова, Н. С. Педченко, «СУЧАСНИЙ МЕХАНІЗМ УПРОВАДЖЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ», Вісник НАДУ при Президентіві України, 2'2016,

<http://visnyk.academy.gov.ua/pages/dop/54/files/6ef17aa5-7aff-41ef-8f64-37f3e81a7518.pdf>

⁶ Мельник Т. М. Творення суспільства ґендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з ґендерної

Відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок кожна країна сама розробляє власний національний механізм запровадження ґендерної рівності⁷.

Зарубіжний досвід свідчить про те, що створення ефективних інституціональних механізмів забезпечення ґендерної рівності доводить, наскільки ефективно сьогодні держава може побудувати об'єднане, економічно високо розвинуте та соціально захищене, правове, демократичне, інформаційне суспільство, наскільки це може зробити Україну успішною, розвинутою, демократичною та економічно сильною державою, де люди матимуть гідні умови життя та праці, де забезпечені верховенство права та безпека. Адже рівень захищеності прав та можливостей жінок і чоловіків показує рівень розвитку суспільства в цілому, тому нехтування проблемами ґендерної рівності може поставити під удар всю систему державного управління.

Конституція України, політична і законодавча бази гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні у всіх секторах. Україна затвердила Цілі сталого розвитку (ЦСР), приєдналася до Пекінської декларації і Платформи дій (ПДПД), прийнятих на 4-ій Всесвітній конференції зі становища жінок (1995 р.), а також ратифікувала основні міжнародні документи щодо ґендерної рівності та прав жінок, включаючи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та Факультативний протокол до неї.

Не викликає сумніву, що нагальною потребою сьогодення є включення ґендерного компоненту наскрізно в діяльність усіх вищих органах державної влади, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади (обласних та районних, Київської міської та районних у місті Києві державних адміністрацій), органів місцевого самоврядування, зокрема, об'єднаних територіальних громад, громадських організацій, як це передбачає Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», передбачають прийняті Кабінетом Міністрів України у 2018 році «Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» (постанова КМУ від 11.04.2018 № 273) та «Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» (на виконання рекомендацій Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок та Ради безпеки ООН 1325) (розпорядження КМУ від 05.09.2018 №634-р), Національна стратегія у сфері прав людини та Національний план дій на її виконання (Указ Президента України від 25 серпня 2015 року №501/2015).

І ця наскрізність стосується не лише інституціонального механізму, але й нормативно-правової сфери, практичного застосування принципу

рівності. – 2-ге допов. вид. / Т. М. Мельник. – Київ : Стілос, 2010. – 440 с.

⁷ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, режим доступу:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 . Україна ратифікувала Конвенцію в 1980 році, яка вступила в силу з 1981 року

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у безпосередній діяльності та управління галузями та регіонами. Це означає, що нормативно-правові акти мають враховувати потреби обох статей – і чоловіків, і жінок.

На сьогодні розробка проектів нормативно-правових актів має здійснюватися з обов'язковим врахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Постанова Кабінету Міністрів про питання проведення ґендерно-правової експертизи від 28 листопада 2018 р. №997).

Висновок ґендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акту до розгляду. Ґендерно-правову експертизу потрібно проводити для всіх законопроектів без винятку. А індикатором цього на етапі розробки нормативно-правових актів та проведення відповідної ґендерно-правової експертизи законодавства з питань формування, реалізації та контролю за реалізацією державної політики у всіх сферах суспільного життя в Україні є «оцінка прогнозу впливу документу на різні групи населення, в тому числі із врахуванням статі», запроваджена Кабінетом Міністрів України як обов'язкова складова пакету документів з 1 липня 2018 року.

Після ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків» у 2005 р. в Україні набуває розвитку власний національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, який складається із системи органів, наділених повноваженнями у цій сфері, до яких належать: Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, центральні виконавчі органи влади, органи місцевого самоврядування, добровільні об'єднання громадян.

1 березня 2017 року Кабінет Міністрів України підняв пріоритети ґендерної політики на вищий політичний рівень в Уряді, коли ухвалив Постанову⁸, якою наділив Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції повноваженнями щодо координації державної політики з питань ґендерної рівності. Рішення Прем'єр-міністра у червні 2017 року про встановлення позиції Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики рівності⁹ в Секретаріаті Кабінету Міністрів також мав потенціал для посилення всебічного просування ґендерної рівності та прав жінок в Україні шляхом зміцнення національного інституціонального механізму та покращення ефективності ґендерної політики.

Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у своїх Заключних зауваженнях до восьмої періодичної доповіді України про виконання КЛДЖ¹⁰ «вітає прийняття

⁸ Постанова КМУ №296, від 18 квітня 2016 р., зі змінами, внесеними у березні 2017 р. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF>

⁹ Розпорядження КМУ про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики, №390 від 07 червня 2017 р.

¹⁰ Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання КЛДЖ, режим доступу:

<https://digitallibrary.un.org/record/1286284?ln=en>. Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок розглянув восьму періодичну доповідь України (CEDAW/C/UKR/8) на своїх 1472-му і 1473-му засіданнях 14 лютого 2017 року (див. CEDAW/C/SR 1472 і 1473). Підготовлений Комітетом перелік проблем і питань міститься в документі CEDAW/C/UKR/Q/8, а відповіді України містяться в документі CEDAW/C/UKR/Q/8/Add.1.

планів дій і стратегій щодо забезпечення рівності. Він також із задоволенням відзначає, що в жовтні 2016 року Прем'єр-міністром було прийнято рішення заснувати при Кабінеті Міністрів посаду Уповноваженого щодо забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків», але в той же час висловив свою стурбованість тим, що «адміністративна реформа 2010 року і реструктуризація послабили національний механізм щодо покращення становища жінок і привели до відсутності наступності в реалізації політики ґендерної рівності. Він також стурбований обмеженими можливостями національного механізму держави-учасниці щодо забезпечення належної координації процесу інтеграції ґендерної проблематики у всіх сферах і на всіх рівнях».

Цей аналіз проведено з метою пошуку шляхів виконання рекомендацій, викладених у Заключних зауваженнях Комітету до восьмої періодичної доповіді України.

Зокрема, у п. 23, «Комітет рекомендує державі-учасниці:

(а) Прийняти чітку стратегію для консолідації і зміцнення потенціалу національного механізму щодо покращення становища жінок на центральному та місцевому рівнях і гарантувати його належну дієвість, а також наявність достатніх людських та фінансових ресурсів для прийняття

рішень, спрямованих на ефективне виконання Конвенції і гарантувати, що він буде дієздатним і децентралізовано зможе забезпечувати дотримання прав людини для жінок на всіх рівнях;

(b) Забезпечити ефективну координацію та розробити стратегію актуалізації ґендерної проблематики, яка включає ґендерне бюджетування і яка може застосовуватися у всіх стратегіях і програмах на всіх рівнях для забезпечення різних аспектів життя жінок;

(c) Забезпечити, щоб національні механізми комплексно і ефективно здійснювали розробку політик і програм, спрямованих на досягнення ґендерної рівності, з урахуванням необхідності дотримання прав людини, а також покращити збір даних з розбивкою за ознакою статі та з урахуванням інших відповідних факторів, необхідних для оцінки результативності та ефективності таких стратегій і програм».

Результатом проведення даного функціонального аналізу обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях для реалізації ґендерної політики стане краще розуміння існуючих інституційних структур, їхніх функцій, механізмів координації та моніторингу, що має на меті знайти ефективні рішення для зміцнення національного інституційного механізму забезпечення ґендерної рівності.

МЕТОДОЛОГІЯ

Для проведення даного функціонального аналізу обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях для реалізації ґендерної політики використовувалася наступна методологія.

Під державною функцією у цьому дослідженні мається на увазі позитивна дія державного органу або органу місцевого самоврядування, спрямована на реалізацію права особи, виконання зобов'язання держави, передбачена Конституцією України, законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

У дослідженні використовується така класифікація державних функцій:

- політичні (зокрема, аналіз, формування та реалізація державної політики, наприклад, державних та місцевих програм, затвердження порядків, положень, регламентів, стандартів та методик);
- управлінські (зокрема, координація, нагляд та/або моніторинг);
- регулятивні (зокрема, встановлення тарифів, обмежувальних приписів, ліцензування, акредитація);
- сервісні (зокрема, надання державних послуг);
- інші (ті, які однозначно важко класифікувати за одним з чотирьох типів вище).

Аналіз виконання державних функцій здійснюється на чотирьох інституціональних рівнях:

- національний (наприклад, міністерство);
- субнаціональний (наприклад, територіальні органи міністерства);
- регіональний (наприклад, обласна, районна державна адміністрація);
- місцевий (наприклад, міська або сільська рада об'єднаної територіальної громади).

Проведення дослідження було поділено на такі етапи.

На першому етапі вивчалися та аналізувалися нормативно-правові акти, які регулюють діяльність відповідних державних органів, які виконують певні державні функції у сфері забезпечення ґендерної рівності. Зокрема, аналізу підлягали такі акти:

Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок¹¹

Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року¹²

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права¹³

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права¹⁴

Конвенція про політичні права жінок¹⁵

¹¹ https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_207

¹² https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507

¹³ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042

¹⁴ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043

¹⁵ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁶

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»¹⁷

Закон України «Про протидію торгівлі людьми»¹⁸

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹⁹

Закон України «Про політичні партії»²⁰

Закон України «Про вибори народних депутатів України»²¹

Закон України «Про місцеві вибори»²²

Закон України «Про Центральну виборчу комісію»²³

Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»²⁴

Закон України «Про Кабінет Міністрів України»²⁵

Закон України «Про центральні органи виконавчої влади»²⁶

Закон України «Про місцеві державні адміністрації»²⁷

Закон України «Про місцеве самоврядування»²⁸

Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків» від 26.07.2005 №1135/2005²⁹

Постанова Кабінету Міністрів України «Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віце-прем'єр-міністра України та віце-прем'єр-міністрів України» від 18.04.2016 №296³⁰

Постанова Кабінету Міністрів України «Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики» від 07.06.2017 №390³¹

Інші відповідні акти законодавства

Особлива увага приділялась вивченню еволюції органів державної влади, що входять до складу ґендерного механізму, у зв'язку з реформою державного управління.

На першому етапі було також проведено аналіз кращих світових практик побудови ґендерних механізмів на державному рівні (Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда) з метою порівняння цих моделей з українським досвідом.

За результатом аналізу були сформовані попередні висновки, а також перелік органів, що складають ґендерний механізм в Україні.

Використовуючи отримані дані були сформовані анкети для представників державних органів, що відповідають за впровадження політики

¹⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

¹⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>

¹⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17>

¹⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

²⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14>

²¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4061-17>

²² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19>

²³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-15>

²⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80>

²⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18>

²⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17>

²⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14>

²⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005>

³⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/296-2016-%D0%BF>

³¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF/stru>

ґендерної рівності на національному та регіональному рівнях. Анкетування мало на меті визначити реальний стан забезпечення функції з впровадження ґендерної рівності в зазначених органах, а також визначити точки розриву між положеннями нормативно-правових актів та реальною правовою ситуацією у цій сфері. При цьому використовувалось 4 типи анкет, зміст який залежав від органу, куди анкети направлялися (анкети додаються):

анкета 1 – анкета посадової особи Мінсоцполітики, відповідальної за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (враховувала особливий статус Мінсоцполітики як головного уповноваженого органу);

анкета 2 – анкета посадової особи Секретаріату Кабінету Міністрів України, яка бере участь у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі (основна частина питань фокусувалась на визначенні ролі та механізмах участі структурних підрозділів у забезпеченні врахування Кабінетом Міністрів України принципу ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів);

анкета 3 – анкета посадової особи центрального органу виконавчої влади, відповідальної за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (складалась з двох частин, одна з яких мала на меті визначення функціонального забезпечення прийняття та виконання рішень з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а інша

присвячена питанням структурної організації роботи з питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органі);

анкета 4 - державного службовця місцевого органу виконавчої влади (або посадової особи органу місцевого самоврядування), відповідальної за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (складалась з двох частин, одна з яких мала на меті визначення функціонального забезпечення прийняття та виконання рішень з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а інша присвячена питанням структурної організації роботи з питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органі).

Анкетування було проведено в наступних державних органах:

Міністерство соціальної політики України (спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади): заступники Міністра соціальної політики України, генеральний директор Директорату соціальних послуг та інтеграції, начальник Управління протидії торгівлі людьми та запобігання домашньому насильству (Анкета 1);

Секретаріат Кабінету міністрів України: керівник Служби Віце-прем'єр-міністра, старший референт Апарату Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики, директор Департаменту гуманітарної та соціальної політики Секретаріату КМУ, начальник відділу (відповідальної за ґендер) у Департаменті гуманітарної та соціальної політики (Анкета 2);

Інші ЦОВВ: заступник Міністра юстиції України, директор Департаменту публічного права Міністерства юстиції України, заступник Міністра регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства

України з питань європейської інтеграції (Анкета 3);

ОДА: директор Департаменту соціальної та молодіжної політики Вінницької ОДА (Анкета 4).

РОЗДІЛ 1. ОГЛЯД КРАЩОГО МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Як уже зазначалося, на першому етапі було також проведено аналіз кращих світових практик побудови ґендерних механізмів на державному рівні з метою порівняння цих моделей з українським досвідом. Критерієм відбору став рейтинг за показниками глобального індексу ґендерного розриву. Для аналізу було обрано країни, що є лідерами цього рейтингу, зокрема, Фінляндія, Швеція, Ісландія, Норвегія, Руанда³². Далі пропонуємо досвід цих країн у частині, що стосується розбудови національного інституціонального механізму з питань ґендерної рівності.

1.1. Досвід Швеції

Нормативно-правове регулювання ґендерної політики та, в тому числі, ґендерного механізму міститься в низці актів, основний з яких Закон про дискримінацію (*Discrimination Act*), прийнятий у 2008 році. Цей акт визначає 7 видів дискримінації, один з яких – стать, та регулює питання протидії дискримінації в 10 сферах суспільного життя (робота, бізнес, освіта тощо).³³

Ґендерний механізм характеризується наявністю постійних органів у складі виконавчої гілки влади, які відповідальні за контроль в питаннях імплементації ґендерної політики. З одного боку існують окремі постійні органи, які в цей саме час

характеризується гнучкістю. Так, посада Омбудсмена з питань ґендерної рівності існувала при різних міністерствах, залежно від пріоритетів, які закладалися в державну ґендерну політику. З іншого боку, при органах, які відповідальні за реалізацію державної політики в певному секторі, існують відповідні структурні підрозділи, що відповідальні за врахування ґендерних питань.

В останні роки недоліки та потреби в організації шведської політики щодо ґендерної рівності обговорювалися в кількох запитах та звітах уряду. Найважливіший висновок полягав у тому, що необхідна тверда та постійна структура на національному рівні, щоб уряд міг ефективно впроваджувати національну політику щодо ґендерної рівності³⁴. Це стало поштовхом для запровадження окремої інституції – Агентства з питань ґендерної рівності у Швеції.

Міністерство охорони здоров'я та соціальних справ
(*Ministry of Health and Social Affairs*)

Міністерство охорони здоров'я та соціальних справ є одним з провідних органів в системі ґендерного механізму Швеції. До складу Міністерства входить Міністр у справах дітей, пенсіонерів та ґендерної рівності (*Minister for Children,*

³² Звіт щодо глобального індексу ґендерного розриву, режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/results-and-analysis/>

³³ Discrimination Act (2008:567), https://www.government.se/4a788f/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf

³⁴ Summary of the report by the Gender Equality Inquiry, 2015, <https://www.government.se/information-material/2015/12/summary-of-the-report-by-the-gender-equality-inquiry/>

the Elderly and Gender Equality), який відповідальний за координацію реалізації політики ґендерної рівності на всіх рівнях. Крім цього, питання ґендерної рівності також розглядаються у багатьох інших міністерствах, таких як міністерство праці, освіти та культури. Більше того, інтеграція ґендерних питань є провідним принципом шведської ґендерної політики³⁵.

Міністрові підпорядкований окремий структурний підрозділ – Підрозділ з питань ґендерної рівності (*Division for Gender Equality*). Результати роботи цього підрозділу є основою для прийняття урядових рішень. У підрозділі розробляються урядові проекти законів, проекти ґендерного бюджетування, здійснюється управління підпорядкованими урядовими агенціями³⁶.

Проекти урядових законопроектів та інших відповідних документів мають погоджуватися з Департаментом з питань ґендерної рівності. Міністерства здійснюють свою роботу з врахуванням ґендерної проблематики та звітують перед Підрозділом з питань ґендерної рівності. Результати цього моніторингу повідомляються Міністру у справах дітей, пенсіонерів та ґендерної рівності. Кожне міністерство отримує рекомендації за результатами моніторингу. Підрозділ з питань ґендерної рівності має право блокувати проходження проектів законів на урядовому рівні, якщо Підрозділ

вважає, що положення проекту закону не є достатніми з точки зору забезпечення ґендерної рівності³⁷.

Омбудсмен з питань рівності (*The Equality Ombudsman*)

Омбудсмен з питань рівності є незалежним органом при Міністерстві культури, який має на меті забезпечити дотримання національного законодавства щодо протидії дискримінації та надання відпусток по догляду за дитиною та сприяти рівним можливостям для всіх людей. Омбудсмен також розглядає плани щодо ґендерної рівності та розробляє методи запобігання дискримінації для таких суб'єктів, як роботодавці, заклади вищої освіти та школи³⁸. У складі Міністерства культури також існує окремий підрозділ – Підрозділ з питань дискримінації (*Division for Discrimination Issues*)³⁹, який асистує Омбудсмену, чим підсилює його адміністративні спроможності.

Рада з питань дискримінації **при Міністерстві зайнятості** (*The Board against Discrimination*)

Рада з питань дискримінації функціонує як незалежна агенція при Міністерстві зайнятості та розглядає питання щодо фінансових санкцій відповідно до Закону про дискримінацію та приймає відповідні рішення. Лише Омбудсмен з питань

³⁵ The Policy on Gender Equality in Sweden, The European Parliament, 2015, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)

³⁶ "This is the Ministry of Health and Social Affairs", 2017, <https://www.government.se/4ab53d/globalassets/government/dokument/socialdepartementet/this-is-the-ministry-of-health-and-social-affairs>

³⁷ "GENDER IMPACT ASSESSMENT: Gender Mainstreaming Toolkit", 2016, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/examples-european-union>

³⁸ Nordic facts - Gender Equality Policies – Sweden, 2017, <https://www.nikk.no/en/facts/gender-equality-policy/sweden/>

³⁹ Government Offices of Sweden, <https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-culture/organisation/>

рівності та центральні організації працівників можуть подати справу до Ради⁴⁰.

Шведське агентство з питань гендерної рівності при Міністерстві зайнятості

(The Swedish Gender Equality Agency)

Агентство було створено 1 січня 2018 року як незалежна агенція при Міністерстві зайнятості, щоб сприяти ефективному впровадженню шведської політики щодо гендерної рівності. Робота агентства вимагає тісної співпраці з іншими державними установами, муніципалітетами, окружними радами, регіонами, громадянським суспільством, бізнесом та промисловістю. Основним завданням агентства з гендерної рівності є координація роботи міністерств та інших державних органів щодо впровадження політики гендерної рівності. Для цього агенція здійснює постійний аналіз ситуації щодо впровадження гендерної політики та надає різноманітні форми підтримки у сфері гендерної рівності. Крім цього агенція координує та впроваджує окремі питання гендерної політики, визначені стратегічними документами⁴¹.

Шведський національний медіаційний центр

(Swedish National Mediation Office)

Питання заробітної плати, як правило, узгоджуються на основі колективних переговорів, які часто

здійснюються за участю Національного медіаційного центру. Окрім цього, Центр аналізує розбіжності в оплаті праці між жінками та чоловіками (гендерний розрив) та звітує про це на щорічній основі⁴².

Шведське бюро статистики

(Statistics Sweden)

Гендерно-диференційована статистика є дуже важливим інструментом для диференційованого ставлення та його наслідків. Шведське бюро статистики надає такі статистичні дані на широкій основі⁴³.

1.2. Досвід Фінляндії

До складу гендерного механізму Фінляндії входять міністерства, основним з яких є Міністерство соціальних справ та охорони здоров'я. Усі інші міністерства відповідають за впровадження гендерної політики в межах сфери своєї відповідальності. Крім цього існує інститут Омбудсмена з питань рівності (Закон Фінляндії "Про рівність між чоловіками та жінками" 1987 року). В 2014 році інститут було підсилено запровадженням Національного трибуналу з питань недискримінації та рівності, який має повноваження виносити рішення з питань гендерної дискримінації та надавати свої роз'яснення судам з питань застосування Закону. На парламентському рівні існує Рада з питань гендерної рівності, яка виконує консультативну функцію.

⁴⁰ Government Offices of Sweden, <https://www.government.se/government-agencies/board-against-discrimination/>

⁴¹ Swedish Gender Equality Agency, <https://www.jamstalldhetmyndigheten.se/en/about-us/about-the-agency>

⁴² Prof. Dr. Ann Numhauser-Henning, "The Policy on Gender Equality in Sweden", 2015, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)

⁴³ Statistics Sweden, <https://www.scb.se/en/About-us/>

Міністерство соціальних справ та охорони здоров'я
(*The Ministry of Social Affairs and Health*)

Міністерство соціальних справ та охорони здоров'я є міністерством, яке несе відповідальність за координацію питань ґендерної рівності. До складу Міністерства входить два міністри⁴⁴: Міністр охорони здоров'я та Міністр у справах сім'ї та соціальних служб, останній координує політику ґендерної рівності уряду, відповідальний за координацію її розроблення та реалізації.

Підрозділ з питань ґендерної рівності (*Gender Equality Unit*), що є окремим структурним підрозділом в Міністерстві соціальних справ та охорони здоров'я, розробляє та впроваджує політику уряду з питань ґендерної рівності та забезпечує реформи національного законодавства в цій сфері. Підрозділ з питань ґендерної рівності також представляє Фінляндію на міжнародному рівні та на рівні ЄС у сфері запровадження ґендерної рівності⁴⁵.

Крім цього, підрозділ здійснює моніторинг впровадження ґендерної політики в інших міністерствах та органах державної влади. Дані моніторингу включаються до річного звіту. Ці звіти оцінюють ефективність діяльності міністерств з реалізації заходів урядової політики та оцінюють ґендерний вплив цих заходів.

Інші міністерства

Кожен міністр відповідає за питання ґендерної рівності в межах сфери своєї компетенції. Починаючи з 2010 року, в кожному міністерстві функціонує оперативна робоча група з питань ґендерної рівності, яка відповідає за координацію зусиль ґендерної інтеграції в рамках міністерства. Ця група допомагає вирішувати, коли слід провести оцінку ґендерного впливу та забезпечує внутрішню експертизу та підтримку⁴⁶.

Омбудсмен з питань рівності
(*The Ombudsman for Equality*)

Закон Фінляндії «Про рівність між чоловіками та жінками»⁴⁷ вступив в силу в 1987 році з метою покращення ґендерної рівності та запобігання прямої та непрямой ґендерної дискримінації в країні. Омбудсмен з питань рівності забезпечує дотримання Закону, а також контролює активність захисту від дискримінації. Омбудсмен з питань рівності є незалежним наглядовим органом при Міністерстві юстиції. На нього покладено завдання надавати інструкції та поради з питань, пов'язаних з Законом «Про рівність між чоловіками та жінками».

Національний трибунал з питань недискримінації та рівності
(*The National Non-Discrimination and Equality Tribunal*)

⁴⁴ Ministry of Social Affairs and Health, <https://stm.fi/en/management-and-organisation>

⁴⁵ "PROMOTING GENDER EQUALITY IN FINLAND", 2013, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69932/URN_ISBN_978-952-00-3409-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁴⁶ "GENDER IMPACT ASSESSMENT: Gender Mainstreaming Toolkit", 2016, <https://eige.europa.eu/gender->

[mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/examples-european-union](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/examples-european-union)

⁴⁷ Act on Equality between Women and Men (609/1986; amendments up to 915/2016 included), https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf

Національний трибунал з питань недискримінації та рівності здійснює моніторинг дотримання як Закону «Про недискримінацію», так і Закону «Про рівність між чоловіками та жінками». Омбудсмен з питань рівності та центральні організації працівників можуть висувати на розгляд Трибуналу питання, пов'язані з дискримінацією. Омбудсмен з питань рівності також може висунути до Трибуналу питання, що стосуються державних планів щодо забезпечення рівності. Звичайні суди можуть звертатися до Національного трибуналу з питань застосування законодавства про заборону дискримінації⁴⁸.

Рада з питань ґендерної рівності

(The Council for Gender Equality)

Рада з питань ґендерної рівності є парламентським інститутом, створеним в 1972 році. Її робота полягає в тому, щоб стежити за розвитком ґендерної рівності в суспільстві, сприяти співпраці між органами влади та відповідними суб'єктами, сприяти дослідженням ґендерної рівності, сприяти розвитку законодавства в область ґендерної рівності та здійснення інших заходів щодо сприяння ґендерній рівності. Рада працює в Міністерстві соціальних справ та охорони здоров'я та виконує консультативну функцію⁴⁹.

1.3. Досвід Ісландії

Центральним елементом забезпечення механізму впровадження ґендерної рівності в Ісландії є її інтеграція у всі сфери політики. В нормативно-правовій сфері рівність жінок та чоловіків в Ісландії визначена на рівні Конституції, а саме ст.65⁵⁰.

Основним законом, що регулює сферу діяльності у сфері рівних прав та можливостей жінок та чоловіків є Закон «Про рівний статус та рівні права для жінок та чоловіків» від 2008 року⁵¹. Іншим нормативно-правовим актом, що регулює питання ґендерної рівності, є 4-річна Національна програма дій з ґендерної рівності⁵². Національна програма дій з ґендерної рівності затверджується парламентом у вигляді резолюції. З 1998 року її затверджують на період до чотирьох років. Програму готують, впроваджують та контролюють міністерства, але на початку її реалізація була менш ефективною через брак необхідних ресурсів.

Ефективну реалізацію ґендерної політики забезпечує ґендерний механізм, який в Ісландії складається з Міністерства соціального забезпечення Ісландії, Ради з питань ґендерної рівності та відповідних структурних підрозділів, що існують в інших міністерствах.

Міністр соціальних справ та рівності

(The Minister of Social Affairs and Equality)

⁴⁸ "The National Non-Discrimination and Equality Tribunal", <https://www.tasa-arvo.fi/web/en/national-non-discrimination-and-equality-tribunal-of-finland>

⁴⁹ Nordic facts - Gender Equality Policies - Finland , <https://www.nikk.no/en/facts/gender-equality-policy/finland/>

⁵⁰ Constitution of the Republic of Iceland (No. 33, 17 June 1944, as amended 30 May 1984, 31 May 1991, 28 June 1995 and 24 June 1999)

<https://www.government.is/Publications/Legislation/Lex/?newsid=89fc6038-fd28-11e7-9423-005056bc4d74>

⁵¹ Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008, <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%20101%202018%20final.pdf>

За здійснення політики у сфері ґендерної рівності та впровадженні законодавства рівних прав та можливостей відповідає Міністр соціальних справ Ісландії. Відповідальність за безпосередню реалізацію політики та її адміністрування несе Центр ґендерної рівності (*The Centre for Gender Equality*)⁵³, що функціонує з 2000 року. На Центр покладено повноваження щодо моніторингу законодавства та розробки політики уряду у сфері ґендерної рівності. Також центр зобов'язаний визначати напрямки та забезпечувати реалізацію ґендерно-освітнього компоненту у діяльності уряду, державних установ, громадськості та інших учасників. У сфері відповідальності центру також знаходиться політика щодо протидії дискримінації за ознакою статі на ринку праці та ґендерних стереотипів.

Центр ґендерної рівності ініціює спеціальні проекти в роботі з ґендерної рівності, він також активно бере участь у ісландських та європейських проектах з просування рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків. Серед інших проектів можна виділити проекти щодо впровадження ґендерної рівності в закладах дошкільної освіти та початкової школи, під патронатом Міністра соціальної політики та п'яти муніципалітетів.

Комітет з розгляду скарг щодо порушення ґендерної рівності

(The Gender Equality Complaints Committee)

Комітет функціонує з 1991 року, і на нього покладено зобов'язання щодо розгляду скарг у випадках порушення законодавства. Комітет сформований з трьох юристів, що призначаються міністром соціальних справ. До Комітету також можуть подавати скарги фізичні та юридичні особи, інституції та різного типу організації, якщо вони впевнені, що стосовно них порушено законодавство в сфері ґендерної рівності. Адміністративну підтримку Комітету надає Центр ґендерної рівності⁵⁴

Рада з питань ґендерної рівності

(The Council for Gender Equality)

Наступним органом у сфері реалізації політики у сфері ґендерної рівності є Рада з питань ґендерної рівності, що складається з одинадцяти представників жіночих організацій, учасників ринку праці та представників органів місцевого самоврядування. Рада формується за поданням Міністра соціальних справ після кожних виборів до парламенту. Діяльність ради носить консультативний характер і зосереджена навколо питань щодо вироблення політик стосовно питань, пов'язаних з ґендерною рівністю. Особливий акцент при виробленні політик робиться на дотриманні рівних прав при здійсненні трудової діяльності і можливості поєднувати сімейне та робоче життя⁵⁵. Також одна з головних функцій ради полягає в організації Форуму ґендерної рівності в Ісландії.

⁵³ The Centre for Gender Equality, <https://www.jafnretti.is>

⁵⁴ GENDER EQUALITY IN ICELAND, 2012, <https://www.stjornarradid.is/media/utanrikisraduneyti-media/media/mannrettindi/Gender-Equality-in-Iceland.pdf>

⁵⁵ GENDER EQUALITY IN ICELAND, 2012, <https://www.stjornarradid.is/media/utanrikisraduneyti-media/media/mannrettindi/Gender-Equality-in-Iceland.pdf>

Форум ґендерної рівності покликаний підняти на новий рівень обговорення актуальних питань з дотримання рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків. Періодичність проведення форуму складає два рази протягом чотирирічного періоду діяльності Ради. Його проведення було заплановано вперше на осінь 2008 року, але відкладено через кризу на січень 2009-го. Під час форуму Міністр соціальних справ презентував звіт, що включає моніторинг статусу та розвитку питань, пов'язаних з ґендерною рівністю.

Інші міністерства

Але просування політики ґендерної рівності не обмежується лише Міністерством соціальних справ та рівності, а розповсюджується на діяльність всього уряду шляхом впровадження посади експерта з питань ґендерної рівності у кожному міністерстві. Експерт відповідає за інтеграцію ґендерної проблематики та питання ґендерної рівності у відповідній політичній сфері⁵⁶.

1.4. Досвід Норвегії

Запровадження державної ґендерної політики вимагає врахування ґендерних аспектів на всіх етапах політичних процесів - на етапах розробки, впровадження, моніторингу та оцінки. Зокрема, це забезпечується ефективним ґендерним механізмом.

Ґендерний механізм Норвегії складається з Міністерства культури, а

також Омбудсмена з питань рівності та антидискримінації та спеціального Антидискримінаційного трибуналу, що уповноважений приймати рішення у випадках порушення антидискримінаційного законодавства.

Міністерство культури (Ministry of Culture)

Міністерство культури відповідає за публічну політику у сфері культури, рівності та дискримінації, авторського права, засобів масової інформації, спорту та волонтерства і є головним координаційним міністерством з питань ґендерної політики.

В структурі міністерства функціонує **Департамент рівності, недискримінації та міжнародних справ** (*Department for Equality, Non-discrimination and International Affairs*)⁵⁷. Саме цей департамент несе галузеву та координаційну відповідальність за політику ґендерної рівності. Він також відповідає за виконання міжнародних конвенцій, міжнародне співробітництво у відповідних галузях, нормативно-правове регулювання у сфері ґендерної політики, культурного різноманіття. Департамент забезпечує розробку відповідного законодавства та політик, грантових схем та програм, стратегій та планів дій, проводить дослідження.

Крім цього, департамент забезпечує моніторинг діяльності Антидискримінаційного трибуналу, Омбудсмена з питань рівності та антидискримінації, а також моніторинг діяльності Директорату у справах дітей,

⁵⁶ Nordic facts - Gender Equality Policies - Iceland, <https://www.nikk.no/en/facts/gender-equality-policy/iceland/>

⁵⁷ Department for Equality, Non-discrimination and International Affairs,

<https://www.regjeringen.no/en/dep/kud/organisation/departments/departament-for-equality-non-discrimination-and-international-affairs/id2643750/>

молоді та сім'ї в частині виконання ним завдань, пов'язаних з ґендерною політикою.

Омбудсмен з питань рівності та антидискримінації при Міністерстві культури

(Equality and Anti-discrimination Ombudsman)

Омбудсмен з питань рівності та антидискримінації в Норвегії покликаний сприяти ґендерній рівності та боротьбі з дискримінацією. Це здійснюється, наприклад, шляхом моніторингу дотримання антидискримінаційного законодавства країни та сприяння ґендерній рівності. Омбудсмен є автономним підрозділом, що діє в межах Міністерства культури, а також відповідає за забезпечення того, щоб норвезькі закони та їх впровадження сприяли ґендерній рівності відповідно до міжнародних угод. Уповноважений з прав людини визнає сім підстав для дискримінації, серед яких є ґендер⁵⁸.

Антидискримінаційний трибунал при Міністерстві культури *(Equality and Anti-discrimination Tribunal)*

Незалежний орган (Рада та антидискримінаційний трибунал) розглядає скарги та звернення Омбудсмена щодо порушень антидискримінаційного законодавства.

Директорат у справах дітей, молоді та сім'ї при Міністерстві у справах дітей та сім'ї

(The Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs)

Директорат є незалежним агентством при Міністерстві у справах дітей та рівності, що спеціалізується на питаннях, пов'язаних з дітьми, підлітками та сім'ями. Директорат також працює над популяризацією ґендерної рівності та запобіганню дискримінації за ознакою статі, функціональних можливостей, етнічної приналежності, погляду на життя, сексуальної орієнтації, ґендерної виразності та ґендерної ідентичності⁵⁹.

1.5. Досвід Руанди

Завдяки різноманітним законам, політиці та механізмам, які були введені в життя, Руанда зробила безпрецедентний прогрес у забезпеченні ґендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Закони та державні політики були переглянуті та модифіковані, де це необхідно, з метою створення правової та політичної структури, що відповідає ґендерним вимогам та підтримує розвиток жінок.

До національного ґендерного механізму відносяться Міністерство з просування ґендеру та сім'ї, Національна жіноча рада, Офіс моніторингу ґендерних питань та Парламентський форум жінок Руанди.

Міністерство з просування ґендеру та сім'ї

(The Ministry of Gender and Family Promotion)

⁵⁸ The Equality and anti-discrimination Ombud, <https://www.ldo.no/en/nyheiter-og-fag/om-ombudet/arbeidet-vart/>

⁵⁹ The Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs, https://bufdir.no/en/English_start_page/

Міністерство з просування ґендеру та сім'ї – провідний центральний орган, створений для поширення ґендерної рівності по всій країні, що несе відповідальність за формулювання, розповсюдження та популяризацію національної ґендерної політики на національному та міжнародному рівнях.

Міністерство з просування ґендеру та сім'ї координує усі заходи, спрямовані на сприяння ґендерній рівності. Міністерство має своїм завданням адвокацію ґендерної проблематики серед інших міністерств шляхом моніторингу врахування ґендерного аспекту в їх планах розвитку.⁶⁰ В складі Міністерства існує окремий структурний підрозділ – Підрозділ з просування ґендеру (*Gender Promotion Unit*), який і забезпечує ці функції⁶¹.

Національна жіноча Рада (*National Women's Council*)

Національна жіноча рада – це орган, заснований Конституцією, що має своїм завданням розширення можливостей жінок через: 1) мобілізацію жінок до участі у програмах розвитку, 2) нарощування потенціалу жінок у різних сферах та 3) просування вирішення жіночих проблем⁶².

Національна жіноча рада є незалежним органом при Міністерстві з просування ґендеру та сім'ї. Національна жіноча рада здійснює моніторинг реалізації державних програм та

долучається до їх реалізації з тим, щоб забезпечити інтеграцію жіночих проблем в національні політики та програми. Національна жіноча рада поділена на три інституціональні рівні з різними завданнями:

1) Загальні збори – найвищий рівень, який керує та відповідає за прийняття рішень Національної жіночої Ради;

2) Комітет – відповідає за впровадження прийнятих Радою рішень та координує роботу всіх учасників Ради;

3) Виконавчий комітет – працює на національному рівні, відповідаючи за щоденну технічну роботу Загальних зборів та Комітету.

Представництва Ради існують на всіх рівнях (національному, регіональному, місцевому). Це створює додаткову площадку для реалізації жінок та сприяє ефективному впровадженню державної ґендерної політики.

Головне завдання Національної жіночої Ради – це просування жінок в державному та політичному секторах країни. Таким чином, Рада може виступати від імені усіх жінок, захищати та лобювати їх інтереси на національному рівні⁶³.

Офіс ґендерного моніторингу (*Gender Monitoring Office*)

Роль Офісу моніторингу ґендерних питань полягає в тому, щоб стежити за прогресом, досягнутим у забезпеченні ґендерної рівності.

⁶⁰ The Ministry of Gender and Family Promotion, "Mission and Vision", <https://migeprof.gov.rw/index.php?id=186>

⁶¹ The Ministry of Gender and Family Promotion, "Ministry of Gender and Family Promotion Structure", <https://migeprof.gov.rw/index.php?id=188>

⁶²The Ministry of Gender and Family Promotion, "National Women's Council", <http://197.243.22.137/migeprof/index.php?id=194>

⁶³ THE CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF RWANDA (O.G n° Special of June 04, 2003), <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/rw/rw032en.pdf>

Зокрема, Офіс розробляє показники (якісні та кількісні) ефективності для забезпечення ефективного моніторингу та оцінки прогресу та розробки комплексної системи моніторингу та оцінки, а також для реалізації ефективною системи перегляду рішень. Офіс також розробляє інструменти моніторингу та оцінки для включення ґендерної проблематики та встановлює стандарти моніторингу ґендерної рівності на основних секторів⁶⁴.

Офіс проводить моніторинг заходів у сфері ґендерної рівності та оцінює вплив відповідних заходів. Державні органи подають відповідні звіти до Офісу.

Офіс розробляє відповідні методичні рекомендації для державних службовців та інших учасників, що

залучені до реалізації ґендерної політики, з запровадження ґендерної інтеграції у їх повсякденній роботі.

Парламентський форум жінок Руанди *(The Rwanda Women Parliamentary Forum)*

Парламентський форум жінок Руанди діє як частина національного ґендерного механізму. Створений жінками-парламентарями у 1996 році, він забезпечує розроблення всіх національних законів та політик, включаючи національний бюджет, з урахування вимог ґендерної рівності. Форум створює платформу для парламентських партій для посилення адвокації ґендерної рівності⁶⁵.

⁶⁴ Gender Monitoring Office, <http://www.gmo.gov.rw/index.php?id=556>

⁶⁵ Advancing Rwanda through Women's Empowerment and Gender Equality,

http://www.parliament.gov.rw/fileadmin/Logos/WIP2014/Booklet_as_of_23_6_2014_Final.doc

РОЗДІЛ 2. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

Структура та основні функції інституціонального механізму забезпечення ґендерної рівності визначені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

На загальнодержавному рівні питаннями щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя займаються: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади та інші центральні органи виконавчої влади. Нижче викладений функціональний аналіз цих інституцій станом на серпень 2019 року за такою структурою:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади;
- Інші центральні органи виконавчої влади.

2.1. Верховна Рада України

Верховна Рада України (далі – ВРУ) є законодавчим органом України, у повноваженнях якого зосереджена вся законотворча робота, зокрема, у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також питання ратифікації міжнародних договорів.

ВРУ відповідно до статті 8 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має такі повноваження:

- 1) визначає основні засади ґендерної політики держави;
- 2) застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 3) здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Зазначені повноваження ВРУ за типологічною групою можна визначити як політичні функції, а саме функції з формування державної ґендерної політики у всіх сферах суспільного життя.

2.1.1. Підкомітет з питань ґендерної рівності і недискримінації⁶⁶

У Верховній Раді України створено та діє Підкомітет з питань ґендерної рівності і недискримінації у складі Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин, який виконує три основні функції: законопроектну, організаційну та контрольну. Зазначений Комітет ВРУ при здійсненні повноважень взаємодіє з іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, їх посадовими особами, які зобов'язані сприяти комітету ВРУ у здійсненні покладених на нього

⁶⁶ Станом на початок серпня 2019 року

повноважень, реагувати відповідно до закону на їх звернення та рекомендації.

Підкомітет з питань ґендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин було створено рішенням Комітету від 10 грудня 2014 року, а головою обрано народного депутата України Сусліву Ірину Миколаївну.

Діяльність підкомітету спрямована на розробку та удосконалення законодавчих механізмів забезпечення ґендерної рівності та недискримінації, адаптацію національного ґендерного законодавства до європейських та міжнародних стандартів.

Після підписання і ратифікації Угоди про асоціацію з ЄС Україна зобов'язалася «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів» (Стаття 29 ЄС (2006/54/ЕС), тому нагальним постало завдання інтеграції ґендерного підходу у законотворчу діяльність – відповідно до європейських норм.

Підкомітет ініціює включення ґендерної складової у діяльність всіх парламентських комітетів, у всі галузі чинного законодавства, що зможе забезпечити реальну рівність прав та можливостей рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, рівний доступ до управління, розподілу та користування ресурсами країни.

Законотворча діяльність підкомітету, спрямована на інтеграцію

питань ґендерної рівності у політичний порядок денний, забезпечує посилення соціальної та ґендерної чутливості політичних процесів, що стане запорукою зміни парадигми розвитку країни, прискорить інтеграцію України до спільноти цивілізованих демократичних держав.

2.1.2. Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості»⁶⁷

Наприкінці 2014 р. представники різних фракцій Верховної Ради України створили добровільне об'єднання народних депутатів України Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» (далі – МФО), метою якого є покращення становища жінок у суспільстві, активізації суспільного діалогу щодо забезпечення ґендерної рівності в різних сферах суспільно-політичного життя. Фактично воно створене з метою відстоювання ґендерної рівності, в тому числі, в питаннях активного залучення жінок до суспільно-політичного життя. Серед пріоритетів об'єднання – боротьба з домашнім насиллям, захист прав жінок і дітей, створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у різних сферах суспільного життя.

При МФО діє Громадська рада з ґендерних питань – постійно діючий орган, який узагальнює інформацію щодо існуючих в Україні програм підтримки ґендерної рівності в різних сферах. Громадська рада сприяє поліпшенню координації роботи та уникненню дублювання діяльності в одних сферах та прогалин – в інших, подоланню нерівності жінок і чоловіків більш ефективними та

⁶⁷ Станом на серпень 2019 року.

стратегічно спрямованими шляхами, а також сприяє розробці спільної стратегії діяльності МФО, громадського сектору, експертного середовища та міжнародних організацій.

2.1.3. Робоча група з напрацювання комплексних змін до законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

З метою удосконалення виборчого законодавства щодо урахування принципу ґендерної рівності при Комітеті Верховної Ради України з прав людини, національних меншин та міжнаціональних відносин діє Робоча група з напрацювання комплексних змін до законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відповідно до протоколу засідання № 20 Комітету від 19 грудня 2015 року, під головуванням Суслової І.М. (до її складу входять: представники Верховної Ради України: Інституту законодавства ВРУ, Комітету з прав людини, національних меншин та міжнаціональних відносин, МФО «Рівні можливості», Офісу Уповноваженого ВРУ з прав людини; Міністерства юстиції України; Міністерства соціальної політики України; Міжнародної фундації виборчих систем; Національного демократичного інституту; Київського інституту ґендерних досліджень; Українського центру ґендерної освіти НТУУ КПІ; а також незалежні ґендерні експерти – разом 14 осіб).

Робоча група, створена при підкомітеті, напрацьовує пропозиції щодо комплексних змін та доповнень до законодавства в частині:

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі;

- визначення та узгодження понять – для більш ефективного їх застосування у юридичній практиці;

- удосконалення механізмів юридичної відповідальності за вчинення дискримінаційних дій, оскільки це є однією з основних причин, що стоять на заваді попередженню та протидії дискримінації за ознакою статі та утвердженню ґендерної рівності в українському суспільстві.

Робочою групою з напрацювання комплексних змін до законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підготовлено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі».

2.1.4. Особи, відповідальні за надання консультативної та методичної допомоги з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Апараті Верховної Ради України

У секретаріатах 27 комітетів Верховної Ради України VIII скликання визначено осіб, відповідальних за надання консультативної та методичної допомоги з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків з предметів відання цих комітетів.

Інші державні службовці Апарату Верховної Ради України, які безпосередньо беруть участь в опрацюванні законопроектів, підготовці експертних висновків до них, готують аналітичні матеріали, без відриву від

основної роботи у не пленарні тижні роботи ВРУ підвищують кваліфікацію за тематичним планом спеціалізованих короткострокових навчальних курсів на тему: «Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Основна мета курсу – підвищення знань та вмінь працівників Верховної Ради з аналізу державних політик та нормативно-правових актів на ґендерні аспекти задля формування ґендерно-коректного парламенту, інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у державну політику, зокрема вивчення базових концепцій ґендерного аналізу, механізмів інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в державну політику, проведення ґендерно-правової експертизи законодавства.

2.1.5. Парламентські слухання щодо запобігання та ліквідації дискримінації щодо жінок з уразливих соціальних груп

Одним з інституціональних механізмів формування ґендерної політики є парламентські слухання.

Так, 10 жовтня 2018 року у Верховній Раді України відбулись парламентські слухання щодо запобігання та ліквідації дискримінації щодо жінок з уразливих соціальних груп, по суті, це були єдині парламентські слухання у Верховній Раді 8 скликання, основна тема яких була б присвячена питанню ґендерної політики.

Понад 60 доповідачів, які представляють ВРУ, КМУ, міністерства та інші ЦОВВ, ОДА та РДА, ОМСВ, громадянське суспільство та міжнародні

організації, виступили на захист прав та можливостей жінок й дівчат з інвалідністю, жінок, які живуть з ВІЛ, ромських, сільських жінок, внутрішньо-переміщених осіб та ЛГБТ-спільноти. Проведення парламентських слухань з питання запобігання та протидії дискримінації жінок з вразливих соціальних груп викликане необхідністю здійснення ефективного парламентського нагляду, виявлення проблемних аспектів у сфері суспільних відносин із запобігання та протидії дискримінації жінок з вразливих соціальних груп; вироблення дієвих механізмів захисту прав жінок з вразливих груп на основі принципу рівності прав жінок і чоловіків та недискримінації. Соціально-економічна криза, військовий конфлікт, що триває на сході України, заходи жорсткої економії, прийняті Урядом, посилюють ґендерний дисбаланс у суспільстві, призводячи до фемінізації бідності; втрати жінками роботи; ускладнення доступу до медичних, освітніх і соціальних послуг; збільшення випадків домашнього та сексуального насильства, в тому числі пов'язаних з військовим конфліктом; посилення патріархальних ґендерних стереотипів і традиційного розподілу соціальних ролей. Проблеми із дотриманням прав жінок та недискримінації гостро постають у всіх сферах і щодо всіх категорій жінок, але найбільше вони торкаються жінок із вразливих груп: жінок з інвалідністю, ромських жінок, жінок, які живуть з ВІЛ, сільських жінок, жінок похилого віку, жінок з числа ВПО та інших. Часто вони страждають від множинних форм дискримінації, коли дискримінація за ознакою статі посилюється такими додатковими ознаками, як ознака етнічної приналежності, інвалідності, віку та

ґендерної ідентичності. Економічні, соціальні та культурні права мають особливе значення для жінок з вразливих соціальних груп, оскільки вони непропорційно страждають від бідності, соціальної та культурної маргіналізації. Це посилює їхню підпорядкованість і обмежує здійснення ними будь-якого іншого права. Як результат, жінки з вразливих груп мають нерівні можливості доступу до ресурсів та послуг, менші повноваження у політичній, економічній та соціальній сферах. Рекомендації парламентських слухань сприятимуть виконанню Україною міжнародно-правових зобов'язань у сфері захисту прав людини, ґендерної рівності та недискримінації, актуалізації законодавства, політики і практики захисту прав жінок з вразливих груп на основі рівності прав жінок і чоловіків та недискримінації.

Парламентські слухання покликані підкреслити важливість ґендерно-відповідального впровадження Порядку денного сталого розвитку до 2030 року, які Україна націоналізувала у 2017 році⁶⁸; пріоритетність для України цілей досягнення ґендерної рівності та недискримінації, запровадити комплексний ґендерний підхід на основі врахування потреб жінок, аналіз впливу реформ на становище жінок і дівчат, в першу чергу представниць вразливих соціальних груп - у всіх державних стратегіях і програмах.

2.2. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини відповідно до пункту 13 статті 13 ЗУ «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23.12.1997 № 776/97-ВР та статті 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має такі повноваження: 1) у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 2) розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі; у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі. Зазначені повноваження Уповноваженого ВРУ з прав людини за типологічною групою можна визначити як контрольно-наглядові, а саме функції з контролю за формуванням та реалізацією державної ґендерної політики у всіх сферах суспільного життя, а також інформаційно-аналітичні функції (висвітлення питання у Щорічних доповідях).

Варто відзначити, що повноваження Уповноваженого ВРУ з прав людини щодо «здійснення контролю за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було розширено починаючи з 2008 року в результаті внесення змін до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» (№274-VI від 15.04.2008).

Відповідно до статті 10 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» для

⁶⁸ Національна доповідь "Цілі сталого розвитку: Україна", 2017 р., Міністерство економічного розвитку та торгівлі України, <http://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=6f446a44->

9bba-41b0-8642-8db3593e696e&title=NatsionalnaDopovid-tsiliStalogoRozvitku-Ukraina-

забезпечення діяльності Уповноваженого утворюється Секретаріат, який є юридичною особою, має свій рахунок у банку та печатку встановленого зразка. Структура Секретаріату, розподіл обов'язків та інші питання щодо організації його роботи регулюються Положенням про Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (затвердженого наказом Уповноваженого ВРУ з прав людини від 20.06.2012 №4/8-12), яким визначено, що Секретаріат є постійно діючим органом, основними завданнями якого є організаційне, правове, науково-консультативне, інформаційно-аналітичне, науково-експертне, контрольне, матеріально-технічне, фінансове та інше забезпечення діяльності Уповноваженого з метою здійснення парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини та громадянина. У своїй діяльності Секретаріат взаємодіє з Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Адміністрацією Президента України, Конституційним Судом України, Верховним Судом України та вищими спеціалізованими судами України, Генеральною прокуратурою, іншими органами державної влади, місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами, а також з міжнародними організаціями та неурядовими громадськими організаціями.

Отже, повноваження Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини та його структурних підрозділів є переважно функціями за типом інформаційними та експертними у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2.2.1. Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод

У структурі Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є посада профільного Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод (далі – представник Уповноваженого). Представник Уповноваженого є посадовою особою, який забезпечує здійснення Уповноваженим ВРУ з прав людини парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та ґендерної рівності, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, а також виборчих прав громадян (відповідно до Посадової інструкції, затвердженої наказом Уповноваженого ВРУ з прав людини від 16.05.2018).

Представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод безпосередньо підпорядкований Уповноваженому та здійснює свою діяльність у межах визначених Уповноваженим завдань та функцій. Представник Уповноваженого здійснює координацію діяльності Управління моніторингу рівних прав і свобод.

Основними завданнями Представника Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод (відповідно до Посадової інструкції, затвердженої наказом Уповноваженого ВРУ з прав людини від 16.05.2018) визначено: «забезпечує здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та ґендерної рівності, прав внутрішньо

переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, а також виборчих прав громадян».

Тут також виникає питання про функціональну відповідність повноважень, можливе дублювання та надлишковість функцій щодо здійснення парламентського контролю, закріплених статтями 8 та 9 у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Повноваженнями ВРУ є «здійснення парламентського контролю у межах, визначених статтею 85 Конституції України». А відповідно до абзацу 4 статті 8 зазначеного Закону ВРУ «здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (пункт 18 Постанови ВРУ «Про перелік, кількісний склад і предмети відання комітетів Верховної Ради України восьмого скликання») - це сфера повноважень Підкомітету з питань ґендерної рівності та недискримінації Комітету ВРУ з прав людини, національних меншин та міжнаціональних відносин, який виконує три основні функції: законопроектну, організаційну та контрольну. Зазначений Комітет ВРУ при здійсненні повноважень взаємодіє з іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, їх посадовими особами, які зобов'язані сприяти комітету ВРУ у здійсненні покладених на нього повноважень, реагувати відповідно до закону на їх звернення та рекомендації. Тобто у Верховної Ради України є власні

механізми реалізації функції парламентського контролю.

А також, відповідно до абзацу 2 статті 9 зазначеного Закону Уповноважений ВРУ 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».

2.2.2. Управління моніторингу рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого

У структурі Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини функціонує Управління моніторингу рівних прав і свобод (далі – Управління), що є самостійним структурним підрозділом Секретаріату, діяльність якого координує представник Уповноваженого з дотримання рівних прав і свобод (наказ Уповноваженого ВРУ з прав людини від 02.07.2018); він функціонує з метою інформаційно-аналітичного, організаційного, правового, консультативного, експертного та іншого забезпечення реалізації повноважень Уповноваженого ВРУ з прав людини у сфері здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та ґендерної рівності.

Основними завданнями Управління відповідно до затвердженого Положення (наказом Уповноваженого ВРУ з прав людини від 02.07.2018) є такі: 1) забезпечення реалізації повноважень Уповноваженого ВРУ з прав людини у сфері здійснення парламентського контролю за дотриманням принципів недискримінації та ґендерної рівності, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово

окупованій території, а також виборчих прав громадян; 2) забезпечення в межах повноважень моніторингу стану дотримання принципів недискримінації та ґендерної рівності, прав внутрішньо переміщених осіб та осіб, які проживають на тимчасово окупованій території, а також виборчих прав громадян державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форм власності; 3) забезпечення поновлення порушених прав людини і громадянина.

Порівняно з посадами кількох Омбудсменів до прикладу у Швеції, Фінляндії та Норвегії в Україні існує посада лише одного Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. На відміну від Омбудсмена з рівних можливостей у згаданих країнах, Уповноважений з прав людини в Україні займається не лише питаннями забезпечення ґендерної рівності, а усіма типами порушень прав людини.

Тому поряд з такими проблемами українського суспільства у фокусі уваги міжнародної спільноти, як порушення прав людини, зокрема, у в'язницях під час відбування покарання, в ізоляторах тимчасового тримання протягом досудового слідства, тортури при допитах підозрюваних, питання забезпечення рівності для чоловіків і жінок для Омбудсмена не є першочерговими. Винятком є хіба що питання торгівлі людьми, з приводу якого на електронній сторінці Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини розміщена інформація. З іншого боку, на відміну від електронних ресурсів Омбудсмена з питань рівних можливостей жінок і чоловіків у згаданих скандинавських

країнах, відповідні матеріали на сайті українського Омбудсмена не містять щорічних звітів, інформації щодо найновіших (минулорічних) статистичних даних і результатів соціологічних досліджень.

Можна в цілому охарактеризувати функції зазначеного профільного Управління у структурі Секретаріату Уповноваженого ВРУ з прав людини як переважно інформаційні та експертні – існує нагальна потреба порівняти зазначені функції на предмет дублювання та надлишковості з функціональними повноваженнями новоствореного Апарату Урядового уповноваженого з ґендерних питань – при прийнятті Положення про нього, а також на предмет здійснення парламентського контролю за ґендерною рівністю з боку ВРУ.

Важливою складовою взаємодії Уповноваженого ВРУ з прав людини з громадянським суспільством є діяльність консультативно-дорадчих органів.

У 2012 році, з метою налагодження тісної співпраці з недержавними громадськими організаціями, було прийнято рішення про створення Консультативної ради при Уповноваженому з прав людини і Експертних рад при усіх тематичних представниках Уповноваженого. На виконання цього рішення були створені і розпочали свою діяльність у 2012 році: Консультативна рада при Уповноваженому; дві Експертні ради при представників Уповноваженого з питань дотримання прав дитини, недискримінації та ґендерної рівності (Експертна рада з питань дотримання прав дитини і Експертна рада з питань недискримінації та ґендерної рівності).

2.2.3. Експертна рада з питань недискримінації та ґендерної рівності при Представникові Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань недискримінації та ґендерної рівності

Експертна рада з питань недискримінації та ґендерної рівності при Представникові Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань недискримінації та ґендерної рівності (далі – Рада) діє на громадських засадах з метою надання Представнику Уповноваженого ВРУ з прав людини з дотримання рівних прав і свобод (далі – Представник Уповноваженого) консультаційної підтримки, вироблення пропозицій і рекомендацій щодо забезпечення ґендерної рівності та недискримінації.

Основною організаційною формою роботи Ради є засідання, які проводяться за потребою, але не рідше ніж один раз у квартал. За необхідності Рада може утворювати постійні та тимчасові робочі групи за напрямками діяльності або з конкретних питань (далі – робочі групи) з числа членів Ради.

Основними напрямками діяльності Ради є відповідно до Положення, затвердженого наказом Уповноваженого ВРУ з прав людини від 01.02.2013 № 11/02-13: 1) моніторинг стану забезпечення права на свободу від дискримінації та принципу ґендерної рівності; 2) участь у здійсненні аналізу відповідності національного законодавства і практики правозастосування міжнародним зобов'язанням України та стандартам у сфері недискримінації та забезпечення ґендерної рівності; 3) участь у підготовці пропозицій та висновків стосовно законів, законопроектів та інших нормативно-правових актів, які стосуються

недискримінації та забезпечення ґендерної рівності; 4) сприяння координації зусиль та поглибленню співпраці між Уповноваженим, Представником Уповноваженого та інститутами громадянського суспільства, засобами масової інформації у сфері запобігання та протидії дискримінації та утвердження ґендерної рівності; 5) сприяння формуванню правової культури та правовій інформованості населення у сфері недискримінації та забезпечення ґендерної рівності; 6) аналіз та систематизація міжнародного досвіду у сферах запобігання та протидії дискримінації й утвердження ґендерної рівності; 7) сприяння реалізації громадських ініціатив щодо запобігання та протидії дискримінації та утвердження ґендерної рівності; 8) забезпечення належної координації співпраці Управління моніторингу рівних прав і свобод із інститутами громадянського суспільства.

Тобто зазначена Рада також виконує інформаційно-консультаційні та дорадчі функції.

2.3. Кабінет Міністрів України

Основними напрямками діяльності Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) відповідно до статті 2 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» є здійснення внутрішньої та зовнішньої політики держави, виконання Конституції та законів України, актів Президента України; вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина (зокрема, в сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків), створення сприятливих умов для вільного і всебічного розвитку особистості;

забезпечення проведення державної політики в різних сферах життєдіяльності українського суспільства (зокрема, державної ґендерної політики); спрямування та координація роботи міністерств, інших органів виконавчої влади, здійснення контролю за їх діяльністю.

КМУ відповідно до статті 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має такі повноваження: 1) забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; 2) приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та забезпечує його виконання; 3) розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; 4) спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; 5) організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; 6) враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів; 7) затверджує порядок проведення ґендерно-правової експертизи; 8)

здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Отже, на Кабінет Міністрів України законодавством покладено проведення єдиної державної ґендерної політики, розробку і реалізацію державних цільових програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, спрямування і координацію роботи міністерств та інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності тощо. Зазначені повноваження КМУ за типологічною групою можна визначити як політичні функції, а саме функції з реалізації державної ґендерної політики у всіх сферах суспільного життя, що характеризує зазначений тип державних функцій як міжсекторні чи наскрізні, що повністю відповідає основному принципу комплексного ґендерного підходу (gender mainstreaming)⁶⁹ – визнаної на міжнародному рівні стратегії втілення політики ґендерної рівності.

Окрім того, відповідно до статті 21 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» та пункту 3 постанови КМУ від 04.10.2017 р. №759 Уряд України здійснює спрямування, координацію та контроль (за типологічними групами функцію координації та контролю) у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції з питань: розроблення та здійснення заходів з виконання Угоди, інших міжнародних договорів України та домовленостей між Україною та Європейським Союзом; співробітництва між Україною та Європейським Союзом, а також державами-членами

⁶⁹ Економічна і соціальна рада ООН у своїх узгоджених висновках 1997/2 дала визначення ґендерного підходу (gender mainstreaming): «... процес оцінки наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство, політику або програми, у всіх сферах і на всіх рівнях. Це стратегія, спрямована на забезпечення того, щоб

потреби та досвід як жінок, так і чоловіків були інтегрованими під час розробки, впровадження, моніторингу та оцінки політики та програм у всіх політичних, економічних та соціальних сферах, таким чином, щоб жінки та чоловіки мали однакову вигоду, і не укорінювалася нерівність. Кінцевою метою є досягнення ґендерної рівності».

Європейського Союзу відповідно до їх повноважень за Договором про функціонування Європейського Союзу; адаптації законодавства України до права Європейського Союзу (acquis ЄС); виконання міжнародних договорів України і домовленостей між Україною та Європейським Союзом; діяльності двосторонніх органів, передбачених Угодою та іншими міжнародними договорами України; цільового спрямування бюджетного фінансування; залучення та використання міжнародної допомоги Європейського Союзу та інших донорів, спрямованої на підтримку виконання завдань; інформування громадськості; залучення громадян до процесу прийняття Кабінетом Міністрів України, іншими органами виконавчої влади відповідних рішень; кадрового забезпечення органів виконавчої влади, навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування; політичного та політико-військового діалогу і практичного співробітництва з НАТО та державами — членами Північноатлантичного Альянсу в рамках Комісії Україна — НАТО та інших спільних органів, спрямованого на підготовку України до членства в НАТО; координації роботи міністерств та інших центральних органів виконавчої влади з питань взаємодії з НАТО у рамках річних національних програм під егідою Комісії Україна — НАТО; реформування сектору безпеки і оборони України відповідно до стандартів НАТО; інформування громадськості про державну політику; адаптації законодавства України до вимог та рекомендацій НАТО; впровадження у секторі безпеки та оборони України ґендерної політики відповідно до

рекомендацій НАТО; координації та моніторингу реалізації проектів у рамках трастових фондів НАТО на підтримку України, програм «Партнерство заради миру», «Наука заради миру та безпеки» та інших програм та ініціатив НАТО; взаємодії з громадськістю, зокрема в рамках Мережі партнерства Україна — НАТО.

2.3.1. Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України

На сьогодні в Україні склалась унікальна ситуація, коли чи не вперше питання ґендерної рівності отримало підтримку на найвищому політичному рівні в Уряді. Так, з 1 березня 2017 року поклав обов'язки з реалізації державної політики у цій сфері на Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, до компетенції якого тепер належать питання ґендерної рівності та координації взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань ґендерної рівності; організації роботи, пов'язаної з формуванням та представленням позицій Української Сторони у відносинах між Україною та Організацією Північноатлантичного договору (далі – НАТО), у тому числі з питань ґендерної рівності (постанова КМУ від 18.04.2016 № 296, зі змінами, внесеними постановою КМУ від 01.03.2017 № 117).

2.3.1.1. Патронатна служба Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України

Забезпечує надання консультацій Віце-прем'єр-міністрові з питань європейської та євроатлантичної

інтеграції України з політичних та фахових питань, у тому числі, з питань гендерної рівності, і підготовку аналітичних, довідкових, інформаційних матеріалів, готує проекти текстів для виступів; здійснює попередній розгляд документів, що адресовані Віце-прем'єр-міністрів України, інформує Віце-прем'єр-міністра України про підготовлені структурними підрозділами Секретаріату КМУ, зокрема, Департаментом соціальної та гуманітарної політики, пропозиції (проекти рішень, листів тощо); в окремих випадках самостійно готує пропозиції,

погоджуючи їх з відповідними структурними підрозділами Секретаріату, зокрема, Департаментом соціальної та гуманітарної політики.

Результати проведеного опитування підтверджують значну роль Віце-прем'єр-міністра у просуванні гендерної політики в Україні: «Усе, що було зроблено у сфері гендерної політики за цей час, так чи інакше стосувалось діяльності Віце-прем'єр-міністра». Зокрема, централізація обов'язків з реалізації державної політики у сфері гендерної рівності сприяло координації роботи міністерств та ЦОБВ: «Вперше налагоджено системну роботу з уповноваженими особами координаторами, якими є заступники міністрів та заступники голів обласних державних адміністрацій. Під головуванням Віце-прем'єр-міністра України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції [за період перебування на цій посаді Іванни Климпуш-Цинцадзе] проведено 12 координаційних нарад за участю представників центральних органів виконавчої влади, депутатів Верховної Ради, обласних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, країн-донорів, міжнародних та громадських організацій, засобів масової інформації. Посилення координації сприяло активізації діяльності різних міністерств та відомств».

2.3.2. Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції

4 жовтня 2017 року Кабінетом Міністрів України було запроваджено Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції (далі — Урядовий офіс) як самостійний структурний підрозділ Секретаріату Кабінету Міністрів України з метою виконання завдань організаційного,

експертно-аналітичного та інформаційного забезпечення діяльності у сферах європейської та євроатлантичної інтеграції Кабінету Міністрів України, Прем'єр-міністра України та Віце-прем'єр-міністра України, зокрема, щодо координації діяльності органів виконавчої влади з розроблення та здійснення відповідних заходів. Відповідно до статті 21 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» та пункту 3 постанови КМУ від 04.10.2017 р. №759 Уряд України визначив, що здійснює

спрямування, координацію та контроль (за типологічними групами функцію координації та контролю) у сфері європейської та євроатлантичної інтеграції. А Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції відповідно до покладених на нього цією ж постановою КМУ завдань забезпечує координацію заходів щодо впровадження державної політики забезпечення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у секторі безпеки та оборони відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО.

2.3.3. Департамент гуманітарної та соціальної політики Секретаріату Кабінету Міністрів України

Основними завданнями Департаменту гуманітарної та соціальної політики, зокрема, є: забезпечення в установленому порядку координації Кабінетом Міністрів України діяльності органів виконавчої влади щодо розроблення проектів актів законодавства; проведення фахової експертизи та підготовка експертних висновків до проектів актів законодавства, які подаються на розгляд Кабінету Міністрів України, зокрема щодо їх відповідності Конституції та законам України, актам Президента України, Програмі діяльності Кабінету Міністрів України; внесення в установленому порядку пропозицій щодо повернення проектів актів законодавства та інших документів, поданих на розгляд Кабінету Міністрів України, у разі порушення встановлених Регламентом Кабінету Міністрів України вимог щодо їх підготовки та оформлення; надання допомоги працівникам органів виконавчої влади у доопрацюванні повернутих

проектів актів законодавства та інших документів шляхом забезпечення проведення консультацій, нарад тощо; підготовка аналітичних, інформаційних, довідкових та інших матеріалів з питань, що розглядаються Кабінетом Міністрів України та урядовими комітетами; здійснення в установленому порядку організаційне, експертно-аналітичне та інформаційне забезпечення взаємодії Кабінету Міністрів України з Верховною Радою України та її органами, депутатськими фракціями (постанова КМУ від 12.08.2009 №850 зі змінами), що передбачає в основному здійснення інформаційних та експертних функцій.

Слід відзначити, що саме цей департамент є профільним структурним підрозділом Секретаріату КМУ по відношенню до Міністерства соціальної політики та всіх проектів актів законодавства та інших документів, поданих ним на розгляд Кабінету Міністрів України, у тому числі тих, що стосуються забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та питань ґендерної рівності.

2.3.4. Урядовий уповноважений з питань ґендерної політики

7 червня 2017 року Кабінетом Міністрів України запроваджено у складі Секретаріату Кабінету Міністрів України посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики (далі – Урядовий уповноважений), який є уповноваженою Кабінетом Міністрів України посадовою особою, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства (постанова

КМУ від 07.06.2017 № 390) та передбачено утворення у складі Секретаріату Апарату Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики.

Робота Урядового уповноваженого скеровується Віце-прем'єр-міністром України, до компетенції якого віднесено питання європейської та євроатлантичної інтеграції, а також до компетенції якого тепер належать питання ґендерної рівності та координації взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань ґендерної рівності.

Основними завданнями Урядового уповноваженого відповідно до пункту 4 затвердженого Положення (постанова КМУ від 07.06.2017 № 390) визначено: 1) сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; 2) участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 3) проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу ґендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; 4) участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо; 5) співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільств.

Разом з тим, статус посади Урядового уповноваженого та її місце і роль у механізмі здійснення Урядом повноважень у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також підвищення ефективності здійснення заходів із утвердження ґендерної рівності у суспільстві, є суперечливою з точки зору норм законів України «Про Кабінет Міністрів України» та «Про центральні органи виконавчої влади», а також Регламенту Кабінету Міністрів України (постанова КМУ від 18.07.2007 №950 із змінами). Так, Урядовий уповноважений та його Апарат входять до Структури Секретаріату Кабінету Міністрів України (постанова КМУ від 23.08.2016 №564, зі змінами внесеними постановою КМУ від 07.06.2017 №390), а основними завданнями Секретаріату Кабінету Міністрів України є організаційне, експертно-аналітичне, правове, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення діяльності, що передбачає здебільшого інформаційні та експертні функції (постанова КМУ від 12.08.2009 №850 зі змінами). Таким чином, немає правових підстав для здійснення Урядовим уповноваженим координаційних функцій, у тому числі, участі у координації роботи міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, оскільки закон не передбачає здійснення таких функцій Секретаріатом Кабінету Міністрів України. Відповідно до Закону України «Про Кабінет Міністрів України», єдиною посадовою особою, яка має повноваження координувати діяльність членів Кабінету Міністрів України та керівників інших центральних органів виконавчої влади і конкретні важелі для здійснення цих повноважень (право давати з цією метою доручення,

обов'язкові до виконання зазначеними посадовими особами), є Прем'єр-міністр України. Окремі елементи координаційних функцій містяться також у повноваженнях Першого віце-прем'єр-міністра та віце-прем'єр-міністрів, але виключно по відношенню до інших членів Уряду: вони сприяють узгодженню позицій між членами Кабінету Міністрів України. Спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції мають повноваження щодо координації діяльності інших центральних органів виконавчої влади у відповідних сферах.

Таким чином, у визначенні завдання Урядового уповноваженого «бере участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (постанова КМУ від 07.06.2017 №390) спостерігається надлишковість державних функцій.

Завдання Урядового уповноваженого з проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу ґендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів, крім того, що не має чітких механізмів і визначених наслідків реалізації, очевидно, дублюється із завданнями і функціями Департаменту гуманітарної та соціальної політики, який відіграє провідну роль у цих питаннях як профільний структурний підрозділ Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Ознаки дублювання із завданнями та функціями інших структурних підрозділів Секретаріату стосуються і участі Урядового уповноваженого у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва

Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо, а також співпраці та взаємодії з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільств.

Що стосується сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, то формулювання цього завдання є декларативним і неконкретним, результати його виконання неможливо виміряти і оцінити.

Крім того, жодна з цих функцій не є належним чином ресурсно забезпеченою, оскільки штатна чисельність Апарату Урядового уповноваженого становить 5 штатних одиниць, посадові обов'язки яких включають переважно організаційно-технічні функції і не передбачають можливості проведення фахової експертизи.

Хоча нормативне забезпечення діяльності Урядового уповноваженого і визначено в Постанові про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики (постанова КМУ від 07.06.2017 №390), спостерігається нечітке визначення підпорядкування, що призводить до подвійного підпорядкування і відтак унеможливорює ефективно функціонування.

Так, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики (постанова КМУ від 07.06.2017 № 390), пункт 5: «Урядовий

уповноважений відповідно до покладених на нього завдань:

1) подає Кабінетові Міністрів України за погодженням з Віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України пропозиції щодо забезпечення ефективної реалізації державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, удосконалення механізму її реалізації», що не завжди виконується по причині подвійного підпорядкування та звітності;

4) подає Кабінетові Міністрів України за погодженням з Віце-прем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України пропозиції щодо включення до програмних документів питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства».

Але з іншого боку, беручи до уваги норми законів України «Про Кабінет Міністрів України» та «Про центральні органи виконавчої влади», а також Регламенту Кабінету Міністрів України (постанова КМУ від 18.07.2007 № 950 із змінами), Урядовий уповноважений та його Апарат входять до Структури Секретаріату Кабінету Міністрів України (постанова КМУ від 23.08.2016 № 564, зі змінами внесеними постановою КМУ від 07.06.2017 № 390). А згідно з Положенням про Секретаріат Кабінету Міністрів України (затвердженого Постановою №850 від 12.08.2009 зі змінами):

«5. Секретаріатом керує Міністр Кабінету Міністрів України.

Згідно з інформацією, отриманою в ході анкетування, Урядовий уповноважений та його офіс відповідальні за значну частину роботи,

8. Перший заступник і заступники Міністра Кабінету Міністрів України згідно з визначеними Міністром Кабінету Міністрів України обов'язками:

1) спрямовують, координують і контролюють роботу структурних підрозділів Секретаріату;

2) координують відповідно до компетенції діяльність структурних підрозділів Секретаріату щодо підготовки проектів актів законодавства та інших документів до розгляду на засіданнях урядових комітетів та засіданнях Кабінету Міністрів України, погоджують (візують) зазначені документи, а також експертні висновки до них».

Варто зазначити, що аналогічна ситуація виникла у 2016 році із створенням посади Урядового уповноваженого з питань сім'ї (постанова КМУ від 24.02.2016 № 131). Тоді провідні жіночі громадські організації зреагували на дану подію відкритим листом громадських організацій щодо необхідності ліквідації посади Урядового уповноваженого з питань сім'ї та скасування постанови Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 №131, аргументуючи свою позицію як раз дублюванням і надлишковістю завдань і функцій Урядового уповноваженого. Зазначена посада Урядового уповноваженого з питань сім'ї була ліквідована на підставі постанови КМУ від 23.08.2016 №564.

пов'язану з підготовкою проектів нормативно-правових актів та моніторингом, зокрема,

- проведення фахової експертизи/супровід до прийняття та випуск проектів актів Кабінету Міністрів України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

- внесення в установленому порядку пропозицій щодо повернення проектів актів законодавства та інших документів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, поданих на розгляд Кабінету Міністрів України Мінсоцполітики, у разі порушення встановлених Регламентом Кабінету Міністрів України вимог щодо їх підготовки та оформлення;

- моніторинг/контроль виконання актів Кабінету Міністрів України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Офіс урядового уповноваженого здійснює експертизу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків усіх проектів НПА, як надійшли до Секретаріату КМУ. В 2018 році таку експертизу проходили лише ті проекти, які були включені до порядку денного, а з 2019 - усі проекти, які надійшли в секретаріат КМУ. За результатом експертизи надаються пропозиції. За результатом моніторингу вносять пропозиції. В 2018 році - 26 пропозицій, в 2019 році - 19 пропозицій (всього було опрацьовано 1600 проектів НПА). При цьому штат Секретаріату складає всього 5 осіб.

Основним продуктом виконання функцій Урядового уповноваженого є доповідні записки Віце-прем'єр-міністру з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, така форма документу не належить до форм документів, що безпосередньо входять до процедури прийняття рішень Урядом відповідно до Регламенту.

2.3.5. Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми

Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми (далі – Рада) була створена ще у 2007 році.

Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї

та протидії торгівлі людьми (далі – Рада), є тимчасовим консультативно-дорадчим органом, утвореним у 2007 році при Кабінеті Міністрів України (постанова КМУ від 05.09.2007 №1087 зі змінами) з метою недопущення дискримінації, для забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, запобігання ґендерному насильству, протидії торгівлі людьми. До її складу входять: Міністр соціальної політики - голова Ради, заступник Міністра соціальної політики - заступник голови Ради, народні депутати України (за згодою), заступник Міністра

охорони здоров'я, заступник Міністра освіти і науки, заступник Міністра юстиції, заступник Міністра фінансів, заступник Міністра економічного розвитку і торгівлі, заступник Міністра внутрішніх справ, заступник Міністра закордонних справ, заступник Голови ДСНС, заступник Міністра аграрної політики та продовольства, заступник Міністра культури, заступник Голови СБУ, заступник Голови Держкомтелерадіо, заступник Голови Держстату, заступник Голови Держприкордонслужби, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (за згодою), віце-президент Національної академії наук (за згодою), віце-президент Академії педагогічних наук (за згодою), а також за згодою можуть входити провідні вчені, фахівці, представники підприємств, установ, громадських організацій та фондів, у тому числі міжнародних.

Основними завданнями Ради відповідно до пункту 3 затвердженого Положення (постанова КМУ від 05.09.2007 № 1087 зі змінами) визначено: 1) сприяння реалізації ефективної державної політики з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми; 2) розгляд питань, які потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо реалізації державної політики з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання насильству в сім'ї; 3) 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; 4) інформування Кабінету Міністрів України та громадськості про стан реалізації державної політики з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми.

Рішення Ради мають рекомендаційний характер і можуть бути реалізовані шляхом прийняття відповідних актів Кабінету Міністрів України або надання доручень Прем'єр-міністром України. Рада схвалює проекти щорічних державних доповідей з питань сім'ї, ґендерної рівності та демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї, державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

На регіональному та місцевому рівнях діють обласні та районні міжвідомчі ради з питань сімейної політики, забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми.

Якщо охарактеризувати функції зазначеної Ради, то можна відзначити досить застарілі підходи щодо її формування та повноважень, крім того, рішення її носить рекомендаційний характер, вона виконує здебільшого інформаційні, експертні, дорадчі функції – що свідчить про слабкість координаційної функцій у зазначеній структурі.

Якщо в цілому охарактеризувати інституційне забезпечення питання ґендерної рівності в структурі Уряду України, то можна зазначити, що такий високий рівень представництва та

політичної підтримки з боку Уряду проведення політики ґендерної рівності на національному рівні відкриває для України унікальне вікно інституціональних можливостей у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та в цілому це значно має посилити інституційну спроможність національного механізму реалізації політики ґендерної рівності на загальнодержавному рівні державного управління в нашій країні.

Разом з тим, аналіз інституційної спроможності силами інформаційних та експертно-аналітичних функцій уповноважених на виконання цих повноважень структур Секретаріату Кабінету Міністрів України свідчить про слабкість функції координації у сфері забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, а також недостатність залучення профільних у цих сферах організацій громадянського суспільства до процесу прийняття рішень та формування політики з питань ґендерної рівності та розширення прав жінок.

2.4. Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади

Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні є Міністерство соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики) відповідно до пункту 1 Положення про нього (постанова КМУ від 17.06.2015 №423 зі змінами).

У процесі адміністративної реформи 2010 року відповідно до Указу Президента України «Про оптимізацію

системи центральних органів виконавчої влади» від 09 грудня 2010 року №1085/201 у зв'язку з ліквідацією Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту України та утворенням Мінсоцполітики (на базі реорганізованого Міністерства праці та соціальної політики України) були відповідно передані функції з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків були передані.

Разом з тим, варто зазначити, що передача функцій зайняла тривалий час, оскільки рішення про Мінсоцполітики було прийнято у грудні 2010 року, а положення про Мінсоцполітики було затверджене лише у червні 2015 році, тривав довгий процес ліквідації – реорганізації та передачі функціональних повноважень, що у свою чергу, спричинило розбалансування функції координації між центральними та місцевими органами виконавчої влади у зазначеній сфері. Тимчасова багаторічна (п'ятирічна) відсутність державної виконавчої вертикалі на центральному та місцевому рівні, у свою чергу, призвела до мінімізації, а в деяких випадках й припинення ефективної функціональної діяльності з реалізації державної ґендерної політики, зокрема, що стосується питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Свідченням цього ще є те, що за вказаний період фактично не було ініційовано та не було прийнято жодних державних програм щодо забезпечення ґендерної рівності в Україні.

2.4.1. Структурні підрозділи Мінсоцполітики

У складі Мінсоцполітики відповідно до наказу від 03.06.2016 №615

у червні 2016 року було створено та розпочав свою функціональну діяльність Департамент сімейної, ґендерної політики та протидії торгівлі людьми (далі - Департамент), який, був самостійним структурним підрозділом апарату Мінсоцполітики, який підпорядковувався заступнику Міністра згідно з розподілом обов'язків.

Основними завданнями Департаменту відповідно до пункту 2 затвердженого Положення (Наказ Мінсоцполітики від 03.06.2016 № 615) було визначено: 1) участь у формуванні та реалізації державної сімейної політики, соціального захисту і підтримки багатодітних сімей, подолання негативних демографічних тенденцій, заохочення народжуваності, соціального та правового захисту материнства та батьківства, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії торгівлі людьми, запобігання домашньому насильству та жорстокому поводженню з дітьми; 2) координація заходів, які здійснюються центральними та місцевими органами виконавчої влади з питань, що належать до компетенції Департаменту; 3) розроблення проектів прогнозних і програмних документів з питань, що належать до компетенції Департаменту.

До складу зазначеного Департаменту входило чотири відділи: сімейної політики та роботи з багатодітними сім'ями; ґендерної політики; протидії торгівлі людьми; запобігання домашньому насильству.

Існування такого профільного самостійного структурного підрозділу – Департаменту – було цілком логічним з огляду на те, що Мінсоцполітики визначено спеціально упровадженим центральним органом виконавчої влади з

питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні. Хоча доцільність поєднання в одному департаменті завдань і функцій ґендерної політики із завданнями і функціями сімейної політики та роботи з багатодітними сім'ями виглядала дещо сумнівною.

На жаль, продовження реформи державного управління у 2017 році мало негативний вплив на інституціональне забезпечення завдань і функцій Мінсоцполітики як спеціально упровадженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

Відповідно до статті 8 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади», постанови Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 №644 «Деякі питання упорядкування структури Секретаріату Кабінету Міністрів, апарату міністерств та інших центральних органів виконавчої влади», розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 №474-р «Деякі питання реформування державного управління України», наказу Міністерства соціальної політики України від 05.09.2017 №635 «Про затвердження структури апарату Міністерства соціальної політики України» з метою забезпечення своєчасного та якісного виконання покладених на Міністерство функцій у структурі апарату Мінсоцполітики у вересні 2017 року було утворено 8 директоратів та затверджено відповідні Положення про них (наказ Мінсоцполітики від 14.09.2017 №1460): 1) Директорат норм та стандартів гідної праці; 2) Директорат розвитку ринку праці та зайнятості; 3) Директорат розвитку соціального страхування та пенсійного забезпечення; 4) Директорат сім'ї та

соціальної підтримки населення; 5) Директорат соціальних послуг та інтеграції; 6) Директорат захисту прав дітей; 7) Директорат захисту прав осіб з інвалідністю; 8) Директорат стратегічного планування, координації політики та євроінтеграції.

Формування державної політики, здійснення моніторингу та оцінювання результатів її реалізації та забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків було включено до основних завдань Директорату соціальних послуг та інтеграції (далі – Директорат). Це одна з дев'яти сфер компетенції Директорату. Директорат є самостійним структурним підрозділом Мінсоцполітики, що був утворений для виконання завдань, пов'язаних із забезпеченням формування державної політики у сфері надання соціальних послуг та інтеграції вразливих верств населення у суспільство, діяльність Директорату координується заступником Мінсоцполітики згідно з розподілом обов'язків, а Директорат безпосередньо підпорядкований державному секретарю Мінсоцполітики.

Основними завданнями Директорату відповідно до Положення про нього (наказ Мінсоцполітики від 14.09.2017 №1460) є: 1) формування державної політики на основі постійного аналізу стану справ у сферах: надання соціальних послуг; профілактики соціального сирітства; запобігання та протидії торгівлі людьми; домашнього насильства; забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків; соціальної адаптації вразливих верств населення у суспільство; запобігання наслідкам старіння населення; надання гуманітарної допомоги; розвитку

волонтерської діяльності (надалі – у сфері компетенції Директорату); вироблення альтернативних варіантів розв'язання існуючих проблем; 2) здійснення моніторингу та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері компетенції Директорату, розроблення пропозицій щодо її продовження або коригування; 3) забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері компетенції Директорату.

Згідно з наказом Міністерства соціальної політики України від 05.09.2017 №635 “Про затвердження структури апарату Міністерства соціальної політики України” у зазначеному Директораті соціальних послуг та інтеграції, крім генерального директора, функціонує 8 експертних груп, серед них лише одна присвячена питанням ґендерної рівності разом з двома іншими блоками питань: експертна група з питань формування соціальних послуг та розвитку соціального замовлення; експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, ґендерної рівності; експертна група з питань інтеграції внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих груп населення; експертна група з питань ветеранів та учасників АТО; експертна група з питань інтегрованих соціальних послуг сім'ям; експертна група з питань розвитку соціальних житлових програм; експертна група з питань деінституціоналізації дитячих інтернатних закладів; експертна група з питань соціальних гарантій, безпеки життя та комплексного розвитку дитини.

Разом з цим, у структурі центрального апарату Мінсоцполітики паралельно функціонують як самостійні структурні підрозділи Управління протидії

торгівлі людьми та запобігання домашньому насильству та Відділ ґендерної рівності.

Відповідно до реформи державного управління Директорати відповідають за формування політики, а департаменти (у випадку Мінсоцполітики Відділ ґендерної рівності) відповідають за реалізацію політики. Впровадження широкомасштабної політики з питань ґендерної рівності покладено тільки на невеликий підрозділ з обмеженою кількістю персоналу, що не забезпечує можливості її ефективного виконання та моніторингу.

Крім того, відповідальність за реалізації завдань і функцій з питань ґендерної політики на рівні політичного керівництва Мінсоцполітики є розмитую, оскільки вона фактично закріплена сьогодні за двома заступниками Міністра відповідно до наказу Мінсоцполітики від 16.02.2018 №234 про розподіл обов'язків. Якщо одному заступнику Міністра підпорядковуються Директорат соціальних послуг та інтеграції, а другому – Відділ ґендерної рівності, то відповідно робиться висновок про розподіл повноважень: розроблення політики та реалізація і моніторинг впровадження політики. Але у 2018 році, однакові

функції були покладені на різних заступників Міністра, що суперечить суті реформи державного управління та призводить до дублювання функцій у сфері розробки та впровадження ґендерної політики. Так, на запит Кабінету Міністрів України одному заступнику Міністра було надано доручення розробки та подальшого впровадження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року (затвердженого Розпорядженням КМУ від 05 вересня 2018 р. №634-р), коли другому заступнику Міністра було доручено перегляд та подальше впровадження іншого ключового документу у сфері ґендерної політики – Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (переглянутого розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. №637-р).

Проведене анкетування підтверджує наявні структуру та функціональний розподіл. Так, завдання у сфері ґендерної політики зосереджені у діяльності трьох структурних одиниць: Директорат соціальних послуг та інтеграції, Відділ ґендерної рівності Міністерства соціальної політики України, Управління протидії торгівлі людьми та запобігання домашньому насильству.

При цьому функції та роль щодо ґендерних питань Директорату соціальних послуг та інтеграції респонденти описують по-різному: одні респонденти визначають Директорат основним та єдиним структурним підрозділом, відповідальним за формування державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків; інші

респонденти наполягають на формальності діяльності Директорату, а центром формування політики зазначають Відділ гендерної рівності.

Крім цього, Директорат та Відділ мають спільні функції в частині координації реалізації Національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та державної цільової програми з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, різниця полягає лише в документах, за які відповідають зазначені структурні підрозділи:

- Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року - Директорат соціальних послуг та інтеграції

- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року - відділ гендерної рівності Мінсоцполітики

- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року - відділ гендерної рівності Мінсоцполітики.

Щодо функцій, то за результатами інтерв'ю вимальовується наступна картина.

Експертна група з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, гендерної рівності відповідно до покладених завдань:

- здійснює постійний аналіз стану справ у сфері компетенції експертної групи, включаючи політичні, правові, фінансові, організаційні та інші аспекти,

- аналізує існуючі та виявляє нові проблеми у сфері компетенції експертної групи на основі дослідження статистичних даних, звернень державних органів та органів місцевого самоврядування, звернень громадян, інших джерел інформації,

- розробляє пропозиції щодо формування державної політики за результатами проведеного аналізу стану справ у сфері компетенції групи, узгодження інтересів, цілей та шляхів розв'язання існуючих проблем, готує відповідні проекти нормативно правових актів, аналітичні, інформаційні, довідкові та інші матеріали та подає їх на розгляд керівництва Міністерства,

- формує пропозиції щодо альтернативних варіантів розв'язання виявлених проблем, здійснює оцінку їх переваг та ризиків, враховуючи сучасні європейські стандарти соціальної підтримки населення та міжнародний досвід у сфері компетенції експертної групи,

- розвиває спільні міжсекторальні ініціативи в рамках Міністерства з іншими центральними органами виконавчої влади у сфері компетенції експертної групи,
- забезпечує узгодженість проектів документів державної політики та проектів актів законодавства, що розробляються, з цілями та пріоритетами, визначеними Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, планами пріоритетних дій Уряду, іншими документами державної політики, зобов'язаннями України в рамках Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом,
- здійснює моніторинг та оцінювання результатів реалізації державної політики у сфері компетенції експертної групи за визначеними показниками досягнення поставлених цілей, включаючи результати діяльності центральних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, установ, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра, готує пропозиції щодо продовження або коригування державної політики,
- бере участь у межах компетенції у процесі стратегічного планування, готує пропозиції до планів пріоритетних дій Уряду та планів діяльності Міністерства з питань, що належать до його компетенції.

Відділ ґендерної рівності:

- готує пропозиції до паспортів бюджетних програм і річного плану закупівель щодо витрат із державного бюджету України на реалізацію заходів з питань, що належать до компетенції Відділу,
- у межах компетенції організовує виконання, узагальнює та аналізує інформацію про стан виконання державних програм і планів дій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- забезпечує методичний та організаційний супровід діяльності Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, утвореної згідно з наказом Мінсоцполітики від 11.04.2016 №376, інших міжвідомчих робочих груп, бере участь у методичному та організаційному забезпеченні діяльності Міжвідомчої ради з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми,
- проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо застосування нормативно-правових актів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,
- веде облік випадків дискримінації за ознакою статі, узагальнює інформацію про такі випадки, вносить пропозиції щодо їх усунення.

Управління протидії торгівлі людьми та запобігання домашньому насильству:

- розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавства України, що стосуються реалізації державної політики з питань протидії торгівлі людьми, запобігання домашньому насильству та жорстокому поводженню з дітьми, ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, в межах компетенції бере участь у підготовці проектів нормативно-правових актів,

- забезпечує в межах повноважень координацію діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування щодо реалізації державної політики з питань протидії торгівлі людьми, запобігання домашньому насильству та жорстокому поводженню з дітьми,

- організовує методичне забезпечення діяльності місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, які належать до сфери управління Мінсоцполітики, щодо проведення єдиної політики у сферах протидії торгівлі людьми, запобігання домашньому насильству та жорстокому поводженню з дітьми. Вносить пропозиції керівництву Мінсоцполітики щодо організації та вдосконалення системи обліку, звітності та державної статистики з питань протидії торгівлі людьми,

- організовує підготовку щорічної доповіді про стан реалізації заходів у сфері протидії торгівлі людьми. Удосконалює форми статистичної звітності щодо запобігання та протидії домашньому насильству.

2.4.2. Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі

При Мінсоцполітики на постійній основі діє Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі (далі - Експертна рада), яка створена з метою недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання ґендерного насильства, протидії торгівлі людьми. Експертна рада є консультативно-дорадчим органом, що діє на постійній основі при Мінсоцполітики та створюється з метою сприяння у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі. Основними функціями Експертної ради є: розгляд звернень та

скарг громадян з питань дискримінації за ознакою статі та вжиття відповідних заходів за результатами їх розгляду; внесення пропозицій на засідання Міжвідомчої ради з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми; підготовка, в межах повноважень, висновків та пропозицій до проектів нормативно-правових актів Мінсоцполітики з питань: недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі; утвердження рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства; підтримки сім'ї, формування відповідального материнства та батьківства; виховання і пропаганди серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захисту суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою

статі; участь у проведенні аналізу наукових та експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Під час анкетування респонденти зазначали, що головним суб'єктом споживання функції Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі є особи, які звернулись із питань порушення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та випадків дискримінації за ознакою статі. Відповідно до Положення про Експертну раду з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України від 11.04.2016 №376, основним завданням Експертної ради є: розроблення та застосування методів (алгоритмів) експертного оцінювання звернень громадян з питань дискримінації за ознакою статі та життєвих ситуацій гендерної нерівності, вироблення методів запобігання та протидії порушенням рівного статусу жінок і чоловіків на основі експертної діяльності щодо розгляду звернень громадян, визначення проблемних питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, експертне оцінювання звернень за фактами дискримінації за ознакою статі та підготовка рекомендацій щодо усунення виявлених порушень і їх причин, вивчення та узагальнення звернень щодо порушень рівного правового статусу жінок і чоловіків і рівних можливостей для його реалізації.

2.6. Інші центральні органи виконавчої влади

Центральні органи виконавчої влади в межах своєї компетенції мають такі функціональні повноваження (відповідно до абзаців 2-13 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»):

- 1) забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;
- 2) здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

3) створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

4) провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

5) співпрацюють з громадськими об'єднаннями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

6) подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

7) здійснюють збір і поширення інформації про

насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;

8) беруть участь у підготовці фахівців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

9) сприяють науковим розробкам у сфері ґендерних досліджень;

10) дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

11) здійснюють позитивні дії.

Центральні органи виконавчої влади також відповідальні за проведення ґендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів, розробниками яких вони є, та підготовку відповідних висновків у порядку та за формою, визначеними постановою Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 №997.

Міністерство юстиції України проводить ґендерно-правову експертизу законодавства щороку згідно із затвердженим планом, актів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, нормативно-правові акти яких підлягають державній реєстрації, а також

проектів нормативно-правових актів під час проведення правової експертизи (постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 № 997).

У центральних органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (відповідно до абзацу 14 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника центрального органу виконавчої влади (відповідно до абзацу 15 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Центральні органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (відповідно до абзацу 16 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

В результаті проведеного анкетування на базі Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (з питань європейської інтеграції) можна зробити висновок, що в цьому конкретному прикладі не всі можливі елементи ґендерного механізму сформовані в цьому міністерстві, хоча національні плани дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (відповідна державна цільова програма), а також плани реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, містять цілу низку завдань, за виконання яких відповідає Мінрегіон. Так, в Мінрегіоні не

створено консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; не призначено радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; не забезпечено діяльність робочої групи з питань впровадження ґендерних підходів.

За забезпечення включення ґендерної складової до проектів планів, програм та нормативно-правових актів, що розробляються, та за імплементації національних планів дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (відповідної державної цільової програми), відповідають такі відповідальні особи та структурні підрозділи:

- Заступник Міністра з питань європейської інтеграції;*
- Державний експерт Експертної групи європейської інтеграції - Директорату стратегічного планування та європейської інтеграції;*
- Юридичний департамент.*

РОЗДІЛ 3. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ

До регіонального та місцевого інституціональних механізмів входить розгалужена мережа місцевих державних органів, установ та закладів, що реалізують політику рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Так, органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема, є органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (відповідно до статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Виконавчу владу в областях і районах, містах Києві та Севастополі здійснюють місцеві державні адміністрації, які є місцевими органами виконавчої влади і входять до системи органів виконавчої влади, в межах своїх повноважень здійснюють виконавчу владу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (області, які, у свою чергу, поділяються на райони та міськради), а також реалізують повноваження, делеговані їм відповідними радами (відповідно до статті 1 Закону України «Про місцеві державні адміністрації»). Місцеві державні адміністрації знаходяться в обласних і районних центрах, містах Києві та Севастополі. Особливості здійснення виконавчої влади у містах Києві та Севастополі визначаються окремими законами України.

Регіонами у розумінні Концепції державної регіональної політики та в Законах України «Про стимулювання розвитку регіонів», «Про засади державної регіональної політики» є територіальні утворення з системою органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування (Автономна Республіка Крим, області, міста Київ та Севастополь). Отже, Україна – це унітарна держава, регіонами якої є за кількістю 27: територія Автономної Республіки Крим, 24 області, 2 міста зі спеціальним статусом Київ та Севастополь.

На сьогодні інституціональний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків згідно з чинним законодавством України представлено на регіональному рівні (обласними державними адміністраціями України – їх 24) та місцевому рівні (Київська міська та районні у місті Києві державні адміністрації, районні державні адміністрації у відповідних областях України, виконавчі структури органів місцевого самоврядування – місцевих рад).

За результатами нормативного функціонального обстеження діяльності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, зокрема, аналізу законодавчо закріплених за ними функціональних повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (відповідно до статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») стає очевидним, що вони виконують

переважно типологічну групу функцій, пов'язаних із забезпеченням реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції мають такі функціональні повноваження (відповідно до абзаців 2-13 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»):

1) забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;

2) здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

3) створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

4) провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

5) співпрацюють з громадськими об'єднаннями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

6) подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

7) здійснюють збір і поширення інформації про насильство за

ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;

8) беруть участь у підготовці фахівців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

9) сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;

10) дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

11) здійснюють позитивні дії.

У місцевих державних адміністраціях та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (відповідно до абзацу 14 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) у місцевих державних адміністраціях покладається на одного із заступників голови (відповідно до абзацу 15 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). При цьому законом не визначено, на кого ці обов'язки покладаються в органах місцевого самоврядування

Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (відповідно до абзацу 16 статті 12 Закону України «Про

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

З метою здійснення координації діяльності суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також забезпечення здійснення таких заходів у місцевих державних адміністраціях визначаються відповідальні структурні підрозділи, а в сільських, селищних, міських та районних у містах (у разі їх створення) радах – відповідальні виконавчі органи (відповідно до абзацу 17 статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

В обласних державних адміністраціях України основним структурним підрозділом, на який покладено завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, є:

1) Департаменти соціальної політики (Івано-Франківської ОДА, Київської МДА);

2) Департамент соціальної та молодіжної політики Вінницької ОДА;

3) Департамент соціальної та сімейної політики Одеської ОДА;

4) Департамент праці, соціальної та сімейної політики Житомирської ОДА;

5) Департаменти соціального захисту населення (Волинської, Дніпропетровської, Донецької, Закарпатської, Запорізької, Київської, Кіровоградської, Луганської, Львівської, Миколаївської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської ОДА).

Згадані департаменти забезпечують на відповідній території реалізацію державної політики з питань

соціально-трудова відносин, зайнятості населення та трудової міграції; соціальної підтримки та надання соціальних послуг вразливим верствам населення, зокрема особам похилого віку, з інвалідністю, ветеранам війни та учасникам антитерористичної операції, громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, сім'ям та особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, малозабезпеченим, внутрішньо переміщеним особам, іншим категоріям осіб, які згідно із законодавством України мають право на пільги та отримання житлових субсидій; сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми; забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (відповідно до п.3.3. Методичних рекомендацій з розроблення положень про структурні підрозділи з питань соціального захисту населення місцевих державних адміністрацій, затверджених Наказом Міністерства соціальної політики України 04.11.2016 року №1296).

На практиці облдержадміністрації далеко не завжди дотримуються цих Методичних рекомендацій.

Так, назви профільних структурних підрозділів держадміністрацій у різних областях дуже диференційовані, вони явно не відповідають затвердженому Рекомендованому переліку, не відповідають подекуди логіці реформ, які відбулися (наприклад, Департаменти соціальної політики (Івано-Франківської ОДА, Київської МДА); Департамент соціальної та молодіжної політики Вінницької ОДА; Департамент соціальної та сімейної політики Одеської ОДА; Департамент праці, соціальної та

сімейної політики Житомирської ОДА; Департаменти соціального захисту населення (Волинської, Дніпропетровської, Донецької, Закарпатської, Запорізької, Київської, Кіровоградської, Луганської, Львівської, Миколаївської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської ОДА).

Також в окремих випадках спостерігається подвійна підзвітність (наприклад, Департамент соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації (далі – Департамент) є структурним підрозділом Вінницької обласної державної адміністрації, підпорядковується голові облдержадміністрації, а також підзвітний і підконтрольний Мінсоцполітики та Мінмолодьспорту, відповідно до Положення, затвердженого розпорядженням голови облдержадміністрації від 03.12.2015 року №739 (у редакції від 12.02.2018 року №109).

У районних державних адміністраціях України завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх

сферах життя суспільства покладені на відділи або управління соціальної політики чи соціального захисту райдержадміністрацій.

У виконавчих органах місцевих рад завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства покладені або на відділи, управління чи департаменти соціальної політики, або на відділи або управління сім'ї, молоді та спорту. Останнє є застарілою практикою, враховуючи те, що відбулась відповідна реформа, результати якої, очевидно, ігноруються.

У результаті опитування було сформоване комплексне уявлення про функціонування гендерного механізму в межах Вінницької ОДА, яке в основному відповідає описаному. В області була прийнята Регіональна програма з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Крім цього, Програма економічного і соціального розвитку Вінницької області на 2019 рік була затверджена рішенням 36 сесії обласної Ради 7 скликання №702 від 04 грудня 2018 року та розроблялася відповідно до засад Стратегії розвитку Вінницької області на період до 2020 року (затверджена рішенням 38 сесії 6 скликання Вінницької обласної Ради від 24.06.2015р. №893), в якій визначено ключові пріоритети та завдання розвитку Вінниччини. Реалізація Програми передбачає забезпечення узгоджених спільних дій місцевих органів виконавчої влади та органів

місцевого самоврядування щодо здійснення державної політики регіонального розвитку.

Структурним підрозділом, відповідальним за реалізацію державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначено Департамент соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації (Розпорядження голови облдержадміністрації від 03 грудня 2015 року №739 «Положення про Департамент соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації (у редакції розпорядження голови облдержадміністрації від 12 лютого 2018 року №109). Особи, відповідальні за реалізацію гендерної політики в структурі облдержадміністрації (5 осіб):

- заступник голови Вінницької обласної державної адміністрації;
- директор Департаменту соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації;
- начальник управління сімейної політики та оздоровлення Департаменту соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації;
- заступник начальника управління сімейної політики та оздоровлення - начальник відділу підтримки сім'ї, гендерної політики та протидії торгівлі Департаменту соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації;
- заступник начальника відділу підтримки сім'ї, гендерної політики та протидії торгівлі Департаменту соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації.

Ці ж особи відповідальні і за інші функції, пов'язані з реалізацією гендерної політики.

В області визначено уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Відповідно до розпорядження голови облдержадміністрації від 20 грудня 2018 року №994 «Про визначення уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі» це заступник голови Вінницької обласної державної адміністрації Ігор Івасюк.

З метою узгодження дій, що потребують міжгалузевої та міжсекторальної взаємодії в області з 2012 року функціонує Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, запобігання домашнього насильства та протидії торгівлі людьми. Розпорядженням голови облдержадміністрації від 01.03.2018 року №165 затверджено склад цієї Міжвідомчої ради, її Положення із врахуванням положень Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

В області функціонує Експертна рада з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, яка є постійно діючим консультативно-

дорадчим органом (наказ Департаменту соціальної та молодіжної політики облдержадміністрації від 12.07.2017 року №193 зі змінами та доповненнями).

У Вінницькій області є радник голови облдержадміністрації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

ВИСНОВКИ

1. У порівнянні з країнами, що є лідерами рейтингу за показниками глобального індексу ґендерного розриву, як і у цих країнах, в Україні визначено головне міністерство, відповідальне за питання ґендерної політики. Подібно до Швеції, Фінляндії, Норвегії та Ісландії та на відміну від Руанди, де існує спеціальне Міністерство з просування ґендеру та сім'ї, в Україні це – Міністерство соціальної політики.

2. На відміну від згаданих країн, у системі органів виконавчої влади України відсутній спеціальний наглядовий орган, відповідальний за дотримання рівності та протидію дискримінації, а ці функції, серед інших функцій, покладені на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Також, на відміну від згаданих країн, в Україні відсутній незалежний колегіальний або іншого типу орган з функціями арбітражу для розгляду спорів, пов'язаних з ґендерною дискримінацією та застосування санкцій за порушення відповідного законодавства, на зразок, приміром, Національної служби посередництва і примирення або Державної служби з питань праці.

3. В Україні у структурі Секретаріату Кабінету Міністрів України, що є постійно діючим органом із забезпечення діяльності Кабінету Міністрів України, утворено посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики, аналог якої відсутній у складі інституціонального механізму реалізації ґендерної політики жодної із згаданих країн.

4. Досвід країн в організації реалізації ґендерної політики на рівні галузевих міністерств та інших

центральної влади суттєво відрізняється і може демонструвати різні підходи: від спеціальних експертів або оперативних робочих груп до окремих структурних підрозділів у кожному міністерстві та іншому центральному органі виконавчої влади.

5. Верховна Рада України використовує майже весь спектр парламентських інституціональних механізмів у сфері ґендерної політики для реалізації покладених на неї завдань і функцій: окремий парламентський підкомітет, міжфракційне об'єднання, робоча група, парламентські слухання. Прогалин, надлишковості чи дублювання у реалізації державних функцій не виявлено.

6. 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, для чого визначив окремого представника з дотримання рівних прав і свобод. Разом з тим, є ознаки дублювання функції парламентського контролю з Підкомітетом з питань ґендерної рівності і недискримінації, принаймні чіткий розподіл повноважень і відповідальності щодо парламентського контролю у цій сфері між двома інституціями не є явним. З іншого боку, у структурі Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини функція контролю за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не є організаційно виокремленою, а поєднана з іншими функціями, наприклад, з функцією за дотриманням

прав і свобод внутрішньо переміщених осіб, що створює ризик недостатнього ресурсного забезпечення реалізації згаданих функцій.

7. У складі Кабінету Міністрів України є два члени уряду, відповідальні за питання ґендерної рівності: Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та Міністр соціальної політики України, а подає на розгляд Кабінету Міністрів України проекти законів та актів Кабінету Міністрів України у цій сфері Міністр соціальної політики. При цьому більшість питань, відповідних завданням і функціям Міністерства соціальної політики, крім питання ґендерної рівності, належать до компетенції іншого Віце-прем'єр-міністра. Це є передумовами для нескоординованості і ускладненої взаємодії між Міністерством соціальної політики та двома Віце-прем'єр-міністрами, особливо, враховуючи той факт, що за питання ґендерної рівності у Міністерстві соціальної політики відповідає Директорат соціальних послуг та інтеграції, при цьому за питання надання соціальних послуг відповідає один Віце-прем'єр-міністр, а за питання ґендерної рівності – інший.

8. На рівні Секретаріату Кабінету Міністрів України є п'ять структур, до повноважень яких належать питання ґендерної рівності: Департамент соціальної та гуманітарної політики, Патронатна служба Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядовий уповноважений з питань ґендерної політики та Апарат Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики. Завдання і функції перших двох структурних підрозділів

повністю відповідають завданням і функціям Секретаріату Кабінету Міністрів України, визначеним законом. Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції забезпечує діяльність Кабінету Міністрів України, Прем'єр-міністра України та Віце-прем'єр-міністра України, до якої, зокрема, відноситься координація заходів щодо впровадження державної політики забезпечення ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у секторі безпеки та оборони відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО як складова євроатлантичної інтеграції. Що стосується завдань та функцій Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики, то тут наявна надлишковість (відсутність правових підстав), та дублювання функцій з іншими структурними підрозділами Секретаріату Кабінету Міністрів України, декларативність, неконкретність та пов'язана з цим неможливість оцінки результативності виконання окремих функцій, а також відсутність належного ресурсного забезпечення виконання покладених функцій, а також фактичне подвійне підпорядкування – Віце-прем'єр-міністрові з питань європейської та євроатлантичної інтеграції та Державному секретареві Кабінету Міністрів України.

9. В Україні визначено спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань ґендерної рівності (забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків) – Міністерство соціальної політики України, що відповідає Конституції України та законам України, а також кращій міжнародній практиці. Разом з тим, на рівні структури центрального апарату Мінсоцполітики наявна розпорошеність і

нескоординованість відповідних завдань і функцій, які полягають в одночасному дублюванні подібних функцій між різними структурними підрозділами та прогалинах у виконанні важливих функцій, та необґрунтований розподіл відповідальності за питання гендерної політики одночасно між двома заступниками міністра. Водночас, єдиний самостійний підрозділ, в якому було б зосереджено усі завдання і функції, пов'язані з гендерною рівністю, як це належало б бути відображено у структурі центрального апарату спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у цій сфері, відсутній.

10. Зміна спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань гендерної рівності у 2010 році призвела до зниження інституціональної спроможності до реалізації гендерної політики в Україні.

11. Норма Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» про визначення у центральних органах виконавчої влади уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, згідно з якою виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра та будь-якого заступника керівника центрального органу виконавчої влади, суперечить політиці управління державною службою, визначеній у Законі України «Про державну службу», згідно з якою повноваження керівника державної служби у центральних органах виконавчої влади здійснюють не заступник міністра та заступник керівника іншого центрального органу виконавчої влади, а державний секретар – у міністерстві та

керівник центрального органу виконавчої влади – в іншому центральному органі виконавчої влади. Ця суперечність одночасно є перешкодою для впровадження концепції гендерного мейнстрімінгу на державній службі та у державному управлінні в цілому.

12. Спостерігаються непослідовність і асиметрія у законодавчому регулюванні організації виконання завдань і функцій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на центральному та регіональному (місцевому) рівнях. Центральні органи виконавчої влади можуть лише утворювати консультативно-дорадчі органи та призначати радників, не маючи при цьому повноважень ні визначати, ні, тим більше, утворювати, відповідальні за ці питання структурні підрозділи. Натомість, з метою здійснення координації діяльності суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також забезпечення здійснення таких заходів у місцевих державних адміністраціях повинні бути визначені відповідальні структурні підрозділи, а в сільських, селищних, міських та районних у містах (у разі їх створення) радах – відповідальні виконавчі органи – втім, це не стосується завдань і функцій із забезпечення гендерної рівності. І якщо на регіональному рівні завдання і функції з питань гендерної рівності покладені на структурні підрозділи (департаменти) соціального захисту (які, до того ж, у різних областях мають різну назву, різний обсяг повноважень), які підпорядковані головам відповідних місцевих державних адміністрацій і підзвітні Мінсоцполітики (а

в частині областей – і Мінсім'ямолодьспорту), то на рівні центральних органів виконавчої влади ці завдання і функції інституціонально не забезпечені. До того ж, у складі департаментів соціального захисту відсутні структурні підрозділи, ексклюзивно відповідальні за питання ґендерної рівності. Таким чином, єдина, стабільна і уніфікована, організаційна структура забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відсутня.

13. Мінсоцполітики як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків має недостатню інституціональну спроможність для ефективного формування та реалізації ґендерної політики та координації інших органів виконавчої влади з цих питань.

14. Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України та Мінсоцполітики кожен окремо мають при собі консультативно-дорадчий орган з питань ґендерної рівності та інших суміжних питань. Часто до цих органів входять одні ж і ті самі особи, але між самими органами взаємодії немає, час і зусилля витрачаються паралельно в кожному з них, але є підстави сумніватися у їх ефективності.

15. Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми сформована на основі застарілих підходів, зокрема, вона недостатньо забезпечує залученість організацій громадянського суспільства у відповідних сферах суспільного життя до процесу прийняття рішень та формування політики з питань ґендерної рівності та розширення прав жінок.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. Підвищити статус Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики, визначивши ним:
 - 1.1. Варіант 1 – одного з віце-прем'єр-міністрів;
 - 1.2. Варіант 2 – Міністра Кабінету Міністрів;
 - 1.3. Варіант 3 – Міністра соціальної політики;
 - 1.4. Варіант 4 – одного із заступників Міністра соціальної політики.
2. Забезпечити утворення у структурі центрального апарату Міністерства соціальної політики самостійного структурного підрозділу на рівні директорату або департаменту з покладанням на нього усіх завдань і функцій, пов'язаних із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також суміжних функцій, зокрема, щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також протидії торгівлі людьми.
3. Покласти усі обов'язки у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та суміжних сферах на одного заступника Міністра соціальної політики.
4. Забезпечити у кожному центральному органі виконавчої влади утворення структурних підрозділів на рівні не нижче сектору: у складі юридичної служби – для проведення ґендерно-правової експертизи та у складі служби управління персоналом – для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у цьому органі.
5. В органах виконавчої влади покласти обов'язки уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на керівників державної служби у відповідних органах, для чого внести відповідні зміни до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
6. Забезпечити утворення у структурі центрального апарату Міністерства юстиції, бажано, у складі законопроектного департаменту, відповідального за проведення правової експертизи у сфері публічного права, або, як варіант – у структурі юридичного департаменту Секретаріату Кабінету Міністрів України – структурного підрозділу на рівні не нижче відділу з проведення ґендерно-правової експертизи.
7. Оптимізувати структурні одиниці Секретаріату Кабінету Міністрів України, до повноважень яких належать питання ґендерної політики:
 - 7.1. Варіант 1. Утворити самостійний структурний підрозділ з питань ґендерної політики, передавши йому відповідні повноваження та штатні одиниці від Департаменту соціальної та гуманітарної політики, Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики та Апарату Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики. У структурі Секретаріату Кабінету Міністрів України ліквідувати посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики та Апарат Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики.
 - 7.2. Варіант 2. У складі Департаменту соціальної та гуманітарної політики Секретаріату Кабінету Міністрів України утворити структурний підрозділ на рівні не нижче відділу з питань ґендерної рівності

- (забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків) та суміжних питань. У структурі Секретаріату Кабінету Міністрів України ліквідувати посаду Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики та Апарат Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики.
8. Утворити Державну службу з питань дискримінації за ознакою статі як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Міністром юстиції або іншим членом Уряду (крім Міністра соціальної політики), з покладанням на нього контрольно-наглядових функцій та функцій щодо притягнення до адміністративної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій за порушення законодавства у сфері протидії дискримінації за ознакою статі.
 9. Запланувати та реалізувати комплекс заходів з посилення інституційної спроможності Офісу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.
 10. Ліквідувати Експертну раду з питань дискримінації за ознакою статі при Мінсоцполітики.
 11. Посилити роль Міжвідомчої ради з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми при Кабінеті Міністрів України або, як варіант – передати її у відання Мінсоцполітики – як єдиної платформи для організацій громадянського суспільства ставити на порядок денний та надавати пропозиції для формування державної політики у сфері просування ґендерної рівності та розширення прав жінок, а також вимагати від Уряду виконувати міжнародні та національні зобов'язання у цій царині.
 12. Наскрізно в усій інституціональній структурі органів державної влади та органів місцевого самоврядування організаційно поєднати питання ґендерної рівності, ґендерно обумовленого насильства та протидії торгівлі людьми як складові частини єдиної державної політики ґендерної рівності.

ДОДАТОК 1. Гендерний механізм в Україні

ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНИЙ РІВЕНЬ

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації

Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості»

Робоча група з напрацювання комплексних змін до законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, відповідальні за надання консультативної та методичної допомоги з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Управління моніторингу рівних прав і свобод Секретаріату Уповноваженого

Експертна рада з питань недискримінації та гендерної рівності при Представникові Уповноваженого ВРУ з прав людини з питань недискримінації та гендерної рівності

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України (Патронатна служба Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України)

Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції

Департамент з питань соціальної та гуманітарної політики Секретаріату Кабінету Міністрів України

Урядовий уповноважений з питань гендерної політики

Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми

ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНИЙ
РІВЕНЬ

МІНІСТЕРСТВА ТА ЦОБВ

Міністерство соціальної політики – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади

Експертна рада з питань дискримінації за ознакою статі при Міністерстві соціальної політики України, інші консультативно-дорадчі органи міністерств

Уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – призначаються як один із заступників керівників міністерств та ЦОПП (53), радники з ґендерних питань (8)

Міністерство юстиції України – ЦОБВ, відповідальний за проведення ґендерно-правової експертизи

ОБЛАСНІ ДЕРЖАВНІ АДМІНІСТРАЦІЇ

Відповідальні структурні підрозділи обласних та Київської міської державної адміністрації (25): Департаменти соціальної політики (Івано-Франківської ОДА, Київської МДА); Департамент соціальної та молодіжної політики Вінницької ОДА; Департамент соціальної та сімейної політики Одеської ОДА; Департамент праці, соціальної та сімейної політики Житомирської ОДА; Департаменти соціального захисту населення (Волинської, Дніпропетровської, Донецької, Закарпатської, Запорізької, Київської, Кіровоградської, Луганської, Львівської, Миколаївської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської ОДА)

Консультативно-дорадчі органи обласних та Київської міської державної адміністрацій з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми (24)

Радники з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (7)

Уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – призначаються як один із заступників

РАЙОННІ ДЕРЖАВНІ АДМІНІСТРАЦІЇ ТА ОМС

Уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у районних державних адміністраціях та органах місцевого самоврядування

Консультативно-дорадчі органи (у разі створення)

Радники з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (у разі призначення)

Відповідальні структурні підрозділи у районних державних адміністраціях

Відповідальні виконавчі органи в сільських, селищних, міських та районних у містах (у разі їх створення) радах

РЕГІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ

РАЙОННИЙ ТА МІСЦЕВИЙ РІВЕНЬ

ДОДАТОК 2. Анкети для представників державних органів, що відповідають за впровадження політики гендерної рівності на національному та регіональному рівнях

АНКЕТА

посадової особи центрального органу виконавчої влади,
відповідальної за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,
запобігання та протидії насильству за ознакою статі

(найменування центрального органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування,
найменування посади)

I. ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ВІДПОВІДНИХ ОРГАНІВ З ПИТАНЬ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

1. Чи проводився протягом 2017–2019 років на засіданнях колегій Вашого ЦОВВ розгляд питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- скільки було проведено таких засідань з розгляду ґендерних питань
- які основні результати – прийняті рішення (наведіть перелік та реквізити прийнятих нормативно-правових актів за результатами таких засідань)

2. Чи передбачають Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та відповідна державна цільова програма завдання/заходи, за виконання яких відповідає Ваш ЦОВВ?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- які основні завдання/заходи та результати (вкажіть перелік та кількість, основні індикатори, за якими оцінюється ступінь досягнення результатів)
- який обсяг фінансування даних плану та програми передбачений у відповідному бюджеті на відповідні роки
- яке фактичне фінансування даних плану та програми у кожному році протягом періоду її дії?

3. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за впровадження Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та державної цільової програми з питань забезпечення рівних прав

та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі у межах компетенції Вашого ЦОБВ:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

4. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за забезпечення включення ґендерної складової до проектів планів, програм та нормативно-правових актів, що розробляються у Вашому ЦОБВ:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

5. Назвіть відповідальних посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за включення до галузевих угод, колективних договорів положень питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції

6. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за моніторинг та контроль виконання галузевих угод, колективних договорів в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції

7. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за проведення ґендерно-правової експертизи проектів актів законодавства, що розробляються Вашим ЦОВВ:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

II. СТРУКТУРНА ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ОРГАНІ

1. Чи у Вашому ЦОВВ, відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та відповідно до інших нормативно-правових актів, виконання відповідних завдань і функцій забезпечують:

- відповідальні структурні підрозділи
- уповноважені особи (координатори)
- консультативно-дорадчі органи
- радники керівників із ґендерних питань
- робочі групи з питань впровадження ґендерних підходів у діяльність

2. У Вашому ЦОВВ за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі функціонально відповідають:

- самостійний структурний підрозділ
- структурний підрозділ у складі відділу/управління/департаменту

Будь ласка, вкажіть:

- статус відповідального структурного підрозділу
- вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким затверджено положення про нього
- вкажіть перелік його повноважень (основних завдань та функцій)
- яка його штатна чисельність відповідно до штатного розпису
- яка фактична чисельність його працівників
- кому підпорядкований і підзвітний даний структурний підрозділ, хто контролює його діяльність
- наведіть приклади найбільш визначних результатів діяльності/досягнень даного структурного підрозділу?

На Вашу думку, яка кількість працівників відповідального структурного підрозділу необхідна для ефективного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі: _____ (зазначити приблизну кількість осіб).

3. Чи визначена у Вашому ЦОВВ уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

так

ні

Якщо так, то вкажіть:

статус посадової особи, на яку покладено виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора)

вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким її було визначено

вкажіть перелік його основних посадових обов'язків відповідно до розподілу обов'язків

який структурний підрозділ здійснює інформаційно-аналітичне та організаційне забезпечення діяльності даної посадової особи

кому підпорядкована та підзвітна дана посадова особа?

4. Чи утворено при Вашому ЦОВВ консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

так

ні

Якщо так, то вкажіть:

статус консультативно-дорадчого органу

вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким регулюється його діяльність

вкажіть перелік його повноважень (основних завдань та функцій)

яка кількість його членів

який склад робочої групи з питань впровадження ґендерних підходів

хто є основним бенефіціаром (адресатом, споживачем пропозицій і порад) даного органу?

наведіть приклади впровадження пропозицій і порад даного органу

5. Чи є у керівника Вашого ЦОВВ радник з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

так

ні

Якщо так, то вкажіть:

чи передбачена посада радника штатним розписом органу?

чи є робота радника оплачуваною, якщо так, ким вона оплачується?

статус посадової особи, на яку покладено виконання обов'язків радника із ґендерних питань

- вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким його було визначено
- вкажіть перелік його основних посадових обов'язків відповідно до затвердженого положення про радника
- вкажіть кількість працюючих радників із ґендерних питань
- кому підпорядкована та підзвітна дана посадова особа/особи?
- хто є основним бенефіцаром (адресатом, споживачем пропозицій і порад) даних радників? Хто відповідає за їх впровадження?
- наведіть приклади впровадження пропозицій і порад радників із ґендерних питань

6. Чи забезпечено діяльність робочої групи з питань впровадження ґендерних підходів у діяльність Вашого ЦОВВ?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- статус робочої групи з питань впровадження ґендерних підходів (зокрема, ким утворена)
- реквізити нормативно-правового акту, яким регулюється її діяльність
- яка кількість її членів
- який якісний склад робочої групи з питань впровадження ґендерних підходів
- вкажіть перелік її повноважень (основних завдань та функцій) відповідно до затвердженого положення про робочу групу
- хто є основним бенефіцаром (адресатом, споживачем пропозицій) даної робочої групи? Хто відповідає за їх впровадження?
- наведіть приклади впровадження пропозицій робочої групи

АНКЕТА

посадової особи Секретаріату Кабінету Міністрів України,
яка бере участь у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок
і чоловіків, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі

(назва структурного підрозділу, іншої структурної одиниці
Секретаріату Кабінету Міністрів України)

1. Чи бере участь Ваш структурний підрозділ у забезпеченні врахування Кабінетом Міністрів України принципу ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів?

- так
- ні

Якщо так, то поясніть, яким способом і з якою регулярністю це відбувається? Наведіть приклади.

2. Назвіть структурні підрозділи Секретаріату, відповідальні за проведення фахової експертизи/супровід до прийняття та випуск проектів актів Кабінету Міністрів України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

3. Назвіть структурні підрозділи Секретаріату, відповідальні за внесення в установленому порядку пропозицій щодо повернення проектів актів законодавства та інших документів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, поданих на розгляд Кабінету Міністрів України, Мінсоцполітики, у разі порушення встановлених Регламентом Кабінету Міністрів України вимог щодо їх підготовки та оформлення:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

4. Назвіть структурні підрозділи Секретаріату, відповідальні за моніторинг/контроль виконання актів Кабінету Міністрів України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

5. Чи брав/бере участь Ваш структурний підрозділ у розробленні, фаховій експертизі/супроводі до прийняття, моніторингу/контролі виконання чинного Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- скільки службових записок, експертних висновків та/або інших документів з відповідними пропозиціями/оцінками було зареєстровано, кому вони були адресовані і коли (наведіть реквізити)?
- які основні результати розгляду цих пропозицій – прийняті рішення (наведіть перелік та реквізити прийнятих рішень у формі актів Уряду або доручень його керівництва або керівництва Секретаріату за результатами розгляду)

6. Чи брав/бере участь Ваш структурний підрозділ у розробленні, фаховій експертизі/супроводі до прийняття, моніторингу/контролі реалізації державних цільових програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- скільки службових записок, експертних висновків та/або інших документів з відповідними пропозиціями/оцінками було зареєстровано, кому вони були адресовані і коли (наведіть реквізити)?
- які основні результати розгляду цих пропозицій – прийняті рішення (наведіть перелік та реквізити прийнятих рішень у формі актів Уряду або доручень його керівництва або керівництва Секретаріату за результатами розгляду)

7. Чи бере участь Ваш структурний підрозділ у спрямуванні і координації Кабінетом Міністрів України роботи міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то поясніть, яким способом і з якою регулярністю це відбувається?

Якщо так, то вкажіть:

- скільки нарад на рівні не нижче заступника керівника ЦОВВ було проведено/підготовлено Вашим структурним підрозділом протягом року? Наведіть дати, кількість учасників і головуючих таких нарад?
- які основні результати цих нарад? Наведіть конкретні приклади.
- скільки листів/доручень, адресованих ЦОВВ, за підписом Прем'єр-міністра, Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Державного секретаря КМУ було підготовлено Вашим структурним підрозділом протягом року? Наведіть реквізити таких листів.
- які основні результати розгляду цих листів/виконання доручень ЦОВВ? Наведіть конкретні приклади.
- скільки навчальних заходів (семінарів, тренінгів тощо) для ЦОВВ було проведено/підготовлено Вашим структурним підрозділом протягом року? Наведіть дати і кількість учасників таких заходів? Які основні категорії учасників таких заходів? Скільки ЦОВВ охоплено такими заходами?

8. Чи бере участь Ваш структурний підрозділ у підготовці державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок?

- так
- ні

Якщо так, поясніть, у чому виражається ця участь? Наведіть приклади.

9. Чи бере участь Ваш структурний підрозділ у наданні допомоги працівникам органів виконавчої влади у доопрацюванні повернутих проектів актів законодавства та інших документів?

- так
- ні

Якщо так, поясніть, у чому виражається ця участь? Наведіть приклади проектів актів, щодо яких надавалась така допомога.

10. Чи готує Ваш підрозділ аналітичні, інформаційні, довідкові та інші матеріали з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, що розглядаються Кабінетом Міністрів України та урядовими комітетами?

так

ні

Якщо так, наведіть приклади.

11. Чи здійснює Ваш підрозділ організаційне, експертно-аналітичне та інформаційне забезпечення взаємодії Кабінету Міністрів України з Верховною Радою України та її органами, депутатськими фракціями, зокрема, МФО «Рівні можливості» з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

так

ні

Якщо так, наведіть приклади.

АНКЕТА

посадової особи Мінсоцполітики, відповідальної за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі

(найменування структурного підрозділу, посади)

1. У чому полягає роль спеціально уповноваженого ЦОВВ з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків?

2. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за постійний аналіз стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

3. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за формування державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

4. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за реалізацію державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

5. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за забезпечення нормативно-правового регулювання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків:

- головний виконавець

- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

6. Які функції експертної групи з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, ґендерної рівності?

- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

7. Яку функції Управління протидії торгівлі людьми та запобігання домашньому насильству?

- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

8. Які функції Відділу ґендерної рівності?

- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

9. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за координацію реалізації Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та державної цільової програми з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

10. Які функції Експертної ради з питань дискримінації за ознакою статі?

- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

АНКЕТА

державного службовця місцевого органу виконавчої влади
(або посадової особи органу місцевого самоврядування), відповідального за питання
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії
насильству за ознакою статі

(назва місцевого органу виконавчої влади або органу місцевого самоврядування)

I. ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ВІДПОВІДНИХ ОРГАНІВ З ПИТАНЬ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

1. Чи проводився протягом 2017-2019 років на засіданнях колегій Вашого місцевого органу виконавчої влади (або сесіях Вашого органу місцевого самоврядування) розгляд питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- Скільки було проведено таких засідань з розгляду ґендерних питань
- Які основні результати – прийняті рішення (наведіть перелік та реквізити прийнятих нормативно-правових актів за результатами таких засідань)

2. Чи існує чинна Регіональна/місцева програма з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- коли вона була ухвалена (затверджена) та на який період вона діє
- вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким прийнято чинну Регіональну програму з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- які її основні завдання/заходи та результати (вкажіть перелік та кількість, основні індикатори, за якими оцінюється ступінь досягнення результатів)
- який обсяг фінансування даної програми передбачений у відповідному бюджеті на відповідні роки
- яке фактичне фінансування даної програми у кожному році протягом періоду її дії?

3. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за розробку проекту та супровід до моменту прийняття Регіональної/місцевої програми з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі

- головний виконавець

- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено продукт виконання функції)
- споживачі виконання функції

4. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за впровадження Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (відповідної державної цільової програми), планів реалізації резолюції ООН 1325 та Конвенції CEDAW, а також регіональної/місцевої програми з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

5. Чи відображені у чинній Програмі економічного і соціального розвитку регіону (області, міста) питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- Коли вона була ухвалена (затверджена) та на який період діє програма
- Вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким її прийнято
- Які передбачено її основні заходи та результати (вкажіть релікта кількість, основні індикатори) з ґендерних питань
- Який обсяг фінансування відповідних заходів даної програми передбачений у відповідному бюджеті на відповідні роки
- Яке фактичне фінансування відповідних заходів даної програми у кожному році протягом періоду її дії

6. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за забезпечення включення ґендерної складової до проектів Програм економічного і соціального розвитку області:

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції

- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено).

7. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за забезпечення виконання Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (відповідної державної цільової програми), планів реалізації резолюції ООН 1325 та Конвенції CEDAW, ґендерної складової Програм економічного і соціального розвитку регіону (області, міста):

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції (яким актом законодавства передбачено)

8. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за включення до регіональних угод, колективних договорів положень питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції

9. Назвіть посадових осіб та структурні підрозділи, відповідальні за моніторинг та контроль виконання регіональних угод, колективних договорів в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції

10. Назвіть відповідальних посадових осіб та/або структурні підрозділи, відповідальні за підготовку та супровід до моменту прийняття проектів рішень органу, у тому числі пропозиції щодо змін нормативної бази з питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції

11. Назвіть посадових осіб та/або структурні підрозділи, відповідальні за виконання/впровадження прийнятих рішень, внесених змін до нормативної бази з питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції

12. Назвіть посадових осіб та/або структурні підрозділи, відповідальні за моніторинг та контроль виконання/впровадження прийнятих рішень, внесених змін до нормативної бази з питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- головний виконавець
- співвиконавці
- продукт виконання функції
- споживачі виконання функції
- періодичність звітування по виконанню функції
- ресурсне забезпечення виконання функції (фінанси, персонал)
- нормативне закріплення виконання функції

II. СТРУКТУРНА ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ОРГАНІ

1. Чи у Вашому місцевому органі виконавчої влади (або органі місцевого самоврядування), відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та відповідно до інших нормативно-правових актів, виконання відповідних завдань і функцій забезпечують:

- відповідальні структурні підрозділи
- уповноважені особи (координатори)

- консультативно-дорадчі органи
- радники керівників із ґендерних питань
- робочі групи з питань впровадження ґендерних підходів у діяльність

2. У Вашому місцевому органі виконавчої влади (або органі місцевого самоврядування) за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі функціонально відповідають:

Будь ласка, вкажіть:

- статус відповідального структурного підрозділу
- вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким затверджено положення про нього
- вкажіть перелік його повноважень (основних завдань та функцій)
- яка його штатна чисельність відповідно до штатного розпису
- яка фактична чисельність його працівників
- кому підпорядкований і підзвітний даний структурний підрозділ, хто контролює його діяльність
- наведіть приклади найбільш визначних результатів діяльності/досягнень даного структурного підрозділу?

На Вашу думку, яка кількість працівників відповідального структурного підрозділу необхідна для ефективного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі:

- (вказати приблизну кількість осіб).

3. Чи визначена у Вашому місцевому органі виконавчої влади (або органі місцевого самоврядування) уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- статус посадової особи, на яку покладено виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора)
- вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким її було визначено
- вкажіть перелік його основних посадових обов'язків відповідно до розподілу обов'язків
- який структурний підрозділ здійснює інформаційно-аналітичне та організаційне забезпечення діяльності даної посадової особи
- кому підпорядкована та підзвітна дана посадова особа?

4. Чи утворено при Вашому місцевому органі виконавчої влади (або органі місцевого самоврядування) консультативно-дорадчий орган з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- статус консультативно-дорадчого органу

- вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким регулюється його діяльність
- вкажіть перелік його повноважень (основних завдань та функцій)
- яка кількість його членів
- який його персональний склад?
- хто є основним бенефіціаром (адресатом, споживачем пропозицій і порад) даного органу?
- наведіть приклади впровадження пропозицій і порад даного органу

5 Чи є у керівника Вашого місцевого органу виконавчої влади (або органу місцевого самоврядування) радник з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- чи передбачена посада радника штатним розписом органу?
- чи є робота радника оплачуваною, якщо так, ким вона оплачується?
- статус посадової особи, на яку покладено виконання обов'язків радника із ґендерних питань
- вкажіть реквізити нормативно-правового акту, яким його було визначено
- вкажіть перелік його основних посадових обов'язків відповідно до затвердженого положення про радника
- вкажіть кількість працюючих радників із ґендерних питань
- кому підпорядкована та підзвітна дана посадова особа/особи?
- хто є основним бенефіціаром (адресатом, споживачем пропозицій і порад) даних радників? Хто відповідає за їх впровадження?

6. Чи забезпечено діяльність робочої групи з питань впровадження ґендерних підходів у діяльність Вашого місцевого органу виконавчої влади (або органу місцевого самоврядування)?

- так
- ні

Якщо так, то вкажіть:

- статус робочої групи з питань впровадження ґендерних підходів (зокрема, ким утворена)
- реквізити нормативно-правового акту, яким регулюється її діяльність
- яка кількість її членів
- який якісний склад робочої групи з питань впровадження ґендерних підходів
- вкажіть перелік її повноважень (основних завдань та функцій) відповідно до затвердженого положення про робочу групу
- хто є основним бенефіціаром (адресатом, споживачем пропозицій) даної робочої групи?

- хто відповідає за їх впровадження?
- наведіть приклади впровадження пропозицій робочої групи