



Міністерство
України у справах
сім'ї, молоді
та спорту



Проект співфінансується Європейським Союзом,
Шведським агентством з питань міжнародної співпраці та розвитку Sida та ПРООН
Проект виконується Програмою розвитку ООН

ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні

ЗВІТ ЗА ДІЯЛЬНІСТЬ У 2008 році

Київ, 2009 рік

З М І С Т

Розділ 1. Контекст	3
1.1. Опис проекту	3
1.2. Аналіз стану справ	4
Розділ 2. Досягнення проекту	7
2.1. Результати	7
Результати проекту	7
Звіт за діяльність:.....	11
1. Використання методології LFA у формування гендерної політики на національному та регіональному рівнях.....	11
2. Підтримка гендерних процесів на регіональному рівні	30
3. Гендерна чутливість	45
4. Перегляд законодавства	50
5. Щорічний державний звіт	51
2.2. Управління та ефективність	53
2.2.1. Партнерство	53
2.2.2. Обмін досвідом на міжнародному рівні	54
2.2.3. Співпраця з проектами ПРООН. Впровадження гендерних підходів у роботу ПРООН.....	54
2.2.4. Вступний етап програми «Права жінок в Україні»	59
Розділ 3. Засвоєні уроки	62
Список додатків	64

РОЗДІЛ 1. КОНТЕКСТ

1.1 ОПИС ПРОЕКТУ

Основна мета проекту – підтримка уряду та громадянського суспільства у забезпеченні гендерної рівності в Україні відповідно до міжнародних, конституційних та внутрішніх зобов'язань, а також в рамках урядових програм діяльності. Цей процес має забезпечуватися шляхом розвитку і інституціоналізації державних механізмів і створення можливостей органів влади, які відповідають за забезпечення гендерної рівності у країні.

Спеціальні цілі включають:

- 1) Підтримати Уряд у виконанні програм з досягнення гендерної рівності та впровадженні відповідного законодавства для посилення національного механізму впровадження гендерної рівності на національному, регіональному та місцевому рівнях;
- 2) Сприяти розвитку культури і освіти без гендерної упередженості та включенню питань з гендерної обізнаності і чутливості до системи освіти;
- 3) Сприяти створенню умов, сприятливих для подолання насильства над жінками та дітьми в різних сферах суспільного життя;
- 4) Посилити спроможність урядових структур забезпечувати сталі гендерні перетворення;
- 5) Підтримати включення гендерних питань до програм регіонального розвитку.

Основні напрямки діяльності:

РЕЗУЛЬТАТ 1. Національний механізм забезпечення гендерної рівності має політичні зобов'язання, а також правові та фінансові інструменти забезпечення законодавства та програм із впровадження рівності

- 1.1. Проаналізувати ефективність національного механізму впровадження гендерної рівності
- 1.2. Надати допомогу у виконанні державної та регіональних програм з утвердження гендерної рівності
- 1.3. Підвищити кваліфікацію державних службовців, які працюють з гендерною статистикою

РЕЗУЛЬТАТ 2. Система освіти позбавлена гендерних стереотипів, забезпечено гендерний баланс освітніх програм, підручників та посібників

- 2.1 Підтримати формування системи методик та стандартів гендерної освіти для вчителів та викладачів України
- 2.2. Підвищити здатність вчителів до подолання гендерних стереотипів та запровадження питань гендерної обізнаності та гендерної чутливості в освітні програми України
- 2.3. Сприяти підвищенню гендерної чутливості в українському суспільстві через систему освіти

РЕЗУЛЬТАТ 3. Покращено систему протидії та попередження гендерного насильства

3.1. Проаналізувати ефективність національного механізму попередження та запобігання домашньому насильству

3.2. Підвищити здатність дільничних інспекторів та студентів академій внутрішніх справ попереджати та запобігати домашньому насильству

3.3 Підвищити кваліфікацію суддів, які розглядають справи про насильство в сім'ї

РЕЗУЛЬТАТ 4. Підвищено кваліфікацію представників влади на національному та обласному рівні у розробці, впровадженні, моніторингу та звітності за гендерно-чутливими стратегіями та програмами

Діяльність 4.1. Сприяти включенню логіко-структурного підходу до планування політики до процесів розвитку на державному та обласному рівні

Діяльність 4.2. Підтримати діяльність гендерних ресурсних центрів

Діяльність 4.3. Підвищення гендерної чутливості

РЕЗУЛЬТАТ 5. Надано підтримку із приведення нормативної бази у відповідність із Законом України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" та міжнародними зобов'язаннями у сфері забезпечення гендерної рівності

Діяльність 5.1. Підтримати процес аналізу та внесення змін до законодавства

Діяльність 5.2. Надати підтримку уряду у підготовці щорічного звіту про виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року

1.2 АНАЛІЗ СТАНУ СПРАВ

Україна бере на себе відповідальність за гарантування умов для діяльності обох статей, жінок і чоловіків, а також їх підтримку. Україна, яка обрала нетоталітарний, демократичний шлях розвитку, зараз спрямовує свою законодавчу та державну діяльність на створення відносин гендерного паритету між жінками та чоловіками в усіх сферах суспільного життя.

Основні засади гендерного розвитку в Україні викладені у Конституції. Там зазначено, що всі громадяни, незалежно від статі, мають рівні конституційні права та свободи; вони є рівними перед законом. Це забезпечується через надання жінкам рівних прав і можливостей для самореалізації в усіх сферах життя; це означає, що сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою (Стаття 51). Але конституційні норми можуть бути реалізовані лише за умови подальшого їх розвитку в усій системі законодавства та практичного втілення за допомогою відповідних інституційних механізмів.

Відповідно до законодавчих норм та програм діяльності, уряд України переконаний у тому, що гендерна рівність є основою демократичного суспільства та передумовою стабільного розвитку. Це означає, що Україна використовує найкращий міжнародний досвід для вирішення своїх внутрішніх питань. Україна підписала міжнародні документи, що

передбачають гендерний підхід, чим визнала, що гендерний підхід є найефективнішим для формування та реалізації національних програм; країна також взяла на себе зобов'язання гарантувати рівність, розвиток і справедливість у країні, регіоні та світі, керуючись гендерними ідеями соціальної рівності.

8 вересня 2005 р. Верховна Рада України ухвалила Закон №2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Крім того, було підписано Указ Президента України №1135/2005 від 26 липня 2005 р. «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У січні 2008 р. Уряд України прийняв Програму дій «Український прорив», до положень якої включено принципи гендерної рівності.

27 грудня 2006 р. Кабінет Міністрів України затвердив Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. 5 вересня 2007 року при Кабінеті Міністрів України було створено Міжвідомчу раду з питань сімейної, гендерної політики, демографії та протидії торгівлі людьми. Протягом 2007 року було видано накази на створення гендерних робочих груп у ключових міністерствах та відомствах (Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство освіти та науки України, Міністерство юстиції України, Міністерство економіки України, Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство культури і туризму України, Державний комітет телебачення і радіомовлення України та Державний департамент статистики України).

До складу робочих груп повинні входити спеціаліст з гендерних питань, консультант/радник з гендерних питань, представники підрозділів міністерства та члени громадської ради. Ці групи повинні адаптувати стандартну методологію для застосування в конкретних сферах діяльності кожного ключового міністерства, а також за участю гендерних експертів підготувати проект гендерної політики для кожної відповідної сфери діяльності. Протягом травня-жовтня 2007 року такі робочі групи з гендерних питань були створені у восьми ключових міністерствах. Хоча при Міністерстві оборони такої групи створено не було, робота над гендерною проблематикою там теж розпочалась. Незважаючи на те, що Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні надавала членам робочих гендерних груп суттєву методологічну та експертну допомогу з метою підвищення рівня їх знань та навичок, проте групам досі бракує інституційних механізмів для впровадження гендерних підходів, відповідної політики для забезпечення рівних можливостей та відповідних планів та проектів для їх подальшої роботи.

В даному випадку необхідно також зазначити, що формування складу міністерських робочих груп та процес відбору учасників для тренінгів і семінарів залишається незрозумілим. Різні міністерства мають абсолютно різні підходи до формування робочих груп з гендерних питань: до складу деяких з них входять начальники управлінь міністерства; до складу інших обираються переважно наукові консультанти та експерти, які не є працівниками міністерства; деякі міністерства формують групи за участю рядових працівників. Водночас, учасниками кожного тренінгу/семінару дуже часто є інші люди, які не є членами робочої групи У таких випадках вони часто не мають чіткого уявлення про свою роль у подальшому, що ускладнює хід тренінгу та процес планування не лише тому, що ця тема є для них незнайомою, а ще й тому, що більшість учасників неохоче сприймають ідею забезпечення гендерної рівності в цілому.

Міністерські робочі групи, створені у 2007 і оновлені у 2008 році, у більшості випадків не є гендерно-збалансовані та висвітлюють переважно лише жіночу точку зору. Як вже було зазначено, міністерства підійшли до формування робочих груп дуже традиційно, призначивши жінок для опрацювання «жіночих» питань, не прийнявши до уваги саме

гендерний аспект проблеми. Рівень обізнаності з питань гендерної рівності різниться у членів робочих груп, більшість з яких має досить низький рівень професійної обізнаності з гендерною тематикою або займає традиційну захисну позицію і заперечує існування гендерних проблем у своїй організації та країні. Члени мають тенденцію вказувати явні гендерні стереотипи та зводити гендерну тематику до «жіночих» проблем. Міністерські працівники, залучені до впровадження гендерної політики, не завжди впевнені у своїх мандатах і часто бояться висловлювати свою думку щодо гендерних проблем і обговорювати їх у своїх міністерствах. Учасники не мають чіткого розуміння своїх повноважень, тому часто бояться висловлювати свої думки щодо певної ситуації. Вони не бажають аналізувати недоліки та проблеми свого міністерства (відомства) у гендерній сфері. Члени робочих груп також не почуваються вільно під час процесу планування, оскільки вважали, що це означатиме додаткові завдання та відповідальність, що лише збільшить їхнє робоче навантаження. Досить велика кількість членів має досить слабе уявлення щодо сутності Державної програми з утвердження гендерної рівності та її впровадження в їх міністерствах, що також забирає час під час будь-яких тренінгів або семінарів.

Порівняно з 2007 роком, в цьому році гендерні підходи в Міністерствах та інших державних установах були зміцнені, але ще потребують удосконалення. Робочі групи ще досі складаються і впорядковуються по різному в залежності від рівня гендерної чутливості в міністерствах. Декілька провідних міністерств, які брали участь у тренінгах логіко-структурного підходу (LFA), не розробили відповідного плану дій. Така ситуація не може бути прийнятною і вказує відсутність політичної підтримки з боку керівництва установи. Проте така нестача мотивації не є характерною ознакою усіх міністерських робочих груп з гендерних питань. Потрібні вдосконалення на рівні планування та формування необхідних умов для гендерних підходів. Національні цілі щодо гендерної рівності мають бути доповнені позитивним впливом економічного розвитку (матеріальний підхід), який підвищує значення гендеру і змінює перспективи суспільства. На жаль, рейтинг України згідно з показниками Світового економічного форуму знизився. В 2008 Україна займала 62 позицію, тоді як у 2007 вона була на 57 місці, а у 2006 на 47-му.

Гендерний розвиток – це досить повільний процес, оскільки він радикально змінює суспільство як на макро, так і на мікро рівнях. Гендерні стереотипи глибоко вкорінені у менталітеті населення на всіх рівнях. Керівникам та державним службовцям потрібен час для осмислення і розуміння гендерних проблем. Постійні політичні кризи в Україні не дають змоги глибоко обміркувати гендерні (і не тільки гендерні) питання. Одним із можливих рішень цієї проблеми є створення платформи, що базується на конкретних висновках, що випливають з аналізу реальної ситуації, для чого потрібно удосконалити збір статистики з урахуванням гендерних відмінностей, запровадити уніфіковану систему звітності.

РОЗДІЛ 2. ДОСЯГНЕННЯ ПРОЕКТУ

2.1. РЕЗУЛЬТАТИ

РЕЗУЛЬТАТИ ПРОЕКТУ

РЕЗУЛЬТАТ І. ЗДАТНІСТЬ ПРЕДСТАВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОГО ТА РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНІВ ВЛАДИ РОЗРОБЛЯТИ, ВПРОВАДЖУВАТИ ТА ЗВІТУВАТИ СТОСОВНО ГЕНДЕРНО-ЧУТЛИВИХ СТРАТЕГІЙ/ПРОГРАМ/ ПЛАНІВ

Показники та цілі:

Ціль 1: 17 обласних державних адміністрацій погодились розробити ефективну стратегію/програму із використанням методу LFA

Виконання цілі 1:

- У всіх 27 областях діють обласні гендерні програми, які мають відповідне фінансування із обласних бюджетів
- Так, за підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН у 2008 році було проведено 17 семінарів-тренінгів, на яких отримали знання та підвищили свою кваліфікацію 514 осіб, основну частку яких складають представники виконавчої влади та органів місцевого самоврядування
- Питання гендерної політики вже систематично розглядаються на засіданнях громадських рад, селекторних нарадах, сесіях обласних рад (загальне число таких засідань протягом року склало 24). Органи виконавчої влади всіх областей взяли на озброєння методики, запропоновані експертами Програми рівних можливостей та прав жінок (методика логіко-структурного планування, методика проведення оцінки та моніторингу обласних програм)
- Закарпатська, Херсонська та Вінницька області включили гендерний компонент до Стратегій соціально-економічного розвитку своїх областей до 2015 року, Луганська область – до Програми соціально-економічного розвитку
- На обласному рівні започатковано гендерний аудит обласних програм (Луганська область), вирішено питання про запровадження гендерної експертизи 54 обласних цільових програм та Стратегії соціально-економічного розвитку Херсонської області до 2015 року, проводиться кількісний аналіз кадрового складу у виконавчій владі та органах місцевого самоврядування у Вінницькій, Закарпатській, Луганській, Херсонській, Чернівецькій, Житомирській областях, проводиться моніторинг ЗМІ у Луганській, Вінницькій областях.

Ціль 2: 9 міністерств підтримали розробку ефективних гендерно-чутливих планів дій із використанням методології LFA

Виконання цілі 2:

- Державні службовці з 9 міністерств та відомств, які брали участь у тренінгах з логіко-структурного підходу, організованих Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН (по 4-6 представники від кожної установи), здобули та закріпили свої вміння

планувати проекти відповідно до методу логіко-структурного підходу, включаючи завдання SMART, що спрямовані на досягнення гендерної рівності та визначення відповідних показників цієї діяльності

- Цього року 9 міністерств та відомств, які взяли участь у тренінгах, спробували підготувати перший варіант проекту програми із утвердження гендерної рівності у конкретній сфері відповідальності міністерства. Але недоліком було те, що майже всі міністерства зосереджували увагу не на очікуваних досягненнях, а на поточній діяльності (заходах)
- Всі 9 ключових міністерств та відомств розробили гендерно-чутливі плани дій. Втім, такі гендерно-чутливі плани дій 3 міністерств (Міністерства оборони України і Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства України у справах сім'ї молоді та спорту) є якісними, відповідають основним вимогам логіко-структурного методу, зараз успішно впроваджуються. В планах дій інших 6 Міністерств є недоліки різного порядку: нестабільність складу гендерної робочої групи, нерегулярність її зібрання, або невідповідність розробленого плану вимогам методології LFA

Ціль 3: Функціонування гендерних ресурсних центрів (GRC)

Виконання цілі 3:

- Для 4 ресурсних центрів придбано та передано обладнання
- Роботу гендерних ресурсних центрів було узгоджено з місцевою владою: державними обласними адміністраціями, обласними радами та регіональними координаційними радами з гендерних питань. Проект Типового положення про ресурсний центр знаходиться на розгляді Кабінету Міністрів України
- Ресурсні гендерні центри як комунальні установи працюють у 3-х областях (Луганська, Харківська, Житомирська). У Херсонській, Вінницькій та Чернівецькій областях такі центри працюють як громадські організації. Створений у Закарпатті ресурсний гендерний центр працює без статусу при управлінні у справах сім'ї, молоді та спорту Закарпатської ОДА. Частину функцій ресурсного гендерного центру у Закарпатті виконує освітній гендерний центр
- Керівники гендерних центрів у Луганській, Херсонській, Вінницькій, Чернівецькій областях є одночасно радниками голів ОДА з гендерних питань

Ціль 4: У рамках проекту методичну літературу та інформаційні матеріали з гендерних питань в Україні одержують понад 200 установ (видавництв, шкіл тощо).

Виконання цілі 4:

- Близько 30 медіа-установ взяли участь в інформаційній акції «Інвестування в жінок і дівчат: український контекст», організованій з нагоди Міжнародного жіночого дня, та отримали відповідні інформаційні матеріали Програми. Більше інформації – на сайті: <http://www.undp.org.ua/?page=news&news=441>
- Журналісти з 90 медіа-установ взяли участь у тренінгах, прес-клубах та семінарах, організованих Програмою рівних можливостей та прав жінок у регіонах України, результатом чого стало представлення у обласних ЗМІ близько 300 публікацій, програм ТБ та радіо, присвячених гендерній тематиці.

- 20 медіа-установ отримали інформацію про дослідження «Гендерні асиметрії в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Херсонської області» у жовтні-листопаді 2008 року
- Близько 30 представників провідних медіа-установ України взяли участь у роботі круглого столу “Участь жінок у політичному житті та жіноче лідерство в Україні” 6 листопада 2008 року
- Літературу та матеріали Програми регулярно отримують партнери, державні інституції, неурядові організації, вищі навчальні заклади, дослідницькі центри. Продовжується розповсюдження “Абетки рівності”, яку зараз мають більшість шкіл у всіх областях України
- Близько 50 представників регіональних ЗМІ з 12 областей України, а також представники київських міських та національних медіа обговорили проблеми забезпечення гендерної рівності у світлі досягнення Цілей розвитку тисячоліття в Україні (19 вересня 2008 року)

РЕЗУЛЬТАТ II. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПРИВОДУ ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВЧОЇ БАЗИ В РАМКАХ ОСНОВНОГО ЗАКОНУ ТА МІЖНАРОДНИХ ЗОБОВ’ЯЗАНЬ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Показники і цілі:

Ціль 1: Методологія перегляду законодавства з погляду гендерного підходу представлена в Міністерстві юстиції.

Виконання цілі 1:

- Проведено ряд консультацій із гендерною робочою групою Міністерства юстиції України, визначено список законодавчих актів, до яких необхідно внести зміни відповідно до результатів гендерно-правової експертизи
- У 2008 році розроблено посібник “Методологічні підходи щодо здійснення гендерно-правової експертизи національного українського законодавства”. До його розробки долучилися національний експерт Катерина Левченко, учасники гендерної робочої групи Міністерства юстиції України і представниками Програми рівних можливостей і прав жінок ПРООН. Посібник друкується і має бути розданий членам міністерських гендерних робочих груп та іншим зацікавленим особам

Ціль 2: 15 службовців органів виконавчої влади мають бути навчені розробляти гендерно-чутливе законодавство.

Виконання цілі 2:

- 26 вересня 2008 року Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН було організовано тренінг для 25 членів робочої групи Міністерства юстиції України з провадження гендерних підходів у роботі Міністерства. Програмою тренінгу було передбачено вивчення основних засад державної гендерної політики, розглянуто методологію проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства

Ціль 3: Внесення змін до законодавчих актів України, список яких представлено Міністерством юстиції України.

Виконання цілі 3:

- У 2008 році для проведення гендерно-правової експертизи Міністерством юстиції України обрано наступні законодавчі акти: Закон України “Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення” та Закон України “Про правові засади цивільного захисту”. Під час експертизи було окреслено предмет правового регулювання проаналізованих Законів; аналіз міжнародно-правових документів, що визначають стандарти і принципи гендерної рівності; проведено постатейний аналіз положень Законів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Ціль 4: Державний звіт з гендерної рівності має бути підготовлено вчасно і відповідно до встановлених вимог.

Виконання цілі 4:

- Програмою підтримано проведення Міжвідомчої координаційної ради із моніторингу за виконанням Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. та Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків”. Проаналізовано досягнення України у цій сфері за 2008 р. Основні досягнення – в продовженні інституціоналізації гендерної політики: у Секретаріатах 27 комітетів Верховної Ради призначено осіб, які надають консультативну і методичну допомогу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у 16 областях України призначено радників голови обласної державної адміністрації, при 18 облдержадміністраціях функціонують обласні координаційні гендерні ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми. Визначено пріоритети на 2009 р.: покращення роботи із гендерною статистикою, запровадження системи моніторингу виконання гендерних аспектів галузевих програм
- У 2008 р. підготовлено державний звіт «Гендерна освіта та просвіта в Україні», який є частиною виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві до 2010 року. Програма рівних можливостей і прав жінок ПРООН надала експертну підтримку у розробці методології підготовки звіту відповідно до міжнародно-визнаних стандартів якості (індикатори, цільові групи, система моніторингу, аналіз проблем, рекомендації) та у зборі та обробці необхідних даних.

ЗВІТ ЗА ДІЯЛЬНІСТЬ:

1. ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДОЛОГІЇ LFA У ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ

Загальний аналіз

З метою організації спільних заходів, розробки рекомендацій і стратегій гендерних перетворень експерти і спеціалісти Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН регулярно проводили робочі зустрічі з представниками урядових структур (Міністерства сім'ї, молоді та спорту України, Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства економіки, Міністерства юстиції, Міністерства освіти і науки, Міністерства культури і туризму України, міністерства охорони здоров'я України, Державного комітету телебачення і радіомовлення України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства оборони України, Національної експертної комісії з питань захисту суспільної моралі). Програма рівних можливостей та прав жінок ПРООН сприяла імплементації гендерної політики в Міністерствах та інших державних органах і всіляко заохочувала розвиток в цьому напрямку. Програма мала також змогу ініціювати консультації з представниками міністерств стосовно гендерних підходів і розробити ефективні методології, робочі інструменти та інформаційні матеріали. За результатом цих робочих зустрічей були підготовлені спільні документи і пропозиції щодо координації дій між державними органами та Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН задля забезпечення більш ефективного розвитку гендерних підходів.

Гендерно-чутлива політика – це загальновизнана стратегія сприяння гендерної рівності. Гендерні підходи не є самоціллю, однак можуть бути якісними засобами чи інструментами досягнення гендерної рівності. Але таке можливо лише за умови включення гендерної перспективи в усі види діяльності: розробка урядових програм, дослідження, діалог, законодавча діяльність, призначення коштів, планування, імплементація та моніторинг програм і проєктів.

Впровадження гендерних підходів є рішучим та тривалим зобов'язанням для Програми рівних можливостей та прав жінок і ПРООН в цілому, адже це є одним з найефективніших засобів підтримки гендерної рівності на всіх рівнях: в дослідженнях, в законодавчій діяльності, в розробках урядових програм тощо. Гендерно-чутлива політика надає змогу усім – жінкам і чоловікам – брати участь у соціальному розвитку та впливати на нього. Та існує постійна необхідність доповнювати політику гендерних підходів цільовими втручаннями задля сприяння гендерній рівності там, де можна спостерігати наявні випадки стійкої дискримінації жінок та нерівних відносин між чоловіками і жінками.

Програма також працює над тим, щоб державні службовці, в тому числі чиновники структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України, досягли певного рівня обізнаності щодо гендерної проблематики та кращого розуміння більшої ефективності досягнутих результатів за умови планування державної політики та складання державних програм з урахуванням гендерних підходів. Метою таких зусиль не є розробка гендерної політики для інших структур, а розвиток загального гендерного бачення в усіх органах державної влади та врахування гендерної проблематики в робочих планах. Зокрема, нагальною залишається необхідність запровадження посади радника міністра з гендерних питань в кожному міністерстві, що залучене до виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.

Загальне враження усіх міжнародних експертів було таке, що більшість робочих груп застосовують традиційні підходи до планування, більше зосереджуючись на плануванні процесу, а не орієнтуючись на досягнення результату. Види діяльності обговорюються та пропонуються без жодних відповідних обґрунтування. Спочатку для членів робочих груп складно побачити взаємозв'язок між причиною та наслідками. В таких випадках стабільне планування та робота можуть бути посилені лише за рахунок залучення ширшого кола зацікавлених сторін, тренування членів міністерських робочих груп з гендерних питань на предмет покращення розуміння гендерних проблем і більш успішного впровадження гендерних підходів в міністерську діяльність. Водночас, на державному рівні мають бути перерозподілені обов'язки: у подальшому процесі планування кожне міністерство/відомство повинне визначати перелік обов'язків, тобто кожен напрямок запропонованої діяльності має передбачати, хто несе відповідальність за його виконання – це можуть бути різні органи державної влади, НУО та ін. А таким загальним масштабним програмам, як Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, необхідні ключові виконавці та національна система моніторингу. Робоча група Міністерства України з питань сім'ї, молоді і спорту має надавати постійну підтримку, поширювати інформацію та здійснювати моніторинг діяльності міністерств, органів державної влади в областях та інших зацікавлених сторін. На державному рівні рекомендації (план дій/робочій план) часто є занадто загальними, втім, органи на обласному та місцевому рівні повинні розробляти більш конкретні плани, щоб уможливити їх виконання, вони повинні містити конкретні види діяльності та чіткі вказівки.

Щоб мати змогу оцінити прогрес у 2008 році порівняно з минулим роком, учасникам міністерських робочих груп було запропоновано надіслати звіти і відповіді на декілька запитань стосовно поступу в їхній діяльності, планів на майбутнє, наявності гендерної статистики тощо. Основною проблемою в роботі стали постійні зміни керівництва установ, що дезорганізувало діяльність міністерських робочих груп і заважало планувати та виконувати роботу з досягнення гендерної рівності. Постійні кадрові зміни відбувались як на рівні керівництва, так і на рівні безпосередніх виконавців, що стало одним з основних негативних чинників, який виявили не тільки члени робочих груп, але й міжнародні експерти. Багато учасників робочих груп зазначили, що в них немає достатньо часу для завершення окреслених планів, і не тільки тому що вони були обтяжені своєю основною роботою, але й тому що їх зусилля не були підтримані керівництвом. Деякі з членів скаржилися на непослідовність роботи в міністерських групах, оскільки їх склад постійно змінюється. Також більшість з них підкреслили, що вони не мали достатньої інформації про зобов'язання та діяльність своїх колег по робочій групі в напрямку впровадження гендерних підходів у діяльність відомства, а інформація про діяльність окремих членів та їхні здобутки не поширюється серед усіх членів групи.

Ще однією перешкодою для ефективної роботи міністерських груп є відсутність чіткого мандата, який би дозволив ефективно впроваджувати гендерні підходи у міністерствах. Отже, багато робочих груп скаржилися на бездіяльність і пасивність керівництва, яке аж ніяк не сприяло просуванню ідей гендерної рівності. Недостатня обізнаність у гендерних питаннях є характерним недоліком багатьох членів робочих груп, особливо це стосується нових членів, які не до кінця розуміють взаємовідносини між гендерними проблемами та їх роботою у міністерствах. Досить часто трапляється, що керівництво, отримавши інформацію стосовно гендерної ситуації та будь-яких гендерно-чутливих питань, залишалось бездіяльним і не підтримує зусилля щодо продовження роботи в цьому напрямку. Таке слабке усвідомлення проблеми серед вищого керівництва державних установ гальмує ініціативи членів робочих груп, перетворюючи роботу та зобов'язання в цьому напрямку на «хобі» або додаткову чи зайву роботу, не підкріплену жодним бюджетним фінансуванням. Усі ці чинники впливають на відсутність ресурсів для розвитку гендерної спроможності в установах (залучення

міжнародних експертів майже не використовується) та використання інформації та статистики для планування подальшого розвитку. Вертикальне впровадження гендерної програми та співробітництво між міністерствами і їх обласними управліннями також залишаються на низькому рівні. Треба зазначити, що відсутність ресурсів для розвитку гендерної спроможності і ресурсів для компенсації додаткового часу, витраченого на вирішення гендерних проблем, становлять значну перешкоду для подальшого прояву ентузіазму і ініціатив серед членів робочих груп.

Гендерна статистика майже не існує і не використовується в більшості українських міністерств, за винятком Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, де подібна інформація опрацьовується і має своє враховується при плануванні роботи. Але статистика необхідна для формування грамотної та ефективної гендерної політики. У декларації, прийнятій під час четвертої всесвітньої конференції із становища жінок, організованою ООН у 1995 р. у Пекіні, було зазначено, що "розвиток і систематичне використання гендерної статистики і гендерних показників" є вимогою для країн-учасників, серед яких є і Україна. Проте, 13 років по тому, ресурси і спроможність Державного комітету статистики України є недостатніми для гендерної диференціації даних. Державні установи також не роблять запит щодо подібних статистичних даних. За відсутністю такої статистики, треба знаходити інші інструменти для просування гендерної політики, як наприклад пошук за словами "чоловік/чоловіки", "жінка/жінки", "дівчата/хлопчики", "мати/батько" тощо. Існуюча гендерна статистика також не завжди відображає реальний стан гендерного балансу, оскільки орієнтується більше на такий показник, як індивідуум, а не на стать, і це доволі широко використовуються у державних документах. Взагалі використання гендерної статистики не дуже поширене: це обмежує можливості обміну досвідом і розповсюдження інформації для зацікавлених осіб. Збільшення обсягу гендерної статистики мало б також позитивний вплив на висвітлювання гендерних питань у ЗМІ.

Є багато способів впровадження гендерних підходів. ООН, так само як і Європейський Союз, пропонує декілька методів. Уряд Швеції розробив свій власний метод "Ladder" та усі службовці мали змогу пройти тренінги з впровадження цього методу у повсякденну роботу. Підручник з цього методу доступний в Інтернеті за адресою www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf (англійська версія). Ці матеріали були рекомендовані учасникам тренінгів для використання.

Серед інших популярних методів можна зазначити метод «4R» (4P), який зазначений у рекомендаціях Міністерству культури і туризму України. Завдяки своїй простоті, цей метод набув певної популярності і широко розповсюджується.

Використання логіко-структурного підходу (LFA) під час тренінгів

З метою підвищення рівня обізнаності членів робочих груп з методами планування діяльності, орієнтованої на результат, для формування галузевих стратегій та удосконалення набутих знань з використання деяких методів впровадження гендерних підходів у діяльність їхніх установ, у травні та червні 2008 року було реалізовано другий етап тренінгів для членів міністерських гендерних робочих груп із логіко-структурного підходу (LFA) для планування гендерної політики (перші тренінги були організовані у 2007 р.). До того ж, тренінги мали за мету сприяти процесу розробки стабільних та реалістичних проєктів з утвердження гендерної рівності у рамках нового етапу реалізації Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Тренінгам для представників міністерств передували дводенний підсумковий тренінг для фасилітаторів LFA (20-21 травня 2008 р.), на якому було закріплено теоретичні знання та проведено практичні заняття із

методики проведення тренінгів з логіко-структурного підходу до планування політики. Див. програму підсумкового тренінгу та список фасилітаторів у додатках (*Додатки 1 і 2*). Тренінг проводили міжнародні експерти Карі Ортенгрен та Вірджинія Лангбакк (Швеція), які підготували звіт за результатами цього тренінгу (див. *Додаток 3*).



У першому семінарі (22-23 травня) взяли участь представники робочих груп Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, а також Міністерства оборони. У семінарах, які відбулися 9-10 та 11-12 червня взяли участь представники Міністерства юстиції України, Міністерства економіки України, Міністерства праці і соціальної політики України, Державного комітету телебачення і радіомовлення України та Національної експертної комісії з питань захисту суспільної моралі. Запрошення

проігнорували Міністерство культури і туризму України та Міністерство охорони здоров'я України. Для того, щоб пристосувати зміст семінарів до потреб робочих груп, міжнародний експерт Вірджинія Лангбакк (Швеція) розробила теоретичний матеріал та практичні вправи. Вона також представила рекомендації з приводу остаточних варіантів робочих планів досягнення гендерної рівності та використання логіко-структурного методу (LFA) у розробці планів та стратегій дій.

Зміст тренінгів складався з двох частин: 1) короткий огляд логіко-структурного підходу (LFA) та його кроків, 2) деякі ключові засоби впровадження гендерної політики, зокрема аналіз політичної волі, особливі механізми досягнення гендерної рівності, гендерна статистика, експертиза і ресурси. У робочих групах були також проведені додаткові презентації показників гендерної чутливості та експертизи законодавства з урахуванням гендерної специфіки. Див. програми тренінгів та списки учасників у додатках (*Додатки 4-9*).

Беручи до уваги нестабільність політичної ситуації та постійну зміну керівництва у більшості міністерств та, як наслідок, зміни на рівні середньої ланки управління, експертом були дані рекомендації звертати особливу увагу на питання аналізу ризиків та керування ними.

Однією з важливих тем для обговорення для міністерств і робочих груп була проблема різниці між структурами проектів і програм. Крім того, беручи до уваги висновки, зроблені після тренінгів, було прийнято рішення в подальшому проводити тренінги для кожного міністерства окремо з урахуванням конкретних проблем галузі



Поступ у роботі міністерств був різним, що трохи дестабілізувало хід тренінгів і створювало додаткові труднощі у прогнозуванні їх результатів.

Позитивні досягнення

Незважаючи на постійну зміну свого складу, гендерні робочі групи ключових міністерств зберегли свою здатність планувати та проводити гендерно-чутливу політику.

Іншим важливим чинником було те, що одразу після першого тренінгу багато представників робочих груп розпочали процес змін, поширюючи інформацію як про сам метод логіко-структурного підходу (LFA), так і про доцільність розробки планів дій з утвердження гендерної рівності, що привернуло певну увагу до даної проблематики у відповідних установах.



Ще одним чинником, який стосується більшості членів робочих груп, є прояв професійної зацікавленості гендерними питаннями, що створює належні умови для майбутнього аналізу ситуації в галузі.

Визначені недоліки

Стосовно менш позитивних спостережень варто згадати деякі ключові чинники, які можуть створити суттєві перешкоди у плануванні та виконанні Державної програми з утвердження гендерної рівності в

українському суспільстві на період до 2010 року.

Недоліки, які стосуються застосування логіко-структурного підходу (LFA) у плануванні

Щодо планування, орієнтованого на результат, основним недоліком було те, що всі міністерства зосереджували увагу не на результаті, а на поточній діяльності.

Аналіз ситуації в галузі та законодавства, зокрема, виявився недостатнім, через що, як здається, збільшилась ймовірність непослідовного керування ризиками та розробка абстрактної і нереалістичної стратегії.

Міністерства не мають однакової форми для подання звітності про свою діяльність, яка загалом зорієнтована радше на перелік проведених заходів, аніж на конкретні результати.

Засоби, які б допомогли оцінити поступ та ефективність, ще не розроблені належним чином.

Недоліки, які стосуються виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року

Основним чинником, який перешкоджає ефективному виконанню Програми, більшість міністерств назвали слабку координацію роботи з боку Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. Усі робочі групи очікували, що Міністерство, якому уряд доручив керувати процесом, проявить ініціативу, розробить процедуру і підтримає інші міністерства в плануванні їхньої діяльності, а також забезпечить їх єдиною формою звітності. Очікували, що згадане Міністерство також візьме участь в усіх тренінгах, збере інформацію, налагодить роботу з робочими групами та координуватиме проведення семінарів та інших спільних заходів.

Іншим недоліком стала відсутність чітко визначених завдань та обов'язків робочих груп, що спричинило деякі непорозуміння та пасивність. Як заявляли учасники, жодна робоча група не отримала чіткого переліку завдань, у результаті чого поступ виявився нестійким.

Під час другого тренінгу учасники від Міністерства юстиції України повідомили про свій намір підготувати відомче обговорення принципів діяльності робочої групи, що стало прикладом для наслідування іншими міністерствами.

Міністерство внутрішніх справ України

Міністерство внутрішніх справ України виявило велику зацікавленість у реалізації Програми. Робоча група Міністерства працює досить успішно, усвідомлюючи усі вимоги щодо планування та використання відповідної методики. Міністерство внутрішніх справ – це перша установа, яка почала впроваджувати здобуті під час тренінгів з логіко-структурному підходу (LFA) навички в роботу установи, розробила план дій, отримала схвалення керівництва і розпочала його реалізацію. Члени робочої групи виявили повне розуміння важливості планування за принципом досягнення результатів і не матимуть значних проблем у розробці власних проєктів, програм та стратегій. Але треба також зауважити, що нестача фінансування з державного бюджету може бути проблемою для цієї робочої групи.

Роботу можна вдосконалити, запровадивши звітність за принципом досягнутих результатів, адже сьогодні звітність зосереджується на окресленні вкладених ресурсів та вжитих заходах, що не дає змоги реально оцінити досягнення.

Для ефективного використання людських та економічних ресурсів слід рекомендувати наступне: використовувати досвід та знання робочої групи Міністерства внутрішніх справ України у роботі інших міністерств; об'єднати зусилля Міністерства, спрямовані на покращення якості роботи, із починаннями інших міністерств, зокрема Міністерства оборони України та Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, де можливо проаналізувати подібні умови та ризики.

Міністерство внутрішніх справ України є одним з міністерств, де була створена гендерна робоча група для розвитку та координації діяльності, спрямованої на виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. До складу групи входять службовці Міністерства, радник Міністра, представники вищих учбових закладів, експерти з гендерних питань. На даному етапі група розробляє необхідні інструменти для перегляду кадрової політики в органах внутрішніх справ, проводить інформаційні та навчальні тренінги стосовно запобігання насильства щодо жінок і чоловіків, насильства в сім'ї, гендерної дискримінації в самому Міністерстві.

З огляду на те, що Міністерство показало себе дуже активним у процесі сприяння і розвитку гендерної рівності та рівних можливостей для жінок та чоловіків, а також те, що впровадження гендерної чутливості в законодавчий та виконавчий процеси є необхідним, ПРООН була зацікавлена у проведенні спеціального дослідження на тему дотримання гендерної рівності в органах внутрішніх справ і сприяла публікації брошури “Жінки в органах внутрішніх справ України” у 2008 році.

Задля проведення цього дослідження ПРООН найняла двох експертів. Метою цього дослідження стали збір та аналіз інформації щодо жінок-службовців в органах внутрішніх справ, їх життєвих досвідів, розробки методів протидії гендерній дискримінації.

До того ж, однією з цілей дослідження було ознайомлення державних службовців та зацікавлених сторін з гендерною ситуацією в цілому, з різними формами гендерної дискримінації в українських органах внутрішніх справ та з існуючим законодавством щодо надання рівних можливостей жінкам і чоловікам в цій сфері. Це дослідження допоможе державним службовцям глибше зрозуміти та досягнути проблему гендерної рівності. Результати дослідження будуть представлені під час круглого столу у лютому 2009 р.

Міністерство освіти і науки України

Поки що Міністерство освіти і науки України не залучене належним чином до запровадження гендерної політики, незважаючи на те, що вона формально створена, реальної діяльності не спостерігається. Чіткі вказівки щодо того, як мають втілюватись у життя положення Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року у діяльності Міністерства відсутні.

Освіта є одним з ключових чинників для досягнення гендерної рівності, а це, у свою чергу, ставить високі вимоги до майбутньої діяльності Міністерства в цілому і робочої групи зокрема. Отже, належно розпочата робота потребує значної підтримки.

Задля покращення роботи необхідно: реорганізувати склад робочої групи для, до складу якої увійшли б компетентні та ініціативні люди, для ефективнішої діяльності; розробити раціональні підходи до впровадження гендерної політики, встановивши необхідні орієнтири для робочої групи; зробити ретельний гендерний аналіз потреб галузі та підтримати діяльність робочої групи, процес реалізації заходів та звітність стосовно досягнутих результатів.

У 2008 році за сприяння Програми рівних можливостей і прав жінок ПРООН, було розроблено основні засади включення гендерного компоненту в сферу освіти, запропоновано форми поширення інформації з гендерної проблематики. Проте досі підходи до необхідності запровадження гендерної освіти залишаються поза увагою, вона не стала частиною державної освітньої програми і досі не спрямована на накопичення наукових і освітніх гендерних матеріалів. Впровадження гендерних підходів в цьому секторі гальмується внутрішніми обмеженнями і зовнішніми умовами.

З метою оновлення та покращення існуючої методики гендерної освіти в Україні і посиляючись на матеріали «Уроку гендерної рівності», проведеного в українських школах 10 вересня 2007 року, було організовано методичний круглий стіл для вчителів, задіяних у проведенні уроку з гендерної рівності в середніх школах України у 2008 році. Цей круглий стіл було проведено 25-26 листопада 2008 року і був спільним проектом Міністерства освіти і науки України, Міністерства України з питань сім'ї, молоді та спорту та Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН.

Міністерство оборони України

Міністерство оборони України – чудовий приклад особистого залучення до гендерної політики кількох працівників, які вправно лобіюють гендерні питання. Робочої групи як такої не існує, а усю роботу надихають двоє посадовців. Незважаючи на те, що для цієї сфери не було розроблено спеціального плану дій, у життя було втілено чимало цікавих проектів, що не може не слугувати гарним прикладом для робочих груп в інших міністерствах.

Стосовно рекомендацій щодо майбутньої роботи, то варто розглянути можливість створення робочої групи, наділивши її правами та обов'язками, що дасть можливість досягати ефективних структурних змін. Адже сьогодні кількість людей у групі є недостатньою.

Плани діяльності мають бути логічно структуровані, результати та задачі розроблені. Це створить належні умови для майбутньої звітності та аналізу. Оскільки в Міністерстві працюють переважно чоловіки, надзвичайно важливо створити гендерно-збалансовану робочу групу, де працюватимуть як чоловіки, так і жінки, чії погляди на гендерну рівність сприятимуть успішній роботі.

Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту

Програма рівних можливостей і прав жінок ПРООН підтримала міністерську ініціативу щодо посилення ефективності гендерної політики в Міністерстві. Міністерство звернулося до ПРООН з проханням допомогти у спроможності набутті нових знань членами міністерської гендерної робочої групи та представників інших департаментів Міністерства. Програма провела дводенний семінар 11-12 вересня 2008 року, присвячений плануванню роботи Міністерства з використанням логіко-структурного підходу (LFA) в робочих планах та стратегіях розвитку.

Беручи до уваги сферу діяльності та широкі функції Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, запровадження активного гендерного підходу в його роботі потребує неабиякої ваги. Міністерство має спрямувати зусилля на: 1) вдосконалення відповідної законодавчої бази, ширшого дотримання принципу рівності жінок і чоловіків, а також створення для цього належних умов; 2) покращення компетентності в гендерних питаннях і здатності передбачати ситуацію, що уможливить аналіз стану справ та прийняття рішень у майбутньому; 3) посилення вертикальної співпраці з установами обласними управліннями і планування реальних відповідних програм. Молодь – це важлива цільова аудиторія з огляду на майбутні зміни у гендерному ставленні, а тому вимагає додаткової уваги та зусиль.

Даному Міністерству відведена подвійна і досить складна роль, що не може не дезорієнтувати членів робочої групи, які скаржилися на нечіткий розподіл обов'язків і відповідальності в самому Міністерстві та вказали на проблеми координації між виконанням Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року і впровадженням гендерних підходів в роботу Міністерства. Зважаючи на покладену на Міністерство координуючу функцію відповідальність слід покласти на середнє/вище керівництво, яке має займатись стратегічним плануванням і контролювати досягнуті результати. Для того, щоб створити належні умови і заручитись підтримкою вищого керівництва усіх міністерств, залучених до виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року надзвичайно важливо продемонструвати виконання взятих Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту зобов'язань шляхом чіткого проголошення своєї позиції та виконання поставлених завдань на найвищому рівні.

Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту як центральний орган виконавчої влади, відповідальний за гендерну політику в Україні, у співпраці з Програмою рівних можливостей та прав жінок в Україні провело зустріч членів Міжвідомчої координаційної ради із моніторингу за виконанням Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року та Закону України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків". Таким чином було підбито підсумки впровадження державної гендерної політики у 2008 р. Станом на кінець 2008 р., у Секретаріатах 27 комітетів Верховної Ради призначено осіб, які надають консультативну і методичну допомогу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У 16 областях України призначено радників голови обласної державної адміністрації, при 18 облдержадміністраціях функціонують обласні координаційні гендерні ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми. Водночас в Україні відсутня державна

гендерна статистика, так само немає і відповідних відомчих показників, які б враховували гендерний аспект. Відсутність цієї інформації не дає змоги оцінити перетворення, які вже відбулись з тим, щоб належним чином відкоригувати виконання державної та обласних програм на подальший період. Відповідно, згідно з рішенням наради, Держкомстату рекомендовано привести у відповідність до статті 5 згаданого Закону нормативно-правові акти для забезпечення збирання гендерно-диференційованої статистики.

Міністерство юстиції України

Робоча група являє собою сильну і збалансовану команду, яка виявляє значну зацікавленість у виконанні поставлених завдань. Міністерство є єдиною установою, яка окреслила межі діяльності робочої групи, визначивши її функції та обов'язки. Міністерство юстиції України – єдина установа, яка, користуючись досвідом отриманим під час навчальної подорожі до Швеції, розробила чіткий мандат з розподілом обов'язків для своєї робочої групи (робоча група складається з 30 учасників, включаючи 2 представника Програми рівних можливостей і прав жінок в Україні).

Також треба відзначити ініціативу щодо висвітлення відповідної інформації на веб-сайті Міністерства, яка присвячена гендерним питанням (www.minjust.gov.ua) та орієнтована на громадян та представників зацікавлених організацій. Іншим досягненням Міністерства є продовження проведення експертизи актів законодавства України на предмет дотримання гендерної рівності.

Задля подальшого розвитку і удосконалення необхідно підтримувати робочу групу та допомагати їй у створенні власної методики проведення експертизи законодавства на предмет гендерної чутливості, враховуючи фінансові та кадрові можливості Міністерства.

На прохання Міністерства юстиції України за сприяння Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН було проведено гендерну експертизу визначених законодавчих актів, які містять положення стосовно прав і свобод людини. Гендерна юридична експертиза необхідна для унеможливлення прийняття дискримінаційних положень у нових нормативних актах, які б суперечили принципам рівних прав і можливостям чоловіків і жінок. Гендерна юридична експертиза була розпочата у 2007 році і стосувалася тих законодавчих актів України, гендерну експертизу яких було заплановано провести у відповідності з річним планом дій Міністерства юстиції.

За результатами гендерної експертизи українського законодавства проведеної за допомогою ПРООН протягом 2006-2007 років, було розроблено методологічну базу для подібних експертиз та було проаналізовано декілька нормативних актів законодавства України (конституційне, соціальне, трудове, сімейне право). Результати дослідження, аналітичні висновки, рекомендації та інші матеріали були опубліковані у вигляді брошури і розповсюджені серед державних і недержавних установ.

З метою розробки правових гарантій гендерної рівності в Україні та впровадження гендерних підходів в юридичну практику, Програма рівних можливостей і прав жінок ПРООН, співпрацюючи з Міністерством юстиції України, підготувала “Методичні рекомендації із проведення гендерно-правової експертизи”. Ці рекомендації були розроблені для допомоги представникам Міністерства юстиції України під час проведення гендерної експертизи українського законодавства.

Якщо розглядати ситуацію у Міністерстві юстиції України, необхідно виділити наступні пріоритети такого підрозділу:

- проведення гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів та актів чинного законодавства;
- розробка проектів нормативно-правових актів у відповідній сфері за результатами проведення експертизи;
- взаємодія з Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту та іншими центральними органами виконавчої влади з питань проведення гендерно-правової експертизи та впровадження гендерних підходів у роботу центральних органів виконавчої влади.

Взагалі діяльність робочої групи Міністерства юстиції України можна оцінити достатньо високо, оскільки є відповідні знання і бажання працювати з метою реалізації державної політики в сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Серед інших пропозицій, що були презентовані членам робочої групи під час проведених консультацій можна навести такі:

- Розглянути питання про подальшу реалізацію рекомендацій, наданих Міністерством юстиції за результатами гендерно-правової експертизи чинного законодавства;
- Забезпечувати постійне оприлюднення результатів діяльності Міністерства юстиції України з питань впровадження гендерних підходів та виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності на період до 2010 року на власному веб-сайті та у засобах масової інформації;
- Забезпечити регулярне підвищення кваліфікації членів робочої групи Міністерства юстиції з впровадження гендерних підходів у роботу Міністерства з питань забезпечення гендерної рівності та застосування методу LFA;
- Розглянути питання про запровадження інституту радника з гендерних питань у Міністерстві юстиції України;
- Розробити та затвердити довгостроковий План впровадження гендерних підходів у роботу Міністерства юстиції України, в якому передбачити чіткі завдання та індикатори (із застосуванням методу LFA);
- Потрібно включити в нову редакцію Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року питання про обов'язковість розробки гендерних планів кожного міністерства;
- Забезпечити переклад та поширення серед членів відомчих робочих груп рекомендованої літератури.

Ці пропозиції доведені до відома відповідального секретаря вищезгаданої робочої групи Міністерства юстиції України та інших працівників Міністерства, які безпосередньо здійснюють гендерно-правову експертизу.

Міністерство праці та соціальної політики України

Члени робочої групи, які брали участь у тренінгах, виявили щире зацікавлення у виконанні поставлених задач, компетентність та бажання продовжувати роботу. Незважаючи на відсутність міністерського плану дій з впровадження гендерних підходів у роботу Міністерства та відсутність заступника Міністра, відповідального за гендерну політику, зазначене Міністерство може зробити значний внесок у реалізацію Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, а цей потенціал потрібно використати належним чином. Складається враження, що лише Міністерство праці та соціальної політики замовляє і користується гендерно-чутливою статистикою, аналізує та прогнозує стан справ у галузі з огляду на гендерну ситуацію. Ці

знання та досвід мають бути запозичені як певний дороговказ іншими міністерствами.

Для нормальної роботи групи необхідно: об'єднати особисті зусилля окремих людей у логічну структуру та визначити їх цілі; з'ясувати пріоритети розвитку галузі, які мають певне значення з погляду гендерної політики; співпрацювати з відповідними управліннями на обласному рівні щодо внесення їхніх потреб та пріоритетів до загального плану.

Реальність сьогодення визначає необхідність започаткувати розробку планів із залучення жінок до підприємницької діяльності, що може бути важливим чинником для розвитку, наприклад, туризму у регіонах із високим безробіттям серед жінок. В той самий час, державному сектору, в якому задіяна більша частина жінок, необхідно залучити зовнішні трудові ресурси для того, щоб жінки мали можливість розпочати власний конкурентноспроможний бізнес (і, в тривалій перспективі, отримати підвищення заробітної плати). Слід звернути увагу, наприклад, на те, що у «тіньовому бізнесі» працюють в основному жінки, адже, наприклад, жінки, які прибирають приватні помешкання, не платять податків, що, в свою чергу, зменшує розмір їхніх пенсій а та й унеможливорює отримання ними переваг соціального забезпечення. Все це повинно бути взято до уваги і детально проаналізовано з метою вироблення продуманої програми для підприємницької діяльності жінок.

Міністерство економіки України

Члени робочої групи не володіють повною інформацією про стан справ та розвиток потреб ситуації галузі з гендерної проблематики. Основними причинами пасивності та невизначеності у функціонуванні робочої групи, здається, стали зміна керівництва та нові пріоритети. Робоча група (і Міністерство в цілому) ще не визначились зі своєю роллю у Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.

За словами представників багатьох міністерств, Міністерство економіки України виявило слабку підтримку та недостатнє розуміння необхідності реалізації Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року і не заклало в бюджет фінансування багатьох важливих проектів. Профінансовані види діяльності були обрані не на основі досягнення практичного результату у вирішенні проблеми, а за принципом найменших витрат.

Зважаючи на роль Міністерства в плануванні та затвердженні бюджету, від чого залежить реалізація згадана Держпрограма, гарна обізнаність та повна зайнятість робочої групи є вирішальними чинниками успішної роботи з досягнення гендерної рівності в майбутньому.

Деякі з ключових рекомендацій для даного Міністерства: 1) забезпечити чітку політичну позицію керівництва стосовно включення гендерних питань у щоденну діяльність Міністерства, 2) визначити гендерні пріоритети в різних сферах, 3) об'єднати зусилля членів робочої групи задля досягнення поставлених цілей.

Міністерство культури і туризму України

Повністю оцінити ситуацію видається складним, оскільки працівники Міністерства, які є членами гендерної робочої групи, не були присутні на тренінгах. Однак необхідно зауважити, що план дій із забезпечення гендерної рівності був розроблений та затверджений наказом Міністра. Повне розуміння того, що діяльність Міністерства присвячена питанням гендерної політики повинна мати свої методи, змусило представників робочої групи шукати нові ідеї у

іноземних практиках з врахування гендерних підходів. Особливо велику увагу було приділено бібліотечному сектору. Можна рекомендувати простий метод 4R, розроблений у Швеції, для планування роботи бібліотечного сектора, який легко адаптується до потреб сфери культури.

Метод 4R складається з 4 пунктів:

1R – представницький склад - кількість жінок та чоловіків. У бібліотечному секторі метод полягає у визначенні, скільки бібліотечних одиниць написано жінками та чоловіками. Відомо, що окремі книжки розташовані у бібліотеці по різних секторах, отже підрахунок найменувань теж буде враховуватися у секторальному поділі.

Клієнти бібліотеки – кількість жінок і кількість чоловіків. Якщо існують різні категорії клієнтів, вони теж мають бути враховані та розподілені на жінок та чоловіків.

Персонал бібліотеки – кількість жінок та чоловіків. Необхідно зважати на те, хто приймає рішення в управлінні бібліотекою.

Менеджмент – скільки чоловіків та скільки жінок. Фінансисти – кількість жінок та чоловіків.

2R – ресурси, тобто розподіл ресурсів між жінками та чоловіками. Самі ресурси є різними у кожній бібліотеці. Гроші – скільки грошей витрачено на придбання книжок написаних жінками та чоловіками. Якщо гроші витрачаються на інші заходи, то необхідно визначити, скільки витрачається на клієнтів-жінок та чоловіків, лекторів тощо. Можуть бути проаналізовані і заробітні плати. Ще одним фактором для аналізу може бути робочий простір – наприклад, як розподіляються приміщення між жінками та чоловікам. Можна дослідити проблему того, що чоловікам-клієнтам виділяється більше місця, ніж жінкам-клієнтам. Увага – скільки уваги приділяється жінкам-письменникам і чоловікам; час – можна розглянути робочий час персоналу, скільки годин працює чоловік, а скільки жінка.

3R – реалія, тобто цінність, що пояснює різницю між двома першими кроками. За наявністю статистичних даних, робоча група може почати аналізувати їх. Перші два пункти методу спираються на факти, але на третьому етапі необхідно володіти знанням гендерної моделі, щоб зрозуміти різницю.

4R – усвідомлення, тобто заходи, необхідні для усунення потенційних дисбалансів. Планування дій, спираючись на висновки третього пункту.

Наприклад, Муніципальна бібліотека Стокгольму провела таке дослідження. Стало відомо, що більшість книжок, придбаних для бібліотеки була написана чоловіками, водночас ці книжки були більш дорогими, ніж ті, авторами яких були жінки. Проте книжки письменниць-жінок виявилися більш популярними серед відвідувачів бібліотеки, серед яких, в свою чергу, теж переважали жінки. План дій полягав у дослідженні, що виявляло інтереси та уподобання клієнтів. Бібліотека змінила свою купівельну політику.

Міністерство охорони здоров'я України

Оцінити ситуацію видається неможливим, оскільки представники Міністерства не є активним у впровадженні гендерної політики та не були присутні на тренінгах.

Державний комітет телебачення і радіомовлення України

Комітет не розробив план дій з гендерної рівності, ніяких досягнень не задокументовано. Останнім часом він є пасивним виконавцем Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року відповідаючи на запити і не проявляючи власної ініціативи. Непорозуміння спричинено тією позицією Комітету, що він може лише «замовляти» гендерні програми або інформацію, але за умови отримання фінансування від інших державних органів України або на виконання окремих доручень Кабінету Міністрів України.

Для Комітету може бути корисним почати з моніторингу новин перед впровадження плану дій. Такий моніторинг повинен регулярно повторюватися – кожні 3 місяці впродовж року. Декілька телевізійних компаній здійснюють моніторинг своїх програм для дослідження представництва жінок та чоловіків у новинах. Це є зразком південноафриканського підходу для моніторингу, який сприяє порівнянню результатів між різними країнами. Цей інструмент було розроблено після Пекінської конференції 1995 року, коли однією з 12 критичних сфер була названа сфера засобів масової інформації. Перший звіт показав, що висвітлення у телевізійних новинах подій має наступний гендерний розподіл: згадування у новинах жінок складає 20 відсотків і, відповідно, чоловіків – 80 відсотків. Чутливі до гендерних питань державна служба та інформаційна сфера є ключовими факторами для підвищення гендерної чутливості та позбавлення від стереотипів. Це робить Комітет ключовим актором у виконанні Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Для того, щоб підсилити роль та успішність Комітету, можна запропонувати декілька засобів. Це, наприклад, аналіз функцій з метою знайти важливі зони посередництва, розробка плану дій, потужне співробітництво з усіма міністерствами для того, щоб домовитися стосовно спільних ініціатив тощо.

Національна експертна комісія з питань захисту суспільної моралі

Три чиновники з Комісії з власної ініціативи приєдналися до тренінгів з логіко-структурного підходу (LFA) для членів міністерських робочих груп та брали в них активну участь. Під час спільних заходів у процесі боротьби з насильством та сексизмом в українському суспільстві члени Комісії були активними учасниками більшої частини заходів, влаштованих за підтримки ПРООН, особливо у Форумі «Стоп насильству!». Через той факт, що Комісія не є ключовим партнером Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, але бере участь у гендерних процесах українського суспільства, рекомендації для подальшої роботи Комісії будуть подібними до рекомендацій Державному комітету телебачення і радіомовлення: аналіз функцій з метою знайти важливі зони посередництва, розробка плану дій, потужне співробітництво з усіма міністерствами для того, щоб домовитися стосовно спільних ініціатив тощо.

Робочі групи

Серед гарних починань варто згадати розробку спеціального розділу сайту Міністерством юстиції України, присвяченому гендерній експертизі законодавства, збір і використання інформації з гендерних питань в аналізі та прогнозуванні Міністерством праці і соціальної політики України, завершення роботи над планом дій Міністерством внутрішніх справ України. Міністерство юстиції України вже розробило положення про робочу групу з гендерних питань та затвердило її наказом міністра, визначивши її формальні функції і обов'язки.

На постійну зміну складу робочих груп у кількох міністерствах вказували як на одну з найбільших перешкод у роботі. Представники багатьох груп повідомляли, що вони не можуть завершити планування не стільки через навантаження за основним місцем роботи, скільки через брак підтримки з боку керівництва.

Стосовно формальних повноважень ініціювати та проводити гендерну роботу в міністерствах, багато робочих груп скаржилися на формальне ставлення керівництва до обов'язків групи, що демонструвало їх декларативний характер і не сприяло загальному процесу.

До недоліків члени багатьох робочих груп також зарахували недостатню або слабку обізнаність у гендерних питаннях. Зокрема, цю думку висловлювали нові члени, які приєдналися до групи під час останніх тренінгів і не мали повного уявлення про те, яким чином питання гендерної рівності стосуються їхньої безпосередньої роботи.

Відомча спроможність

Основною прогалиною в роботі, на думку членів майже усіх груп, стали постійні зміни керівництва установ, що не могло не заважати планувати та виконувати роботу з досягнення гендерної рівності.

Іншою, не менш важливою перешкодою, було пасивне ставлення керівництва до роботи з утвердження гендерної рівності. За словами членів робочих груп, керівництво отримувало всю необхідну інформацію, але не підтримувало роботу в цьому напрямку.

Вертикальна імплементація гендерної програми та співпраця галузевих міністерств з їхніми обласними управліннями є також досить слабкою.



Перешкоди на шляху досягнення гендерної рівності

Під час обговорення було виявлено кілька важливих проблем, які перешкоджають впровадженню гендерної політики в різні сфери громадської життя:

Через досить слабку політичну волю, найвищих посадовців міністерств зокрема, бракує ресурсів реалізувати відомчий потенціал (залучення зовнішніх експертів не здійснюється). Через це також не вдається використовувати інформацію про гендерну ситуацію в процесі прогнозування подальших дій.

У більшості міністерств немає даних про гендерну ситуацію і статистику нерівності статей. Винятком слугує Міністерство праці і соціальної політики, яке замовляє цю інформацію для аналізу та прогнозування. З іншого боку, навіть доступна статистика широко не використовується, що обмежує можливість засвоїти досвід інших та поширити відповідну інформацію. Як зазначали учасники, обізнаність у гендерних питаннях – це те, чого бракує практично в усіх міністерствах.

Досягнуті результати

Слід згадати, що результатом найпершого минулорічного семінару-тренінгу стало формування групи національних фасилітаторів з логіко-структурного підходу для проведення подальших семінарів для працівників міністерств та регіональних робочих груп з впровадження гендерної політики. Підготовлені фасилітатори можуть бути використані під час навчання державних службовців, що допоможе останнім використовувати логіко-структурний підхід у плануванні, впровадженні та моніторингу політики з досягнення гендерної рівності. Підготовка фасилітаторів матиме ефект наслідування у планування гендерної політики на національному та регіональному (обласному) рівнях.

Під час подальших семінарів-тренінгів міжнародним експертам залучались підготовлені національні фасилітатори. Представники міністерств удосконалили свої знання з логіко-структурного підходу, включаючи завдання SMART, а представники міністерських груп (загалом 36 державних службовців з 9 міністерств та відомств) під час проведених у 2008 році тренінгів розробили засновані на цьому підході орієнтовні плани досягнення гендерної рівності.

Крім цього, представники робочих груп міністерств підвищили рівень своєї обізнаності щодо недоліків та прогалин у процесі впровадження програм, а також можливостях вдосконалення цього процесу. Учасники також почули про необхідність об'єднати зусилля для спільної роботи та визнання логіко-структурного методу реалістичним і стабільним засобом планування і моніторингу виконання програм.

Цього року 9 міністерств, які взяли участь у тренінгах, під час роботи у групах спробували підготувати перший варіант проекту програми із утвердження гендерної рівності у конкретній сфері відповідальності міністерства. Метою тренінгів було забезпечення міністерств усім необхідним для розробки планів забезпечення гендерної рівності. Незважаючи на те, що на початку мало місце певне неприйняття гендерних проблем з боку деяких учасників, а також те, що деякі учасники не мали належних знань з гендерних питань, усі присутні продемонстрували явний та постійно зростаючий інтерес як до гендерних питань, так і до методів планування, а після роботи у групах вони представили цікаві та якісні презентації.

Компонент підвищення спроможності у плануванні проектів/програм є дуже важливим з погляду забезпечення стабільних результатів програм із затвердження гендерної рівності такого масштабу. Крім цього, з огляду на освітню складову, що стосувалась процесу планування програм, такі семінари стали ще одним кроком до вдосконалення механізмів координації та співпраці всередині міністерств та між ними у сфері виконання гендерних проектів.

Після тренінгу учасникам груп було запропоновано узагальнити результати їхньої роботи та надіслати свої звіти до ПРООН. Міністерство юстиції, Міністерство внутрішніх справ та Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту звернулись до Програми із проханням про співпрацю та методологічну підтримку.

Оскільки логіко-структурний метод був цікавим і корисним для учасників, були заплановані подальші тренінги для членів гендерної робочої групи Міністерства юстиції України (26 вересня 2008 р.) та для членів гендерної робочої групи і спеціалістів різних підрозділів Міністерства України з питань сім'ї, молоді і спорту (11-12 вересня 2008) задля підвищення

спроможності у впровадженні гендерних підходів у повсякденну діяльність зазначених Міністерств.

Засвоєні уроки

Основні труднощі, які виникли під час семінарів:

Нечіткі критерії формування складу міністерських робочих груп та процес відбору учасників для тренінгів і семінарів. Різні міністерства мають абсолютно різні підходи до формування робочих груп з гендерних питань: до складу деяких з них входять начальники управління міністерства; до складу інших обираються переважно наукові консультанти та експерти, які не є працівниками міністерства; деякі міністерства формують групи за участю рядових працівників. Водночас, учасниками кожного тренінгу/семінару дуже часто є інші люди, які не є членами робочої групи. У таких випадках вони часто не мають чіткого уявлення про свою роль у подальшому, що ускладнює хід тренінгу та процес планування не лише тому, що ця тема є для них незнайомою, а ще й тому, що більшість учасників неохоче сприймають ідею забезпечення гендерної рівності в цілому.

Робочі групи, які у більшості випадків мали незбалансоване гендерне представництво, представляли переважно погляди жінок. Як зазначив один з фасилітаторів, більшість міністерств пішли шляхом призначення жінок, щоб вони опікувались «жіночими», а не гендерними питаннями.

Рівень знання предмету, тобто питань гендерної рівності, серед учасників відрізнявся, більшість з них продемонстрували дуже низьке професійне розуміння гендерних питань. Багато хто з учасників зайняв традиційну захисну позицію, заявляючи, що їхня організація «не має гендерних проблем». Під час дискусій можна було побачити чіткі гендерні стереотипи, гендерна рівність розумілась як жіноче питання або проблема. Процес аналізу умов та проблеми стримувався через недостатню обізнаність у питаннях гендерної рівності, що значно затримувало деякі кроки.

Учасники не мали чіткого розуміння своїх повноважень, тому часто боялись висловлювати свої думки щодо певної ситуації. Вони не бажали аналізувати недоліки та проблеми свого міністерства у гендерній сфері. Члени робочих груп також не почувалися вільно під час процесу планування, оскільки вважали, що це означатиме додаткові завдання та відповідальність, що лише збільшить їхнє робоче навантаження.

Досить велика кількість учасників має досить слабе уявлення про положення Державної програми про утвердження гендерної рівності та її наслідки для їхніх міністерств, що також зайняло тривалий час під час тренінгу із запровадження логіко-структурного методу.

Загальне враження серед усіх тренерів було таке, що більшість робочих груп застосовують традиційні підходи до планування, що зосереджені на процесі, а не на результаті. Види діяльності обговорювались та пропонувались без жодного обґрунтування. Спочатку для учасників було складно побачити взаємозв'язок між причиною та наслідками.

Стабільне планування та робота можуть бути посилені лише за рахунок залучення ширшого кола зацікавлених сторін. На державному рівні мають бути перерозподілені обов'язки: у подальшому процесі планування кожне міністерство повинне визначати перелік обов'язків, тобто кожен напрямок запропонованої діяльності має передбачати, хто несе відповідальність за його виконання – це можуть бути різні органи державної влади, НУО та ін.

Така масштабна програма потребує створення координаційних центрів та системи моніторингу. Необхідно сформувати робочу групу, яка буде працювати постійно на національному рівні та надавати підтримку, поширювати інформацію та здійснювати моніторинг діяльності міністерств, органів державної влади в областях та інших зацікавлених сторін.

На державному рівні рекомендації (план дій/робочій план) часто є занадто загальними, втім, органи на обласному та місцевому рівні повинні розробляти більш конкретні плани, щоб уможливити їх виконання, вони повинні містити конкретні види діяльності та чіткі вказівки.

Пропозиції та рекомендації

Для забезпечення політичної підтримки:

- Розробити мандат робочої групи у вигляді положення (ухваленого у разі необхідності Кабінетом Міністрів України), у якому чітко прописано її завдання та обов'язки.
- Розробити механізми залучення вищого керівництва до процесу впровадження гендерної політики, збільшивши таким чином підтримку Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (Програми).
- Знайти шляхи сталого впровадження гендерної політики незважаючи на політичні зміни.
- Продумати аргумент користі Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року для загального розвитку країни.
- Лобіювати процес забезпечення робочих груп додатковими ресурсами задля забезпечення загального розвитку країни.

Для збільшення ефективності імплементації

- Розробити чітку процедуру та визначити роль координуючої установи (Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту), що, у свою чергу, покращить результати та допоможе запобігти дублюванню роботи різними установами.
- Визначити принципи орієнтованого на результат планування, імплементації та звітності.
- Розробити рекомендації щодо єдиної форми звітності про гендерну ситуацію, досягнення та результати.
- Збільшити відповідальність міністерств та регіонів за повномасштабне планування, включення місцевих пріоритетів до Програми.
- Покращити якісь наступної Програми, використовуючи вертикальний підхід до планування.
- Покращити вміння та навички усіх учасників проекту шляхом проведення заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та обмін досвідом.
- Робити запит щодо збору та використання інформації про гендерну ситуацію для майбутньої роботи, прогнозування та звітності.

Семінари-тренінги для представників регіональних координаційних рад з питання формулювання гендерних стратегій та для заступників голів районних адміністрацій

Згідно розробленої Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН регіональної стратегії, Програмою були враховані основні запити та потреби областей, а саме – дефіцит місцевих експертів, відсутність досвіду розробки та реалізації гендерних програм. Для забезпечення сталості гендерних змін у областях України існує необхідність розширення кола місцевих експертів з гендерних питань та підвищення кваліфікації представників обласних Координаційних гендерних рад, заступників голів районних рад та спеціалістів, працюючих з гендерними питаннями. На цей виклик ПРМПЖ ПРООН у 2007 році розпочала навчання тренерів-фасилітаторів (у тому числі представників областей України) з методології проведення LFA-тренінгів із залученням шведських експертів. Кваліфікацію тренерів отримали 12 представників із 8-ми областей України (Житомирська, Херсонська, Київська, Луганська, Закарпатська, Харківська, Чернігівська та Вінницька).



Враховуючи необхідність підсилення спроможності представників органів місцевої влади по розробці й впровадженню обласних програм досягнення рівності жінок та чоловіків, а також збільшення кількості місцевих експертів, ПРМПЖ ПРООН було заплановано проведення 14-ти семінарів-тренінгів з логіко-структурного підходу до впровадження гендерної політики та з

питань розробки й реалізації гендерних стратегій у 7-ми пілотних областях України (Луганська, Житомирська, Херсонська, Вінницька, Харківська, Чернівецька, Закарпатська). З цією метою ПРМПЖ ПРООН було розроблене технічне завдання для 14 тренерів, які проводили такі тренінги для двох цільових груп: а) представників обласних Координаційних гендерних рад; б) заступників голів районних адміністрацій, відповідальних за гендерні питання та відповідних спеціалістів.

У відповідності до розробленого технічного завдання були відібрані 14 тренерів (по 2 тренери на одну область) із 8-ми областей України (Луганська, Житомирська, Херсонська, Вінницька, Харківська, Чернівецька, Закарпатська, Львівська). Перевага надавалася представникам пілотних областей.

Для більшої ефективності та інформаційності була обрана стратегія проведення всіх тренінгів одночасно в усіх областях. Дати були узгоджені з областями заздалегідь:

- 29-30 травня – семінари для представників обласних Координаційних гендерних рад;
- 3-4 червня – семінари для заступників голів районних адміністрацій та відповідних спеціалістів.



Інформація про семінари-тренінги була розміщена на сайтах обласних адміністрацій та найбільш популярних сайтах в областях, а також в друкованих засобах масової інформації.

Таким чином, результатом проведених семінарів-тренінгів стала підвищена здатність 135 представників Обласних Координаційних гендерних рад та 178 представників районних

адміністрацій (у тому числі 42 заступники голів районних адміністрацій) до координації впровадження та реалізації гендерних обласних програм у 7-ми згаданих областях.

За оцінками учасників ефективність обраної методики визнана досить високою, особливо підкреслено, що зазначені семінари мали високу практичну значимість. Учасниками семінарів-тренінгів та експертами (Вінниця, Херсон, Луганськ, Чернівці) зазначається, що методика логіко-структурного підходу може використовуватися у будь-якій сфері діяльності і є надзвичайно корисною для управлінців як ефективний метод стратегічного планування. Із оціночних анкет учасників та звітів, отриманих Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН від тренерів-фасилітаторів, які проводили семінари, можна зробити висновок, що абсолютно у всіх областях найбільш зацікавленими у отриманні відповідних знань



виявилися представники районних адміністрацій, а саме, заступники голів районних адміністрацій, відповідальних за гендерні питання та відповідні спеціалісти. Саме вони і визнали високу практичну цінність даної методики для використання її у реальній роботі. Більшість учасників семінарів-тренінгів для заступників голів районних адміністрацій та відповідних спеціалістів зазначили необхідність проведення таких тренінгів регулярно («бажано щоквартально»).

Незважаючи на результативність та ефективність проведених семінарів-тренінгів для управлінців, які безпосередньо відповідають за впровадження гендерної політики у ОДА, у більшості з вказаних областей ці заходи були проігноровані керівництвом ОДА та начальниками управлінь у справах сім'ї, молоді та спорту. Експерти Програми брали участь у семінарах-тренінгах більшості регіонів (крім Харкова) та мали змогу переконатися у цьому особисто.

Дата	Область	Експерти
28-29 травня	Вінниця	Лариса Кобелянська
30 травня	Житомир	Лариса Кобелянська
29-30 травня	Чернівці	Ірина Ігнатова
3-4 червня	Херсон	Ольга Лепушинська
3-5 червня	Луганськ	Ірина Ігнатова
29-30 травня	Ужгород	Михайло Корюкалов

У той же час, велику зацікавленість виявили представники Закарпатської ОДА, які, розуміючи важливість знань, набутих на семінарах-тренінгах, з бюджету області оплатили навчання додаткових трьох учасників. Також експерти відзначили високу активність з боку начальника відділу у справах молоді та спорту Чернівецької ОДА п. Василя Паламаря, який, незважаючи на зайнятість, плідно працював на семінарі і опанував методіку логіко-структурного підходу у повному обсязі. Звіти тренерів див. у Додатку 10.

Таким чином, застосування логіко-структурного підходу до впровадження гендерної політики та з питань розробки й реалізації гендерних стратегій за відгуками експертів виводить на новий якісний рівень впровадження гендерної політики у регіонах України.

2. ПІДТРИМКА ГЕНДЕРНИХ ПРОЦЕСІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Аналіз ситуації

Одним із найважливіших питань соціальної політики в Україні є забезпечення ефективної гендерної політики на всіх рівнях влади.

27 грудня 2006 року Кабінет Міністрів України прийняв Державну Програму із утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Відповідно до цього документу, гендерний підхід має бути впроваджено як основний у роботу органів виконавчої влади на національному та регіональному рівні.

На регіональному рівні, механізм забезпечення гендерного розвитку передбачає реалізацію регіональних гендерних програм. Ці програми розробляються відповідними департаментами державних обласних адміністрацій та затверджуються обласними радами. Відповідальність за виконання цих програм покладена на виконавчу гілку влади, а саме на обласні та районні управління сім'ї, молоді та спорту.

На підтримку виконання обласних програм у кожній області створена Координаційна рада з гендерних питань для координації діяльності із реалізації вищезазначених програм. Дієвим інструментом впровадження обласних програм у регіонах України також, як показує досвід співпраці з областями, є створені за підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН ресурсні та освітні гендерні центри.

В той же час, інституційні механізми забезпечення гендерної рівності на обласному та районному рівнях ще не є стійкими. Недостатня кількість місцевих експертів та недолік відповідного досвіду з гендерної політики призвела до неякісно розроблених регіональних планів, програм та відсутності реальних регіональних гендерних стратегій. Це призводить до сповільнення процесів соціально-економічного розвитку областей, до того, що жінки та чоловіки не можуть рівноцінно відчувати всі переваги від розвитку. Отже, актуальною є проблема надання якісних експертних консультацій з розробки та реалізації обласних програм досягнення рівності жінок і чоловіків.

Основним завданням регіонального компоненту Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН є надання консультативної та експертної допомоги місцевим органам влади (ОДА, Обласним радам, органам місцевого самоврядування) та організаціям громадянського суспільства областей України у реалізації розроблених обласних програм досягнення гендерної рівності у відповідь на їхні запити й ініціативи та збільшення кількості місцевих експертів, спроможних надавати консультації з гендерних питань на місцях. Важливим завданням Програми також є розповсюдження позитивного досвіду пілотних областей та збільшення кількості регіонів, з якими співпрацює Програма рівних можливостей та прав жінок ПРООН у напрямку впровадження гендерної політики.

У 2008 році Програма рівних можливостей та прав жінок ПРООН продовжила системну роботу по підтримці зусиль уряду України по впровадженню гендерної політики у регіонах України. Відповідаючи на виклики сучасної ситуації, Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН був затверджений Робочий план та план співпраці з Міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту України. У відповідності до цього плану Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН у 2008 році були здійснені наступні кроки, що відповідали розробленій регіональній стратегії:

1. Консультативна допомога та розширення впливу Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН.

Згідно розробленого Робочого плану Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН заплановано збільшити кількість областей, з якими співпрацює Програма, для більш ефективного впровадження урядом гендерної політики на регіональному рівні. З цією метою експерти Програми протягом 2008 року здійснили ряд поїздок до областей України:

Дата	Область	Учасники
26-29 березня	Одеса	Ірина Ігнатова, Лариса Кобелянська
16-18 квітня	Черкаси	Ірина Ігнатова
4-6 травня	Рівне	Ірина Ігнатова, Лариса Кобелянська
6-8 травня	Чернівці	Ірина Ігнатова, Лариса Кобелянська
11 листопада	Хмельницький	Ірина Ігнатова, Лариса Кобелянська

Під час поїздок відбулись зустрічі з представниками виконавчої влади, органів місцевого самоврядування й місцевими експертами з питань підключення нових областей до співпраці з Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН шляхом підписання Меморандумів та можливостей відкриття у областях Ресурсних гендерних центрів.

По результатах поїздок експертами Програми були розроблені відповідні рекомендації :

Область	Зустрічі
Одеса	<p><u>Учасники зустрічей:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Сергій Веселов, голова Комісії з молодіжної політики та спорту Одеської обласної ради • Віталій Станков, радник Голови Одеської обласної ради • Володимир Кольцов, директор Одеського обласного центру соціальних служб для дітей та молоді • Володимир Кіров, начальник управління у справах сім'ї, молоді та спорту Одеської обласної державної адміністрації • Ірина Іванова, радник з гендерних питань начальника управління у справах сім'ї, молоді та спорту Одеської обласної державної адміністрації <p>Питання для обговорення:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Досвід у розробці та підписанні Меморандуму та Угоди про співфінансування між ПРООН та муніципалітетом про спільні дії, • Методологія співпраці з місцевими органами виконавчої влади та самоврядування, а також із НУО, • Функції та завдання Ресурсного гендерного центру, • Гендерні аспекти влади, представництва на всіх рівнях прийняття рішень, <p><u>Результати та рекомендації:</u></p> <p>Особи, що приймають рішення в Одеській обласній державній адміністрації, проінформовані про можливі сфери співпраці, про принципи та методи співпраці з ПРООН. Вони зобов'язалися розглянути</p>

	питання про відкриття Обласного гендерного ресурсного центру на засіданні Обласної ради та розробити пропозиції для співпраці, а також підготувати до підписання Меморандум з ПРООН
Черкаси	<p><u>Учасники зустрічей:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Анатолій Чабан, заступник Голови Черкаської обласної державної адміністрації • Максим Зеленський, заступник начальника управління у справах сім'ї та молоді Черкаської ОДА • Тетяна Прокоф'єва, керівниця ГО «Черкаський жіночий центр» • Наталія Чорноіваненко, ГО «AISEC» • Юлія Гончар, голова ГО «Славія» • Андрій Давидов, ГО «Європейські молодіжні ініціативи» <p><u>Питання для обговорення:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Досвід у розробці та підписанні Меморандуму/Угоди про співфінансування між ПРООН та муніципалітетом про спільні дії, • Методологія співпраці з місцевими органами виконавчої влади та самоврядування, а також із НУО, • Гендерні аспекти влади, представництва на всіх рівнях прийняття рішень, • Функції та завдання Гендерного ресурсного центру, • Напрями співпраці між ПРМПЖ ПРООН та місцевими органами влади, • Роль громадських організацій у впровадженні обласних гендерних програм <p><u>Результати та рекомендації:</u></p> <p>Особи, що приймають рішення в Черкаській обласній державній адміністрації, проінформовані про можливі сфери співпраці, про принципи та методи співпраці з ПРООН. Вони зобов'язалися розглянути питання про відкриття Обласного гендерного ресурсного центру на засіданні Обласної ради та розробити пропозиції для співпраці, а також підготувати до підписання Меморандум з ПРООН</p>
Рівне	<p><u>Учасники зустрічей:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Олег Торкунов, заступник Голови Рівненської ОДА • Валентин Крока, заступник Голови Рівненської обласної ради • Олександр Данильчук, Голова Рівненської обласної ради • Михайло Волинець, начальник управління у справах сім'ї, молоді та спорту Рівненської ОДА • Олександра Кириленко, радник начальника управління у справах сім'ї, молоді та спорту Рівненської ОДА з гендерних питань <p><u>Питання для обговорення:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Досвід у розробці та підписанні Меморандуму/Угоди про співфінансування між ПРООН та муніципалітетом про спільні дії, • Методологія співпраці з місцевими органами виконавчої влади та самоврядування, а також із НУО, • Роль гендерних ресурсних центрів у впровадженні обласних гендерних програм,

	<ul style="list-style-type: none"> • Гендерні аспекти влади, представництва на всіх рівнях прийняття рішень, • Напрями співпраці між ПРМПЖ ПРООН та місцевими органами влади. <p><u>Результати:</u> Особи, що приймають рішення в Рівненській обласній державній адміністрації, проінформовані про можливі сфери співпраці, про принципи та методи співпраці з ПРООН. Вони зобов'язалися розглянути питання про відкриття Обласного гендерного ресурсного центру на засіданні Обласної ради та розробити пропозиції для співпраці, а також підготувати до підписання Меморандум з ПРООН</p>
Чернівці	<p><u>Учасники зустрічей:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Іван Шелепницький, Голова Чернівецької обласної ради • Борис Баглей, заступник Голови Чернівецької ОДА • Василь Паламар, Начальник відділу у справах сім'ї та молоді Чернівецької ОДА • Наталія Батракова, голова ГО «Чернівецький центр захисту приватних підприємців та малого бізнесу» • Ігор Кухарчук, експерт ОБСЄ у Чернівецькій області <p><u>Питання для обговорення:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Досвід у розробці та підписанні Меморандуму/Угоди про співфінансування між ПРООН та муніципалітетом про спільні дії, • Методологія співпраці з місцевими органами виконавчої влади та самоврядування, а також із НУО, • Роль гендерних ресурсних центрів у впровадженні обласних гендерних програм, • Гендерні аспекти влади, представництва на всіх рівнях прийняття рішень, • Напрями співпраці між ПРМПЖ ПРООН та місцевими органами влади. <p><u>Результати:</u> - Особи, що приймають рішення в Чернівецькій обласній державній адміністрації та обласній раді, проінформовані про можливі сфери співпраці, про принципи та методи співпраці з ПРООН. Вони зобов'язалися розглянути питання про відкриття Обласного гендерного ресурсного центру на засіданні Обласної ради та розробити пропозиції для співпраці, а також підготувати до підписання Меморандум з ПРООН</p>
Хмельницький	<p><u>Учасники зустрічей:</u> Олександр Яков'юк, начальник управління у справах сім'ї, молоді та спорту Хмельницької ОДА; Тетяна Баєва, Голова ГО Подільський центр «Гендерна рада», голова громадської ради при Хмельницькій ОДА; Людмила Луніна, головний редактор Хмельницької обласної газети «Моя газета»</p> <p><u>Питання для обговорення:</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Досвід у розробці та підписанні Меморандуму/Угоди про співфінансування між ПРООН та муніципалітетом про спільні дії, • Методологія співпраці з місцевими органами виконавчої влади та самоврядування, а також із НУО, • Роль гендерних ресурсних центрів у впровадженні обласних гендерних програм, • Гендерні аспекти влади, представництва на всіх рівнях прийняття рішень, • Напрями співпраці між ПРМПЖ ПРООН та місцевими органами влади. • Роль засобів масової інформації у процесі формування та впливу на гендерні стереотипи; <p><u>Результати:</u> Відповідальні особи управління у справах сім'ї, молоді та спорту Хмельницької ОДА, проінформовані про можливі сфери співпраці, про принципи та методи співпраці з ПРООН. Вони зобов'язалися підготувати документи для розгляду питання про відкриття Обласного гендерного ресурсного центру на засіданні Обласної ради. Також на зустрічах погоджено підготувати цикл інформаційних статей у ЗМІ з питань реалізації обласної програми досягнення рівності жінок і чоловіків та розробити спільний робочий план, що також підготує підґрунтя для підписання Меморандуму з ПРООН.</p>
--	---

2. Поширення позитивного досвіду пілотних регіонів та підтримка місцевих ініціатив

Стратегічно важливим напрямом діяльності Програми є підтримка місцевих ініціатив та поширення позитивного досвіду областей. З цією метою 20 травня відбувся круглий стіл представників Житомирської, Луганської, Херсонської, Харківської, Закарпатської та Вінницької областей (*Додаток 11*). На зустрічі була проведена презентація Робочого плану Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН, у якому враховані висловлені наприкінці 2007 року побажання та ініціативи областей. Програма зустрічі містила інформації учасників регіонів про обласні програми та плани.

Велике значення на зустрічі було приділено обговоренню нових ініціатив зазначених областей. Серед таких ініціатив були наступні:

- З метою обміну досвідом та поширення кращих практик обласних гендерних центрів провести всеукраїнську ярмарку гендерних ресурсних центрів у Харкові на базі Обласного ресурсного центру. Запропоновано об'єднати цю подію з відкриттям музею гендерного руху України, ініціатива створення якого належить директору Харківського обласного ресурсного гендерного центру п. Тетяні Ісаєвій.
- Постійно зростаюча кількість освітніх гендерних центрів в навчальних закладах більшості областей України та їхня різноманітна наукова і практична діяльність потребує об'єднання зусиль та обміну досвідом, інформацією та розробленими методиками і науковими практиками. Вінницький освітній гендерний центр пропонує провести на його базі Всеукраїнську конференцію освітніх гендерних центрів із запрошенням представників найбільш відомих та потужних освітніх гендерних центрів.

- Херсонська область – перша область в Україні, яка провела дослідження «Гендерний портрет Херсонської області». Оксана Сілюкова запропонувала провести у області перший в Україні глибинне тематичне дослідження «Гендерний портрет області». Темою дослідження обрана місцева влада (виконавча і законодавча гілки).
- У Закарпатській області існує потреба створення школи відповідального батьківства. Представницею Закарпатської області була висловлена пропозиція запросити до Закарпаття експертів найбільш відомих громадських організацій, що працюють у цьому напрямку та провести у Закарпатті Всеукраїнську школу відповідального батьківства з метою започаткування такої школи в Ужгороді.

Ініціаторам згаданих вище ідей було запропоновано подати свої проектні пропозиції до ПРМПЖ ПРООН у письмовому вигляді і визначитися з датами проведення подій.

Протягом червня-липня 2008 року такі пропозиції були подані та розглянуті експертом з регіональної гендерної політики та керівником проекту. Було прийняте рішення підтримати всі пропозиції.

- **2-3 жовтня у Харкові у виставковому центрі Радмір Експохол відбулася Всеукраїнська виставка-ярмарок гендерних ідей та проектів**

(Див. Додаток 12 «Звіт про виставку-ярмарку гендерних проектів у Харкові»).

Для досягнення результатів даного проекту була розроблена та проведена PR-кампанія про виставку-ярмарок (інформацію про виставку-ярмарок розповсюджено між гендерними ресурсними та освітніми центрами та громадськими організаціями, що опікуються гендерною проблематикою, в ЗМІ, передано у прес-клуби, розміщено на інформаційних ресурсах); зібрана та систематизована інформація про організації-учасників заходу; складена база даних інституцій, що опікуються гендерною проблематикою.

Участь у ярмарку взяли особи, що приймають рішення: депутат обласної ради Д. Бондаренко, радник заступника губернатора Г. Гончаренко, депутати обласної ради В. Заковоротний, Л. Чуб, Д. Бондаренко, начальник Управління у справах сім'ї та молоді М. Пахнін.

Загалом під час виставки-ярмарку було представлено біля 100 проектів, презентовано з використанням мультимедійної презентації 25 проектів гендерних центрів та громадських організацій гендерного спрямування з 13 областей України та 3-х районів Харківської області. В рамках виставки-ярмарку проведено засідання чотирьох секцій: «Актуалізація чоловічих проблем», «Стоп гендерному насильству!», «Гендерні аспекти функціонування бізнесу» та «Пошук шляхів взаємодії у вирішенні гендерних проблем: громадянське суспільство, влада, ЗМІ, освіта» для різних цільових груп учасників (журналістів, представників державних інституцій та громадських організацій, представників ресурсних гендерних центрів, представників освітніх гендерних центрів).

Представлений під час виставки-ярмарку досвід було узагальнено та підготовлено до друку каталог кращих практик та ідей (загальним накладом 500 прим.). Підготовлену мультимедійну презентацію про захід було також представлено під час міжнародної науково-практичної конференції «Гендерні теорії, гендерні практики: налагоджуючи мости» у Харкові та на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Перспективи становлення гендерної освіти як реалізація демократичних перетворень в українському суспільстві», що відбулася у Вінниці 17-18 жовтня 2008 року.

Інформація про захід розміщено на сайті ХОДА у рубриці Гендерний ресурсний центр інформує <http://www.kharkivoda.gov.ua/show.php?page=17113>, інформаційному бюлетені «Гурт» № 35(414), дайджесті Інформаційно-консультаційного жіночого центру (м. Київ), підготовлено та здано у друк каталог кращих практик вирішення гендерних проблем.

Головна мета виставки-ярмарку була досягнута – всі учасники представники 13 областей України змогли обмінятися досвідом та отримати нові ідеї для подальшої активної діяльності гендерних центрів та організацій, що працюють з гендерною проблематикою. Важливо зазначити, що під час дискусій були висловлені цікаві пропозиції щодо системності роботи у напрямку досягнення рівності жінок і чоловіків, а саме:

- більш активне залучення громадських організацій до діяльності в цьому напрямку органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
 - для більшої ефективності просвітницької та освітньої роботи необхідно запрошувати до діалогу медичних працівників, освітян, журналістів та представників бізнесу;
 - необхідно проведення для співробітників гендерних центрів регулярних щорічних курсів підвищення кваліфікації та обміну досвідом.
- **17-18 жовтня у Вінницькому політехнічному університеті відбулася Всеукраїнська науково-практична конференція «Перспективи становлення гендерної освіти як реалізація демократичних перетворень в українському суспільстві»**

(Див. Додаток 13 «Звіт про науково-практичну конференцію у Вінниці»).

Актуальність проведення конференції полягала в необхідності глибокого обміну досвідом в середовищі спеціалістів-професіоналів та споживачів гендерного наукового доробку та гендерних досліджень методичного і методологічного характеру, включенню гендерних питань та індикаторів MDG при прийнятті та виконанні політичних рішень. Репрезентувати такі доробки можуть професіонали, дослідники, що використовують методологію гендерного підходу.

Головною метою Всеукраїнської науково-практичної конференції «**Перспективи становлення гендерної освіти як реалізація демократичних перетворень в українському суспільстві**» було сформулювати гендерно орієнтоване освітянське середовище на теренах України на базі доробків українських освітніх гендерних центрів. Під час роботи конференції були представлені та обговорені кращі практики, що реалізуються у діяльності гендерних освітніх центрів України. Участь у конференції взяли представники державних інституцій (у тому числі представники обласних Координаційних рад), громадських організацій, а також представники освітніх гендерних центрів, науковці, викладачі ВНЗ, середніх навчальних закладів, закладів освіти дошкільного виховання.

В рамках конференції були проведені круглі столи та семінари: «Лідерство у молодіжному середовищі: гендерний аспект», «Сучасна теорія і практика гендеру», «Символ драма дітей і підлітків як гендерна проблема», «Засоби подолання та дослідження гендерних конфліктів», «Освіта для наймолодших крізь «гендерні окуляри»», «Теорія і практика гендеру в Україні: наявний стан та перспективи». Також під час конференції відбулася презентація книги «Гендерне виховання дошкільників» та гендерне дослідження «Особливості занять науковою діяльністю викладачів ВНЗ».

Конференція принесла відчутну користь всім учасникам. Новітні методики, що були запропоновані на Конференції і яким було приділено увагу на дискусіях «круглих столів»

зробили можливим підвищення здатності Координаційних гендерних рад (22 особи), науковців та спеціалістів (24 особи) впроваджувати гендерну політику в областях, більш фахово й ефективно плануючи та реалізуючи гендерні стратегії.

Обмін досвідом дав можливість спеціалістам-науковцям вдосконалювати змістовну частину та принципи впровадження гендерного компоненту в різні рівні освіти, а також ставити принципове питання про інституціоналізацію гендерних студій в Україні. Адже у багатьох вищих навчальних закладах вже впроваджуються модульні гендерні курси. В результаті, тільки у ВНЗ м. Вінниці гендерним навчанням охоплено біля 2000 студентів. Курсами для магістрів охоплено 160 майбутніх магістрів.

Окрім того, проект сприяв усталенню сучасних гендерних стандартів в середовищі державної служби, і, що особливо важливо, серед осіб, що приймають рішення. На дискусіях йшлося не тільки про виробничий процес, але й про моделі спілкування, критерії коректності у стосунках тощо.

Також, завдяки проведеним та представленим дослідженням проаналізовано та показано реально діючий гендерний дисбаланс в освіті, держслужбі, в середній, початковій школі, загалом в освіті.

Серед успіхів – участь у конференції в якості тренерів студенток та студентів Вінницького національного технічного університету, що продемонструвало можливості підходу «РІВНИЙ-РІВНОМУ» як ефективну методику гендерної освіти.

Учасниками конференції були визначені й деякі перешкоди, що стоять на шляху впровадження гендерної освіти в Україні. Це, насамперед, відсутність розуміння осіб, що приймають рішення, про необхідність формування свідомого системного європейського мислення та впровадження на державному рівні гендерної освіти, що відповідатиме Болонському процесу.

Підводячи підсумки конференції, учасники прийшли до певних висновків та рекомендацій, а саме:

- систематичне поширення досвіду провідних освітніх гендерних центрів через щорічні освітні конференції та створення віртуального (в Інтернеті) координуючого центру гендерної освіти;
- необхідність інституціоналізації гендерних студій та формування кафедр;
- впровадження новітніх менеджерських рішень на базі гендерного підходу
- участь у конференціях представників ОДА дозволяє актуалізувати проблеми гендерного характеру і залучити до їх розв'язання представників апарату управління;
- необхідність впровадження логіко-структурного підходу при плануванні державних програм обласного та регіонального рівнів;
- існує потреба підготовки спеціально підготовлених кадрів, які б могли здійснювати гендерну освіту у навчальних закладах всіх рівнів
- актуальною є потреба розробки системного підходу до розв'язання проблем гендерного характеру в освіті.

- **Соціологічне дослідження «Гендерні асиметрії в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Херсонської області»**

(Див. Додаток 14 «Звіт про соціологічне дослідження в Херсоні»).

соціологічне дослідження передбачало вивчення ситуації з гендерним розподілом в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Херсонської області.

Проведення дослідження дозволило визначити основні гендерні проблеми саме у сфері державної служби, допомогти органам влади у визначенні цих проблем та, відповідно, підвищити ефективність реалізації обласної програми з утвердження гендерної рівності на період до 2010 року через підвищення рівня конкретизації заходів програми.

Також реалізація проекту дала змогу відпрацювати механізм взаємодії органів влади та громадськості (неурядових організацій) та залучити громадськість до реалізації обласної програми з утвердження гендерної рівності на період до 2010 року. Неурядовими організаціями вже накопичено досвід в реалізації гендерних програм, а органи влади можуть забезпечити системність у гендерних перетвореннях у всіх сферах суспільного життя.

Головною метою дослідження було виявлення гендерних асиметрій та пріоритетності гендерних проблем в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, на вирішення яких має бути спрямована місцева політика. Дослідження реалізувалося згідно розробленому плану та відповідних термінів виконання.

Протягом вересня 2008 року експертами була розроблена програма дослідження. Відповідно до розроблених завдань та гіпотез дослідження був підготовлений запит на управління державної служби в Херсонській області щодо надання інформації по кількісному та якісному складу державних службовців Херсонської області за 2007 рік.

Дані по кількісному та якісному складу державних службовців Херсонської області за 2002-2004 роки взято з „Гендерного портрета Херсонської області”, що був підготовлений обласним ресурсним гендерним центром у 2004 році. Дані за 2006 рік взяті з дослідження „Жінка – лідер громади”, що проводилось у 2006 році Таврійським центром соціальних досліджень.

У жовтні-листопаді був здійснений аналіз існуючої статистичної та аналітичної інформації з тематики дослідження.

Протягом листопада 2008 року оброблено статистичні дані, дані поштового опитування, глибинних інтерв'ю та фокус-груп. Експертами узагальнено результати проведеного соціологічного дослідження «Гендерні проблеми в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Херсонської області», підготовлено матеріали до друку збірки по результатах дослідження «Гендерні проблеми в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Херсонської області».

З метою оприлюднення результатів дослідження був запланований та проведений 17 грудня заключний «круглий стіл» за участю першого заступника голови Херсонської ОДА Яковлєва І.О., заступника голови Херсонської обласної ради Федько Т.І., а також членів обласної міжвідомчої координаційної ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, громадських організацій, ЗМІ. Розповсюджено інформацію про результати проекту в місцевих ЗМІ та через інтернет-розсилки.

Список розсилки інформації про проект:

<i>№</i>	<i>Назва ЗМІ</i>	<i>Електронна адреса</i>
1	Телестудія «ТЕТ-Херсон»	natalyhit@mail.ru
2	Агенція журналістів «Контекст»	context@public.kherson.ua
3	Газета «Новий день»	info@newday.kherson.ua
4	Газета «Вгору»	vgoru@uapravo.org
5	ХОДТРК «Скіфія»	info@skifiya.ks.ua
6	Газета «Гривня»	hryvna@tlc.kherson.ua
7	Прес-служба Херсонської ОДА	vd-press@oda.kherson.ua
8	Херсонський прес-клуб реформ	kherson@cure.org.ua
9	Газета «Булава»	paper@bulava.com.ua
10	Газета «ВІК»	vic@ukrincom.net
11	Газета «Горожанин и горожанка»	gazeta@gzt.kherson.ua
12	Газета «Ефір»	efir@skifiya.ks.ua
13	Ліга професійних журналістів	ligavm@public.kherson.ua
14	Прес клуб «Південь»	pivden@tlc.kherson.ua
15	Журнал «Фаворит»	timex@tlc.kherson.ua
16	Газета «Херсонський вісник»	vestnik@public.kherson.ua
17	Газета «Новий формат»	cheslovo@ukr.net
18	Сайт «Соціопростір Херсонщини»	www.socioprostir.org.ua
19	Сайт «Політична Херсонщина»	www.politics.kherson.ua
20	Сайт «Херсон. Громада. Ініціатива»	www.hgi.org.ua

Рекомендації, сформульовані за підсумками дослідження, було надано до обласної державної адміністрації та обласної ради. Збірку за результатами дослідження «Гендерні проблеми в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Херсонської області» надіслано до районних державних адміністрацій, районних рад, міських рад та їх виконавчих комітетів, сільських селищних рад.

З огляду на отримані результати були зроблені певні висновки:

У цілому в Херсонській області в сфері державного управління та місцевого самоврядування, не зважаючи на законодавчі зміни, прийняття Державної програми з утвердження гендерної рівності та відповідно обласної, проведення широкої просвітницької роботи, залишається тенденція стійкої нерівномірності представленості жінок та чоловіків у процесах прийняття рішень.

Результати виборів депутатів районних, міських (міст обласного значення) рад засвідчують, що Херсонська область наближається до встановлених Україною показників забезпечення гендерного співвідношення у представницьких органах влади в контексті досягнення Цілей розвитку Тисячоліття. Однак в обласній раді рівень представництва жінок знизився порівняно з попереднім скликанням (обрано 85 депутатів, з яких 10 жінок (у попередньому складі – 13).

Динаміка представлення жінок і чоловіків в органах державної влади по роках не має сформованої тенденції до подолання гендерного дисбалансу, як на верхніх так і на нижчих щаблях влади. Незмінність гендерного дисбалансу на керівних посадах органів влади, свідчить про стереотипність кадрової політики та відсутність дієвих механізмів формування паритетного представництва жінок і чоловіків у владі.

Загалом ситуацію щодо реалізації гендерної політики у Херсонській області можна охарактеризувати як тихий спротив. З одного боку проголошено чіткий державний курс (прийнято низку законодавчих та нормативних актів) і державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування мають його впроваджувати. З іншого боку більшість із залучених до дослідження вважають проблему дотримання гендерної рівності неактуальною (66% опитаних), виявились чіткі стереотипи щодо традиційних ролей чоловіка та жінки. Таке внутрішнє протиріччя: «це не потрібно, але я зобов'язана/ний щось робити» призводить до загального «заговорювання» наявних гендерних проблем. Заходи здійснюються, робота проводиться, але реальні позитивні зміни у суспільстві мінімальні.

Така ситуація тим більше вражає, що протягом 2002-2007 років проведено велику кількість просвітницьких заходів, проектів, навчань у системі підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Отже постає питання про якість навчання та просвітницької роботи.

Також проведене дослідження показало, що більшу активність виявили райони, у яких починаючи з 2000 року активно працювали неурядові організації (Каховський, Скадовський, Голопристанський, міста Нова Каховка, Херсон), в той же час віддалені райони (Нижньосірогозький, Іванівський, Горностаївський) виявили і меншу активність і меншу обізнаність.

На жаль, в рамках дослідження майже не висвітлюються проблеми чоловіків. З двохсот сімдесяти опитаних лише дві особи сформулювали проблеми, що стосуються чоловіків. В області до сьогодні дуже сильний стереотип, що гендерна рівність стосується лише представлення та захисту інтересів жінок.

Щодо наявних гендерних проблем в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування досить невелика кількість залучених до дослідження змогла їх сформулювати (90 з 254). Не зважаючи на проведену просвітницьку роботу переважна більшість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування не сприймають ситуації, що відбуваються (включаючи і факти прямої чи прихованої дискримінації) як проблему. Звідси наявна панівна позиція: «навіщо щось змінювати, все і так добре».

В рамках дослідження виявлено певні проблеми, що є дуже актуальними, але вони потребують законодавчого врегулювання. Зокрема, закріплена у статті 179 КЗПП України стаття щодо оформлення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (на 126 чи 140 календарних днів) захищає права вагітних жінок, в той же час обмежує можливості роботодавців. У трудових колективах складається ситуація, коли п'ять-шість місяців не можна замінити жінку, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, і відповідно інші працівники працюють з подвійним навантаженням. Внаслідок, цього склалась надзвичайно гостра ситуація – упереджене ставлення до молодих жінок та факти прихованої дискримінації при прийомі на роботу.

Ураховуючи це, експертами, що проводили дослідження запропоновані наступні рекомендації:

- Для забезпечення рівноцінного доступу жінок до важелів впливу на процеси прийняття рішень, необхідно змінювати стереотипи кадрової політики, забезпечувати гендерно збалансований кадровий резерв органів влади, а також розробити заходи по залученню чоловіків на посади спеціалістів;
- серед першочергових завдань для органів влади та громадськості є сформувати і організаційно забезпечити діяльність відповідних координаційної та експертної груп;

- продовжити практику проведення спеціальних досліджень та складання «Гендерного портрета області», що допоможе у визначенні пріоритетів області;
- здійснити консолідацію зусиль та фінансових ресурсів органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та організацій громадянського суспільства для подолання гендерної асиметрії;
- систематично проводити інформаційно-просвітницькі кампанії з питань гендерної рівності;
- активізувати висвітлення у засобах масової інформації матеріалів щодо законних прав населення звертатися до компетентних органів у випадках дискримінації за ознакою статі.

Херсонська область була першою областю, в якій у 2004 році проводилось дослідження «Гендерний портрет Херсонської області». Це дослідження мало деякі недоліки, а саме, - недостатній аналітичний матеріал й відсутність конкретних рекомендацій. Проведення соціологічного дослідження «Гендерні асиметрії в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Херсонської області» й вироблені висновки та рекомендації можуть стати прикладом нового рівня досліджень, здійснених місцевими експертами, що вказує на високий фаховий рівень та потенціал областей у реалізації досліджень такого роду. Такі дослідження можуть слугувати зразком аналітичної роботи для експертів гендерних ресурсних центрів для визначення гендерної ситуації в областях та проведення системної роботи в напрямку досягнення рівності жінок і чоловіків.

- **10-12 грудня у Закарпатті відбувся Всеукраїнський семінар-практикум шкіл відповідального батьківства та тато-шкіл**

(Див. Додаток 15 «Звіт про школи відповідального батьківства в Закарпатті»).

Проблема, розв'язанню якої було присвячено проведення семінару лежить у площині сформованого в українському суспільстві стереотипного розподілу сімейних ролей. Більшість з цих стереотипів відтворюється у поведінкових моделях як жінок, так і чоловіків у той час, як сучасні виклики зумовлюють часом зовсім інші потреби і вимагають інших моделей поведінки. Та навіть за наявності бажання, реалізувати будь-яку іншу модель часом стає неможливим як через суспільне несприйняття, так і через особисту неготовність жінки/чоловіка до таких змін. Як приклад, типова ситуація для українського суспільства, коли при розірванні шлюбу чоловіки дуже рідко порушують питання про передачу дитини на проживання з ними. Це, перш за все, свідчить про психологічну неготовність батька до щоденної відповідальності за дитину. Тому традиційно складається така ситуація, що дитина залишається з матір'ю. Однак, ця обставина означає не стільки те, що вибір зроблено правильний, скільки те, що він є традиційний для нашого суспільства.

У всіх жіночих консультаціях нашої країни проводять „Школи молодих матерів” для вагітних жінок, готуючи їх морально і фізично до пологів та до догляду за немовлям. При цьому мало хто замислюється над тим, що і майбутній батько, особливо, якщо він чекає на народження своєї першої дитини, потребує відповідної підготовки. Та, зазвичай, лише невелика частина майбутніх батьків виявляє бажання відвідати такі заняття разом з майбутньою матір'ю. Традиційно роль батька відсувається на другий план і зводиться, зазвичай, лише до забезпечення матеріального добробуту сім'ї. Разом з тим, якби майбутньому батькові приділялася увага на рівні з майбутньою матір'ю, від цього виграло б усе суспільство, і насамперед кожна конкретна сім'я.

Робота шкіл відповідального батьківства і тато-шкіл спрямована на підготовку подружжя, а не тільки жінки, як це робиться у "Школах майбутніх матерів", до пологів дружини, та до

набуття навичок догляду за дитиною, на усвідомлення чоловіками важливості ролі батька у житті дитини на всіх його етапах тощо.

Саме на це спрямована робота шкіл відповідального батьківства і тато-шкіл, які функціонують у багатьох областях України у різних форматах: як громадські організації, як комунальні установи, як окремі підрозділи при Центрах планування сім'ї тощо.

Тому даний семінар став джерелом обміну досвідом представників шкіл відповідального батьківства і тато-шкіл різних областей України з метою поширення і впровадження найбільш ефективних практик.

Актуальною є потреба в узагальненні досвіду роботи таких шкіл і поширенні кращих практик у всіх областях України. Закарпатська область, як одна із прикордонних областей в Україні потерпає від проблем, пов'язаних з виїздом на заробітки як жінок так і чоловіків, а, отже, має дуже гострі проблеми, пов'язані з відповідальним батьківством. Саме тому в області назріла проблема започаткування Школи відповідального батьківства, яка б допомогла вирішувати цю проблему.

Серед учасників семінару-тренінгу (40 осіб) були представники Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, експерти та фахівці різноманітних організацій, що мають позитивний досвід впровадження методик відповідального батьківства у себе в регіоні, а також представники органів державної влади, зокрема заступники голів облдержадміністрацій з гуманітарних питань та начальники структурних підрозділів облдержадміністрацій (управління у справах молоді та спорту, управління освіти і науки, управління охорони здоров'я, управління культури, Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Служба у справах дітей).

Модераторами була запропонована модель семінару, в якій теоретична частина відокремлена від практичної, і включає два блоки: теоретичний (ознайомлення учасників семінару з найкращими практиками впровадження шкіл відповідального батьківства в Україні та «тато-шкіл») і практичний (робота в тематичних секціях). У результаті проблемного аналізу, питань відповідального батьківства було виділено такі основні напрями:

- "Освітній", який включає у себе "Шкільну освіту" і "Домашнє виховання";
- "Вплив ЗМІ на формування свідомого ставлення до батьківства»;
- «Недосконалість законодавства з питань сім'ї».

Результати, які було досягнуто реалізацією проекту «Всеукраїнський семінар-практикум шкіл відповідального батьківства»:

- Учасниками та учасницями семінару добре засвоєно різні методики залучення батька до процесу виховання дитини та висловлені переконання щодо необхідності використання цих методів при розробці всіх Регіональних програм та поширення набутих знань серед колег.
- Поширено досвід кращих шкіл відповідального батьківства в Україні та методики психологічної підготовки подружжя до пологів дружини; усвідомлення чоловіками важливості ролі батька у житті дитини на всіх його етапах.
- Створено умови для започаткування школи відповідального батьківства у Закарпатській області.
- З метою інформування громадськості проведено відповідне засідання «Ужгородського прес-клубу».

Учасниками та учасницями семінару запропоновано:

- при розробці Регіональної програми з утвердження гендерної рівності створити робочі групи за пріоритетними напрямками: освіта, охорона здоров'я, культура, ЗМІ, зайнятість та безробіття, демографія, гендерна дискримінація та насильство, відповідальне батьківство і розробити програми з подолання гендерної нерівності у кожній окремій сфері, які потім об'єднати у одну регіональну програму із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- створити сайт шкіл відповідального батьківства та тато-шкіл для координації зусиль по створенню таких організацій в нових областях та поширення досвіду працюючих шкіл;
- щорічно проводити Всеукраїнську школу відповідального батьківства у Закарпатті

Моніторинг досягнення прогресу у забезпеченні рівності жінок і чоловіків на обласному рівні

Досягнення

Для відслідковування динаміки змін у гендерній ситуації в регіонах України, а також з метою інформування представників різних областей, експертами Програми були розроблені моніторингові таблиці та таблиці кількісних та якісних індикаторів змін, що відбувалися за 2008 рік у областях у напрямку забезпечення рівності жінок та чоловіків (*Див. Додаток 16 «Моніторинг областей»*).

Аналіз показав, що із 7-ми областей (Луганська, Херсонська, Харківська, Житомирська, Вінницька, Чернівецька, Закарпатська), ресурсні гендерні центри як комунальні установи працюють у 3-х областях (Луганська, Харківська, Житомирська). У Херсонській, Вінницькій та Чернівецькій областях такі центри працюють як громадські організації. Створений у Закарпатті ресурсний гендерний центр працює без статусу при управлінні у справах сім'ї, молоді та спорту Закарпатської ОДА. Частину функцій ресурсного гендерного центру у Закарпатті виконує освітній гендерний центр.

Освітні гендерні центри працюють у Закарпатській, Луганській, Вінницькій, Житомирській, Херсонській областях. Центри «Чоловіки проти насильства» діють у Луганській, Херсонській, Закарпатській та Вінницькій областях.

У всіх областях, крім Житомирської, Харківської та Закарпатської, призначені радники голів ОДА з гендерних питань. Але вони всі працюють на громадських засадах.

Тільки в одній області – Вінницькій, залишилась діюча Обласна Координаційна рада з гендерних питань. В усіх інших областях створені обласні міжвідомчі Координаційні ради з питань сім'ї, демографічного розвитку, гендерної рівності та протидії торгівлі людьми. Засідання цих рад відбуваються щоквартально. У Чернівецькій та Закарпатській областях не діє жодна координаційна рада, до повноважень якої б входили питання рівності жінок і чоловіків.

У всіх областях діють обласні гендерні програми з фінансуванням із обласних бюджетів.

Позитивну динаміку впровадження гендерної політики на рівні областей можна відслідкувати не тільки за результатами звітів з областей (*Див. Додаток 17 «Звіти областей»*), а також, аналізуючи таблиці якісних та кількісних індикаторів.

Відповідно до цих звітів, за підтримки ПРМПЖ ПРООН у 2008 році було проведено 17 семінарів-тренінгів, на яких отримали знання та підвищили свою кваліфікацію 514 осіб, основну частку яких складають представники виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. 60 журналістів взяли участь у цих заходах, результатом чого стало висвітлення ЗМІ близько 300 публікацій, програм ТБ та радіо, присвячених гендерній тематиці. Питання гендерної політики вже систематично розглядаються на засіданнях громадських рад, селекторних нарадах, сесіях обласних рад (24 рази).

Закарпатська, Херсонська, Вінницька та Луганська області включили гендерний компонент до Стратегій соціально-економічного розвитку областей до 2015 року (Херсонська, Закарпатська) та Програми соціально-економічного розвитку (Луганська). У областях множаться гендерні ініціативи на рівні виконавчої гілки влади: гендерний аудит обласних програм (Луганська), гендерна експертиза 54 обласних цільових програм (Херсонська), проводиться кількісний аналіз кадрового складу у виконавчій владі та органах місцевого самоврядування (Вінницька, Закарпатська, Луганська, Херсонська, Чернівецька, Житомирська), проводиться моніторинг ЗМІ (Луганська, Вінницька). Вся ця робота проводиться у співпраці з працівниками гендерних центрів, які в багатьох областях є радниками голів ОДА з гендерних питань (Луганська, Херсонська, Вінницька, Чернівецька).

Органи виконавчої влади всіх областей взяли на озброєння методики, запропоновані експертами ПРМПЖ ПРООН (методика логіко-структурного планування, методика, проведення оцінки та моніторингу обласних програм).

Всі області, представники яких взяли участь у навчальній поїздці до Швеції, зазначають позитивний вплив на розуміння керівництвом областей, важливості впровадження гендерної політики, а особливо це позначилося на Херсонській, Вінницькій областях, де зараз відбуваються серйозні зрушення у цьому напрямку за ініціативи заступників голів ОДА.

Уроки

Разом з тим, можна відслідкувати й негативні зміни, що відбуваються в регіонах.

Всупереч підписаним Меморандумам, не всі області мають змогу фінансувати гендерні ресурсні центри. Це стосується тих областей, де вони діють не як комунальні установи. Головною причиною такого стану є відсутність Типового положення про гендерні ресурсні центри. На даному етапі Проект такого положення вже надісланий до Кабінету міністрів України і знаходиться там на розгляді.

Ще однією причиною є конфлікти між ОДА та Обласними радами, який існує майже у всіх областях і який не дає можливості ефективно співпрацювати представникам двох гілок влади. Адже Обласна рада виділяє та затверджує виділення коштів із місцевого бюджету. Можна зробити висновок про необхідність включення як цільової групи для навчань і депутатів обласних рад.

Економічна криза, що продовжує заглиблюватися в Україні, в свою чергу негативно впливає на реалізацію гендерної політики – заморожено започаткування ресурсних гендерних центрів як комунальних установ у Вінниці, Чернівцях, в жодній з областей не введено посади радника з гендерних питань, який би отримував зарплатню.

Досягнуті результати

В результаті продовження реалізації розробленої регіональної гендерної стратегії та проведеної діяльності ПРМПЖ ПРООН протягом 2008 року було досягнуто наступних результатів:

- Особи, що приймають рішення в Одеській, Рівненській, Черкаській, Хмельницькій, Чернівецькій ОДА, проінформовані про можливі сфери співпраці, про принципи та методи співпраці з ПРООН. Вони зобов'язалися розглянути питання про відкриття Обласних гендерних ресурсних центрів на засіданнях Обласних рад та розробити пропозиції для співпраці, а також підготувати до підписання Меморандум з ПРООН. В результаті цієї діяльності підписаний Меморандум з Чернівецькою ОДА.
- У відповідь на запити областей по збільшенню кількості та підвищенню потенціалу місцевих експертів з гендерних питань, Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН підготовлені за методикою LFA 17 тренерів, 14 з яких були відібрані для проведення семінарів-тренінгів у 7 областях України.
- Під час моніторингових поїздок на семінари-тренінги експертами ПРМПЖ ПРООН була визначена та оцінена здатність підготовлених місцевих тренерів-фасилітаторів до проведення у майбутньому подібних тренінгів у областях України. Результати поїздок виявили достатньо хорошу підготовку 14 місцевих експертів, які володіють методикою логіко-структурного підходу та можуть ефективно проводити тренінги на запити регіонів.
- На запит який надійшов від представників різних регіонів – підвищити спроможність обласних Координаційних гендерних рад та заступників голів районних адміністрацій і відповідних спеціалістів до розробки та впровадження обласних гендерних програм – Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН забезпечено проведення 14 тренінгів у 7 областях України підготовленими 14-ма місцевими тренерами фасилітаторами.
- Підвищена здатність 135 представників Обласних Координаційних гендерних рад та 178 представників районних адміністрацій (у тому числі 42 заступники голів районних адміністрацій) до координації впровадження та реалізації гендерних обласних програм у 7-ми згаданих областях.
- У першому півріччі 2008 року визначені ініціативи областей, які потребували підтримки з боку ПРМПЖ ПРООН. Ці проекти за цими ініціативами успішно реалізовані протягом II півріччя 2008 року.

3. ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ

Навчальна подорож до Швеції

Одним з найважливіших внутрішніх питань в Україні є аналіз гендерних чинників і дотримання гендерної політики. Вперше за час незалежності це твердження увійшло до Програми дій Уряду України. Уряд підтвердив свою політичну волю проводити гендерну політику. Зокрема, важливо використовувати гендерний підхід як принцип дії для усіх органів виконавчої влади на регіональному і національному рівнях. Водночас Україна не має успішного досвіду формування стратегії досягнення гендерної рівності і на початковому етапі важливо скористатись позитивним досвідом інших країн, у яких проводиться ефективна державна гендерна політика, завдяки якій вони досягли економічного та соціального прогресу. Тому вивчення досвіду формування стратегій досягнення гендерної рівності на різних рівнях (національному і регіональному) є надзвичайно важливим.

Що стосується важливості гендерних підходів для соціального розвитку, особливий інтерес для України представляє Швеція. Гендерна політика в цій країні стала принципом, який використовується в усіх сферах державного управління, а під час прийняття рішень – на центральному та місцевому рівнях. Крім цього, Швеція активно ділиться своїм досвідом



формування стратегій досягнення гендерної рівності. У лютому 2007 р. представники п'яти міністерств взяли участь в організованій ПРООН навчальній поїздці до Швеції. У червні 2008 р. ПРООН було організовано наступну поїздку для посадовців середньої ланки шести ключових державних установ (Міністерства культури і туризму України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства юстиції України, Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту, Секретаріату Кабінету Міністрів, Державного комітету телебачення і радіомовлення України).

Метою візиту було ознайомлення з гендерними стратегіями, які виявились ефективними в соціальному та економічному розвитку Швеції, включаючи секторний розвиток, підвищення кваліфікації учасників задля професійного використання цих стратегій в Україні, формулювання/вдосконалення секторних планів дій для досягнення гендерної рівності. Навчальна поїздка була спланована для того, щоб представники згаданих міністерств краще зрозуміли процес розробки гендерних стратегій, а також шляхи їх застосування, здобули практичні навички формування гендерної політики, започаткували зв'язки між ключовими міністерствами Швеції та України. Очікується, що досвід та знання, здобуті українськими посадовцями, будуть використанні в їх роботі після повернення. Програму навчальної поїздки та список учасників див. у *Додатках 18 і 19*.

Учасники:

Навчальна подорож була призначена для 14 учасників. До складу делегації ввійшли:

- Працівники ПРООН та ПРМПЖ – 2 особи
- Представники Міністерства внутрішніх справ – 3 особи
- Представники Міністерства юстиції – 1 особа
- Представники Міністерства сім'ї, молоді і спорту – 3 особи
- Представники Секретаріату Кабінету міністрів – 1 особа
- Представники Міністерства культури і туризму – 2 особи
- Представники Державного комітету телебачення і радіомовлення – 2 особи

Було проведено наступні зустрічі:

- Пані Бонні Бернстром (Ms. Bonnie Bernström, Språngbrän);
- Пан Томас фон Матерн (Mr. Thomas von Matérn, Språngbrän);
- Пані Ханна Андре (Ms. Hanna André), координатор гендерних проектів, Міністерство охорони здоров'я і спорту;
- Пані Інгела Екблом (Ms. Ingela Ekblom), начальник відділу кадрів, Радіо Швеції;
- Пані Сандра Хультренг Стенстром (Ms. Sandra Hultgren Stenström), радник з питань зовнішньої політики, Департамент поліції у справах насильства в сім'ї;

- Пан Магнус Якобсоном (Mr. Magnus Jacobsson), прес-секретар JÄMO, омбудсмен з питань законодавчого обґрунтування рівних можливостей для жінок і чоловіків;
- Пан Матц Есемір (Mr. Mats Essemyr), дослідник, Шведська конфедерація професійних роботодавців;
- Пані Джені Сонесон (Ms. Jenny Sonesson), генеральний секретар, „Вільні жінки”, неурядова організація, яка сприяє боротьбі з насильством проти жінок;
- Пані Анна Гютас-Сандквіст (Ms. Anna Giotas-Sandquist), керівник проекту;
- Пан Курт Келунд (Mr. Kurt Kelund), заступник губернатора округу Зодерманлянд;
- Пані Крістен Венберг (Ms. Krstin Wennberg), керівник проекту, Шведська агенція економічного і регіонального розвитку (NUTEK);
- Пані Сіг Бріт Ларсон (Ms. Sig Britt Larsson), керівник проекту, Шведська агенція економічного і регіонального розвитку (NUTEK);
- Пані Матільда Бергрєн (Ms. Matilda Berggren), координатор, Міністерство культури;
- Пані Анна Клербі (Ms. Anna Klerby), дослідниця, Рада культури, Міністерство культури;
- Пан Мартін Сунді (Mr. Martin Sundi), старший радник Міністерства культури;
- Пані Катя Бьорклунд (Ms. Katja Björklund), заступник директора, Coordination Secretariat, Міністерство культури.



Обговорювані питання:

- Стратегії досягнення гендерної рівності в Швеції,
- Механізм застосування гендерних підходів,
- Формулювання гендерної політики,
- Розробка планів дій для забезпечення гендерної рівності у відповідних міністерствах.

За результатами візиту українська делегація отримала можливість:

- Краще розуміти стратегії досягнення гендерної рівності в Швеції;
- Більш глибоко розуміти механізми розробки та імплементації гендерної політики;
- Набула практичних вмінь формулювати гендерну політику;
- Розробила/вдосконалила плани дій для забезпечення гендерної рівності в усіх шести міністерствах/відомствах.

Навчальний візит також сприяв обміну досвідом через наступне:

- Розповсюдження інформації про методи розробки та імплементації секторальної гендерної політики, що сприяє створенню універсальної методологічної бази формування та впровадження такої політики;
- Порівняння нинішньої реальності та досвіду використання стратегій досягнення гендерної рівності в Швеції з умовами, які панують в Україні;
- Друк матеріалів, які сприяють передачі знань представникам ключових міністерств/відомств;

- Презентація та розповсюдження звіту про навчальний візит серед учасників проекту від уряду;
- Рекомендації щодо вдосконалення механізмів досягнення гендерної рівності в Україні на основі результатів візиту.

Загалом, 104 державних службовця з 9 державних органів України (8 Міністерств, 1 Комітет, 1 Комісія, 1 Секретаріат Кабінету Міністрів), які брали участь у семінарах, тренінгах та навчальній подорожі мали змогу оновити та розвинути свої вміння та знання стосовно планування проектів спираючись на логіко-структурний підхід (LFA), та ознайомитися з європейськими і шведськими досвідом і стратегіями, які можна використовувати і в Україні для покращення планування та гендерних підходів в державних установах. Звіти учасників навчальної поїздки див. у *Додатку 20*.

Традиційна зустріч із журналістами у Міжнародний жіночий день

Напередодні Міжнародного жіночого дня представники Верховної Ради, уряду та провідних ЗМІ відвідали інформаційний захід для журналістів “Інвестиції в жінок та дівчат: українська реальність” для того, щоб обговорити питання рівних можливостей для жінок і чоловіків. Цей захід був організований підкомітетом з юридичних питань та гендерної політики комітету Верховної Ради з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин разом з департаментом інформації представництва ООН в Україні та Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН. Згідно із останнім дослідженням, проведеним центром соціальної експертизи при Інституті соціології Національної академії наук України за підтримки ПРООН, проблема гендерної нерівності залишається важливою для українського суспільства. Як чоловіки, так і жінки усвідомлюють це все більше і більше. Роль жінки в суспільному і політичному житті продовжують недооцінювати, причому такі думки висловлюють навіть деякі експерти з гендерних питань. Згідно з результатами згаданого вище дослідження кожен другий українець визнає існування в Україні гендерних стереотипів. Учасники зустрічі також погодились з тим, що гендерні проблеми потребують належного висвітлення в ЗМІ.



“Участь жінок у політичному житті та жіноче лідерство в Україні”

Представниці Верховної Ради України, українського Уряду, бізнес-структур, недержавних організацій, провідних національних ЗМІ взяли участь у роботі круглого столу “Участь жінок у політичному житті та жіноче лідерство в Україні”, який був присвячений обговоренню та аналізу питань, пов’язаних з підвищенням позицій жінок на всіх рівнях суспільної діяльності. Цей захід був організований Програмою рівних можливостей та прав жінок в рамках ініціативи Регіонального Бюро ПРООН для Східної Європи та СНД, яка стосується підготовки Звіту про участь жінок у політичній діяльності у державах Східної Європи та СНД.

У ході роботи круглого столу учасники проаналізували причини низького рівня участі жінок у політичному житті країни та висловили свої пропозиції щодо підвищення позиції жінок на всіх етапах прийняття рішень. В Україні жінки контролюють лише 5-10% економічних

ресурсів. Вони становлять 38% усіх підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю, очолюють 26% малих підприємств, 15%-середніх, 12%-великих. Бізнесом у промисловості керують лише 2% жінок. Заробітна плата жінок у середньому складає 68,6% від заробітної плати чоловіків. Згідно з результатами останніх досліджень ООН жінки більшою мірою займаються низькооплачуваною роботою, з низьким статусом, або роботою за контрактом, що надає обмежені можливості соціального страхування. Навіть за однакову роботу жінки отримують на 20-30% менше, ніж чоловіки. Жінки здійснюють дві третини хатньої роботи, але вони отримують лише десяту частину світового доходу та володіють лише 1% світового майна.



Згідно з результатами дослідження, проведеного Центром соціальних експертиз Інституту соціології НАН України за підтримки Програми розвитку ООН, проблема гендерної нерівності залишається

актуальною для українського суспільства, причому характерне зростання усвідомлення цього явища і чоловіками, і жінками. Продовжує недооцінюватися роль жінки в суспільно-політичному та громадському житті, і такі оцінки характерні навіть для експертів з гендерних питань. За результатами дослідження, кожен другий громадянин України визнає наявність у суспільстві гендерної нерівності. При цьому більшість населення (62%) вважає, що обмежуються права жінок.

16 днів проти гендерного насильства

Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту у співпраці з Програмою рівних можливостей та прав жінок, низкою міжнародних та неурядових організацій започаткувало Національну кампанію «Стоп насильству», яка триває з жовтня 2008 року до листопада 2009 року. 25 листопада, у Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства щодо жінок, у всьому світі традиційно стартувала акція «16 днів проти гендерного насильства». В її рамках 25 листопада у Києві відбулась прес-конференція Постійного Координатора ООН в Україні пана Френсіса О'Доннелла, Міністра України у справах сім'ї, молоді та спорту пана Юрія Павленка та олімпійської чемпіонки з вільної боротьби пані Ірині Мерлені.

Статистика свідчить про те, що кожна третя жінка у світі протягом свого життя піддається насильству. Серед 10-ти найбільш ризикованих факторів, які впливають на життя жінок, ризики зґвалтування та домашнього насильства набагато вищі за захворювання на рак та дорожньо-транспортні пригоди.



25 лютого 2008 року Генеральний Секретар ООН Пан Гі Мун ініціював всесвітню кампанію із викорінення насильства щодо жінок. Пан Гі Мун закликав лідерів усього світу підтримати кампанію на національному рівні, а також створити глобальну мережу лідерів, які допоможуть привернути увагу громадськості до проблеми насильства стосовно жінок.

В Україні одразу декілька агенцій ООН спрямовують свої зусилля на викорінення насильства по відношенню до жінок та дітей. Зокрема, за ініціативи Програми Розвитку ООН низка громадських організацій звернулись до Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, закликаючи провести Національну кампанію «Стоп насильству!».

16 жовтня у Києві було проведено Національний форум «Стоп насильству!», під час якого учасники розробили Платформу дій з протидії насильству стосовно жінок, дітей та сім'ї. На основі Платформи було вироблено План дій, до роботи над яким долучились як громадські організації, так і міністерства й відомства. За 10 місяців поточного року за вчинення насильства у сім'ї на облік поставлено 56 тисяч осіб.

Водночас в Україні запроваджено систему роботи з особами, що вчинили насильство і вже не лише жертва отримує допомогу, а й до кривдника застосовуються не лише санкції, а й примусове лікування від алкоголізму, провадження виправних програм тощо.

В Україні під час акції «16 днів проти гендерного насильства» проходили заходи в різних регіонах України. Управління у справах сім'ї, молоді та спорту обласних державних адміністрацій, громадські організації за підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок, що є спільною програмою Європейського Союзу та Програми Розвитку ООН в Україні провели ряд круглих столів, виставок, роз'яснювальну роботу.

Зокрема у Закарпатській області відбулося засідання прес-клубу, присвячене перспективі викорінення гендерного насильства, у Харкові круглий стіл відбувся у прямому ефірі на одному з регіональних телеканалів, по всій Херсонській області пройшли вуличні акції «Голос дитини проти домашнього насильства», а також вистава «Ми проти насильства». На Луганщині було проведено цілу низку конкурсів – на кращий дитячий малюнок, фотороботу і навіть на кращий кросворд на гендерну тематику.

В результаті форуму його учасники дійшли згоди, що настав час зосередити зусилля на національному плані дій, який допоміг би перетворити норми права у щоденну реальність.

4. ПЕРЕГЛЯД ЗАКОНОДАВСТВА

Проведення Міністерством юстиції України аналізу положень нормативно-правових актів на предмет відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків структурними підрозділами центрального апарату Міністерства набирає обертів. Проте результатом проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства у 2007 році стало виявлення недоліків у роботі Міністерства юстиції України та окреслення необхідного кола нових знань та навичок, необхідних для проведення вказаної експертизи спеціалістами Міністерства. Відповідно до наказу Міністерства юстиції України від 15.09.2008 р. № 1391/7 затверджено новий склад робочої групи з впровадження гендерних підходів у роботі Міністерства юстиції.

У 2008 році для проведення гендерно-правової експертизи Міністерством юстиції пропонувалися наступні законодавчі акти: Закон України “Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення” та Закон України “Про правові засади цивільного захисту”.

26 вересня 2008 року Програмою рівних можливостей та прав жінок ПРООН за підтримки Шведського агентства міжнародного розвитку (Sida) було організовано тренінг для членів

робочої групи Міністерства юстиції України з провадження гендерних підходів у роботі Міністерства. Програмою тренінгу було передбачено вивчення основних засад державної гендерної політики, визначення терміну “гендер”; розглянуто методологію проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства.

Крім того, членам робочої групи у трьох підгрупах було запропоновано провести гендерно-правову експертизу проектів нормативно-правових актів та чинних нормативно-правових актів. Незважаючи на короткі терміни, які були надані для проведення вказаної експертизи, члени робочої групи загострили свою увагу на найважливіших положеннях вказаних проектів. Вказана ситуація свідчить про ефективність таких заходів.

Експертом, який був відібраний для надання методичної допомоги, було проведено 6 консультацій для працівників центрального апарату Міністерства юстиції України, які здійснюють гендерно-правову експертизу вищезазначених законів України. На вказаних консультаціях було окреслено предмет правового регулювання проаналізованих законів; аналіз міжнародно-правових документів, що визначають стандарти і принципи гендерної рівності; проведено постатейний аналіз положень законів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У 2008 році “Методологічні підходи до проведення гендерно-правової експертизи національного українського законодавства” були розроблені Катериною Левченко (президент Міжнародного жіночого центра «Ла Страда – Україна») та учасниками гендерної робочої групи Міністерства юстиції і представниками Програми рівних можливостей і прав жінок ПРООН. Посібник був надрукований і має бути розданий членам міністерських гендерних робочих груп та іншим зацікавленим особам. Це був новий крок у проведенні експертної гендерної експертизи законодавства України.

5. ЩОРІЧНИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЗВІТ

На запит Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту, яке має готувати щорічний звіт “Забезпечення гендерної рівності”, в рамках Програми рівних можливостей та прав жінок ПРООН було розроблено методологію підготовки таких звітів, що мала на меті ліквідувати труднощі у забезпеченні належної якості моніторингу та звітності. Програмою рівних можливостей була залучена національний експерт Лідія Амджадін, яка розробила методологію підготовки державної звітності, програми дослідження та збору інформації; провела консультування членів робочої групи задля забезпечення високої якості звіту, що дало змогу державним структурам виконувати цю роботу в майбутньому на належному рівні. Національний експерт з розробки методології підготовки щорічного державного звіту “Забезпечення гендерної рівності” внесла певні зміни у порядок викладу матеріалу відповідно до сучасних наукових розробок у сфері гендерних відносин; запропонувала відповідні способи оцінки гендерного процесу в Україні, визначила вплив гендерних чинників на формулювання політики, соціальних та економічних відносин, розвиток громадянського суспільства.

Міністерство України у справах сім’ї, молоді та спорту як центральний орган виконавчої влади, відповідальний за гендерну політику в Україні, у співпраці з Програмою рівних можливостей та прав жінок в Україні провело зустріч Міжвідомчої координаційної ради із моніторингу за виконанням Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. та Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків”. Таким чином було підбито підсумки впровадження

державної гендерної політики у 2008 р. Станом на кінець 2008 р., у Секретаріатах 27 комітетів Верховної Ради призначено осіб, які надають консультативну і методичну допомогу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. У 16 областях України призначено радників голови обласної державної адміністрації, при 18 облдержадміністраціях функціонують обласні координаційні гендерні ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми. Водночас в Україні відсутня державна гендерна статистика, так само немає і відповідних відомчих показників, які б враховували гендерний аспект. Відсутність цієї інформації не дає змоги оцінити перетворення, які вже відбулись з тим, щоб належним чином відкоригувати виконання державної та обласних програм на подальший період. Відповідно, згідно з рішенням наради, Держкомстату рекомендовано привести у відповідність до статті 5 згаданого Закону нормативно-правові акти для забезпечення збирання гендерно-диференційованої статистики.

При 37 центральних органах виконавчої влади створено експертні робочі групи з впровадження гендерних підходів (включаючи і Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту). Радників Міністрів з гендерних питань призначено у Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту та Міністерстві внутрішніх справ України. Але на рівні районів та міст дуже часто спеціаліст, на якого покладено питання впровадження гендерної політики, відповідає за цілу низку інших питань, що не призводить до ефективної роботи.

Крім того, гендерна оцінка соціально-демографічної політики в Україні змушує робити невтішні висновки. Зокрема, показник середньої тривалості життя населення в Україні передостанній у Європі. При цьому третина українських чоловіків у віці 16 років не доживе до 40. Водночас, через різний вік виходу на пенсію існує велика різниця між розміром пенсій чоловіків та жінок. За прогнозами експертів, за умови впровадження накопичувальної пенсійної системи, пенсії жінок становитимуть 20 % від пенсії чоловіків.

В результаті засідання прийнято рекомендації Міністерству України у справах сім'ї, молоді та спорту розробити та запровадити систему моніторингу виконання галузевих програм та провести гендерний аналіз кадрового складу галузі.

Ще одним прикладом співпраці з урядом можна назвати державний звіт «Гендерна освіта та просвіта в Україні», який входить в Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Міністерство України з питань сім'ї, молоді і спорту та Міністерство освіти і науки України звернулися до Програми рівних можливостей і прав жінок ПРООН за підтримкою у підготовці звіту. Цей звіт мав на меті аналіз системи вищої освіти в Україні в контексті гендерної політики та впровадження гендерних компонентів на державному рівні. Звіт допоміг встановити гендерну диспропорцію в освітній сфері (кадри, освітня програма, доступ до вищої освіти), проаналізувати рівень готовності державних наукових закладів включити гендерні дослідження в свої програми, вивчити поточний стан гендерної освіти в Україні (кількість учбових закладів, які мають гендерні програми, зміст гендерної освітньої програми, рівень їх впровадження, фінансування) та розробити рекомендації задля підвищення ефективності гендерної політики в освітній сфері. Цей звіт може також посприяти розробці довгострокової стратегії впровадження гендерних змін в освітній сфері. Програма рівних можливостей і прав жінок ПРООН розробила систему складання звіту аби забезпечити відповідний якісний моніторинг : було складено робочу групу до складу якої входили 2 представника Програми, також були залучені національний експерт і асистенти. Вони надавали методичну допомогу під час написання звіту і слідкували, щоб документ був складений у відповідності з міжнародними стандартами (індикатори, цільові групи, система моніторингу, аналіз проблем, рекомендації).

2.2. УПРАВЛІННЯ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ

2.2.1. ПАРТНЕРСТВО

Згадані вище досягнення не були б можливими без тісної співпраці партнерів і координації Програми на національному і міжнародному рівнях. На постійній основі здійснюється посилення співпраці з партнерами ПРМПЖ ПРООН.

Список партнерів:

1) Урядові установи:

- ✓ Комітет Верховної Ради України з питань міжнародних відносин,
- ✓ Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин та міжетнічних відносин,
- ✓ Комітет Верховної Ради України з питань сім'ї, молодіжної політики, спорту і туризму,
- ✓ Комітет Верховної Ради України з питань освіти і науки,
- ✓ Комітет Верховної Ради України з питань охорони здоров'я,
- ✓ Секретаріат Верховної Ради України,
- ✓ Інститут законодавства Верховної Ради України,
- ✓ Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту,
- ✓ Міністерство економіки України,
- ✓ Міністерство юстиції України,
- ✓ Міністерство освіти і науки України,
- ✓ Міністерство внутрішніх справ України,
- ✓ Міністерство закордонних справ України,
- ✓ Міністерство праці і соціальної політики України,
- ✓ Міністерство культури і туризму України,
- ✓ Міністерство охорони здоров'я України,
- ✓ Державний комітет телебачення і радіомовлення України,
- ✓ Державний комітет статистики України,
- ✓ Обласні державні адміністрації Чернігівської, Херсонської, Київської, Луганської, Львівської, Полтавської, Тернопільської, Вінницької, Закарпатської, Чернівецької, Харківської, Рівненської, Хмельницької, Одеської та Житомирської областей,

2) Громадські організації:

- ✓ Центр юридичного реформування та законодавчої діяльності,
- ✓ Школа рівних можливостей,
- ✓ Київський інститут гендерних досліджень,
- ✓ Жіночий правозахисний центр "Ла-Страда",
- ✓ Регіональні неурядові організації

3) Організації-донори:

- ✓ Шведське агентство міжнародного співробітництва та розвитку,
- ✓ Делегація Європейської комісії в Україні,
- ✓ Канадське агенство міжнародного розвитку.

2.2.2. ОБМІН ДОСВІДОМ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ

Члени ПРМПЖ ПРООН Лариса Кобелянська і Михайло Корюкалов взяли участь у **триденному семінарі, присвяченому підготовці тренерів (Training of Trainers)**, який мав на меті забезпечити координаторів та спеціалістів проектів розумінням, засобами та вміннями, необхідними для сприяння гендерній політиці на офіційному рівні. Цей семінар було проведено 14-16 квітня 2008 р. у м. Сенец у Словачії.

Під час семінару учасники були забезпечені наступним:

- Концептуальним баченням гендерної рівності та зв'язками цих питань з правами людини (з акцентом на сфери діяльності ПРООН);
- Розумінням суті стратегії досягнення гендерної рівності;
- Базовими навичкам гендерного аналізу, а також засобами планування і моніторингу;
- Допоміжними матеріалами про сприяння стратегії досягнення гендерної рівності та процесу гендерних змін;
- Доступом до онлайн-ової інформації та ресурсів з метою подальшої освіти і підвищення кваліфікації.

В рамках семінару було розроблено схему впровадження гендерної політики в Україні на національному та регіональному рівні (див. *Додаток 21*).

Керівник проекту ПРМПЖ ПРООН пані Лариса Кобелянська взяла участь у **Заключній конференції в рамках компанії Ради Європи по боротьбі за насильством над жінками, включаючи насильство в сім'ї**, яка відбулася 10-11 червня в Страсбурзі.

Учасники конференції підкреслили основні сфери діяльності, визначили важливі і ефективні кроки подолання насильства в сім'ї. Крім цього, взяли участь у створенні мережі організації/установ, які будуть працювати у напрямку подолання насильства в сім'ї.

Під час заключної конференції в рамках ініційованої Радою Європи кампанії боротьби з насильством проти жінок, включаючи насильство в сім'ї, учасники проаналізували поступ, досягнутий усіма членами Ради Європи у сфері подолання цієї проблеми. Україна отримала рекомендацію пристосувати способи боротьби з насильством проти жінок, які виявилися ефективними в країнах-членах Ради Європи до своїх умов, співпрацювати з мережею організацій, які вже намагаються подолати насильство в регіоні, а також використовувати засоби боротьби з гендерним насильством у політиці та діяльності ПРООН в Україні.

2.2.3. СПІВПРАЦЯ З ПРОЕКТАМИ ПРООН. ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У РОБОТУ ПРООН

У 2008 р. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні провела гендерний аудит трьох проектів ПРООН. Гендерний аудит трьох пілотних проектів здійснюється в рамках загальної стратегії ПРООН з гендерного інтегрування і є логічним і послідовним кроком у цьому процесі. Проведення навчальних семінарів з тематики 2007 року започаткувало системний підхід до всіх проектів ПРООН. Здійснення гендерного аудиту 2008 року

передбачає представлення показників наявності зрушень та окремі тенденції, які можна виявити. За наслідками проведення аудиту надано рекомендації, які можуть бути враховані в планах 2009 і наступних років.

Було проведено гендерний аудит проектів «Зміцнення управління та фінансової стійкості національної системи природоохоронних територій в Україні» (2 грудня 2008), «Спільнота споживачів та громадські об'єднання» (16 грудня 2008 року), «Врядування з питань ВІЛ/СНІДу» (17 грудня 2008 року). Аудит проводився співробітником Проекту рівних можливостей ПРООН Михайлом Корюкаловим і експертом Оленою Суисловою.

В ході проведення гендерного аудиту експерти ознайомилися з проектними документами, а також іншою інформацією в рамках проектів, наданою персоналом. Проведення аудиту відбувалося у вигляді співбесіди з координаторами проекту та уповноваженим з гендерних питань (*gender focal point*) (проект «Врядування з питань ВІЛ/СНІДу»). Матриця гендерного аудиту подана у Додатку 22.

Аналізуючи спільні тенденції і відмінності, можна відзначити наступне.

Вертикальні компоненти

- Політична воля керівництва стала і послідовна. За жодним з компонентів гендерного аудиту не було відповідей «нецікаво», «не потрібне», «не збираємося робити» тощо. Були відзначені як визнання необхідності гендерного інтегрування в цілому, так і зацікавленість в його окремих аспектах, зокрема в застосуванні до проектів. Усвідомлений підхід керівництва до важливості гендерної проблематики можна пояснити кількома факторами, зокрема послідовною увагою до підвищення гендерної чутливості з боку керівництва ПРООН та зусиль Проекту рівних прав і можливостей, а також підвищенням загального рівня обізнаності в суспільстві щодо теми в цілому.
- Технічна спроможність переважно знаходиться на початкових рівнях, бо персонал не має спеціальної підготовки і досвіду щодо гендерної проблематики. Водночас в деяких випадках можна відзначити, що персонал може практично реалізовувати певні компоненти. Це стосується певних підходів гендерного аналізу, гендерних компонентів тренінгів, диференціації даних за гендерною ознакою тощо. Підвищення технічної спроможності персоналу на цьому етапі має відбуватися в основному за конкретними напрямками, потрібними в рамках проекту, а не стільки у формі загальноосвітніх тренінгів і семінарів. Це матиме кращий ефект та практичні наслідки для проекту.
- Практична реалізація застосування гендерних підходів у проектах, якщо відбувається, то, в основному, спорадично і не системно. Основною причиною браку системності можна назвати відсутність гендерної проблематики як наскрізної в проектних документах, що не вимагає в подальшому звертатися до цієї тематики системно і послідовно.
- В колективах не спостерігалися прояви дискримінаційної поведінки. Проте нема підстав стверджувати, що організаційна культура носить сталий усвідомлений характер гендерної чутливості. Проекти, в основному, мають невелику кількість персоналу, тому проведення організаційного гендерного аналізу (гендерного аналізу кадрової політики) в кожному з них недоцільне. Проте є сенс провести такий аналіз кадрових документів ПРООН в цілому, а також пілотний аналіз кількох проектів, кількість персоналу в яких не менше, ніж 8-10 осіб. Це може дати можливість виявити тенденції, на які слід відповісти в усіх проектах ПРООН не лише реактивно, а і про-активно.

Горизонтальні компоненти

- Проведення гендерного аналізу в проекті, навіть в його скороченому та неповному вигляді дає можливість побачити напрями здійснення проекту більше сфокусовано і конкретно. Є доцільність закладати проведення гендерного аналізу або включення його компонентів в аналіз на початку в усі проекти. Це дасть можливість побачити, які напрями проекту знаходять під експліцитним гендерним впливом і де слід продовжити гендерне інтегрування, а також, в яких формах це може відбуватися.
- Відображення гендеру в проектній документації як наскрізна тема в основних документах не є поширеним на всі проекти. В тексті деяких документів зустрічаються положення, які відображають наявні гендерні аспекти в проекті, проте цей підхід не є системним. Відображення гендерної проблематики в проектних документах є запорукою системного і послідовного підходу до тематики в цілому в рамках всього проекту.
- В проектах, що проходили пілотну стадію гендерного аудиту, відсутні бюджетні витрати окремим рядком на гендерне інтегрування. Включення бюджетних витрат окремою позицією на реалізацію гендерного компоненту ставить процес гендерного інтегрування на якісно інший рівень.
- Включення гендерної складової в навчальні заходи в проектах відсутні, або додаються ситуативно. Освітній компонент і досі залишається важливим чинником підвищення гендерної обізнаності та чутливості. Проте сьогодні слід використовувати цей інструментарій більш індивідуально, зі зверненням до практичних аспектів реалізації проекту та визначення наслідків такого звернення. Такі кроки неможливі без здійснення попередніх кроків з комплексним підходом.
- Проектні дані не завжди розділені за ознакою статі, але нема принципових заперечень зробити це за основними напрямками. Для цього в персоналу є початкові вміння і бажання розібратися краще. Слід наголосити на тому, що є певне непорозуміння щодо розподілу даних за ознакою статі. Розподіл має на увазі те, що всі дані, які збираються в ході здійснення проекту і стосуються кількості людей (участь в фокус-групах, тренінгах, презентаціях, конференціях тощо), мають, окрім загальної цифри, мати розподіл на те, скільки серед них жінок і чоловіків. Такий розподіл слід відрізнити від індикатору представництва за ознакою статі, який може бути включений в проект. Такий індикатор може складати певне співвідношення, яке має досягатися в рамках проекту по заходах, на проведення яких організатори мають вплив. Водночас диференціація даних за ознакою статі, навіть без їх тлумачення і аналізу, може бути надійним ресурсом для визначення тенденцій як в проекті, так і в галузі в цілому.
- Гендерні експерти в проекти не залучалися, але можуть бути залучені, якщо така доцільність буде обґрунтована. Відсутність такого залучення можна назвати «втраченим ресурсом» для проектів, які проходили пілотну стадію гендерного аудиту. Залучення експертів з гендерних питань є можливістю з ефективним співвідношенням «ціна – якість» та з невеликими витратами часу досягти помітних змін в проекті та зробити за рахунок адресованого впровадження гендерного компоненту більш ефективною реалізацію всього проекту. Це стосується, зокрема індивідуального консультування, якому в майбутньому слід приділити більше уваги та ресурсів.
- Гендерні індикатори в проектах відсутні. Наявність гендерних індикаторів робить гендерне інтегрування більш помітним. При цьому «загальні» індикатори (такі, які можна застосувати до різних проектів) в проект може, за умов початкової підготовки, включати сам персонал проектів. До таких індикаторів можуть бути віднесені індикатори гендерного представництва в участі в заходах, наявність бюджетних витрат в проекті на певному рівні, наявність гендерно чутливої кадрової політики тощо. «Спеціальні» індикатори (такі, які мають відношення тільки до цього проекту або до

певної групи проектів) можуть, на перших порах, розроблені за допомогою гендерних експертів.

- Інституціоналізація в проектах має вигляд призначення уповноважених з гендерних питань (*gender focal point*). Діяльність уповноважених з гендерних питань не має сталих визначених обов'язків та критеріїв, як і відсотку часу, якій вони мають приділяти гендерній тематиці. Підготовка гендерних уповноважених в рамках окремого проекту не є доцільною, бо розмір штату проектів зазвичай невеликий, і уповноважені мають визначений перелік обов'язків за проектом. Необхідно продумати проведення регулярних заходів для гендерних уповноважених з метою підвищення їх обізнаності, обміну досвідом, набуття специфічних навичок тощо. Це також дасть можливість здійснювати моніторинг гендерного інтегрування не спорадично, а регулярно і системно, а також слугувати ефективним мотиваційним фактором.
- Зміни, пов'язані з гендерним інтегруванням, фіксуються не завжди і переважно лише під час проведення зовнішньої оцінки, гендерного аудиту чи іншого роду зовнішніх втручань. Оцінка впливу гендерного інтегрування чи/та гендерного фактору на реалізацію проекту в цілому є непростим процесом. На сьогодні відсутній конвенційний підхід щодо методики, а тому зробити подібну оцінку самостійно не завжди виглядає реальним. Проведення другого етапу гендерного аудиту з метою визначення гендерних впливів може допомогти поставити процес на фаховий рівень і дати можливість в майбутньому здійснювати оцінку самостійно.
- Перспективи подальшого розвитку гендерного інтегрування обговорюються в проектах в загальних рисах чи конкретно. Проведення заходів, спрямованих на підвищення уваги до гендерного інтегрування, наприкінці року є доцільним і важливим кроком для реалізації сталої політики впровадження принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Загальні висновки і рекомендації

- Усвідомлений підхід керівництва до важливості гендерної проблематики можна пояснити кількома факторами, зокрема послідовною увагою до підвищення гендерної чутливості з боку керівництва ПРООН та зусиль Проекту рівних прав і можливостей, а також підвищенням загального рівня обізнаності в суспільстві щодо теми в цілому.
- Проведення початкового ознайомчого навчання з гендерної проблематики і її можливого застосування в проекті може дати загальне усвідомлення керівництву і персоналу про наступні кроки і деталізувати їх.
- Підвищення технічної спроможності персоналу на цьому етапі має відбуватися в основному за конкретними напрямками, потрібними в рамках проекту, а не стільки у формі загальноосвітніх тренінгів і семінарів. Це матиме кращий ефект та практичні наслідки для проекту.
- Основною причиною браку системності можна назвати відсутність гендерної проблематики як наскрізної в проектних документах, що не вимагає в подальшому звертатися до цієї тематики системно і послідовно.
- Проекти, в основному, мають невелику кількість персоналу, тому проведення організаційного гендерного аналізу (гендерного аналізу кадрової політики) в кожному з них недоцільне. Проте є сенс провести такий аналіз кадрових документів ПРООН в цілому, а також пілотний аналіз кількох проектів, кількість персоналу в яких не менше, ніж 8-10 осіб. Це може дати можливість виявити тенденції, на які слід відповісти в усіх проектах ПРООН не лише реактивно, а і про-активно.
- Є доцільність закладати проведення гендерного аналізу або включення його компонентів в аналіз на початку в усі проекти. Це дасть можливість побачити, які напрямки проекту знаходять під експліцитним гендерним впливом і де слід продовжити гендерне інтегрування, а також, в яких формах це може відбуватися.

- Відображення гендерної проблематики в проектних документах є запорукою системного і послідовного підходу до тематики в цілому в рамках всього проекту.
- Включення бюджетних витрат окремою позицією на реалізацію гендерного компоненту ставить процес гендерного інтегрування на якісно інший рівень.
- Освітній компонент і досі залишається важливим чинником підвищення гендерної обізнаності та чутливості. Проте сьогодні слід використовувати цей інструментарій більш індивідуально, зі зверненням до практичних аспектів реалізації проекту та визначення наслідків такого звернення. Такі кроки неможливі без здійснення попередніх кроків з комплексним підходом.
- Слід наголосити на тому, що є певне непорозуміння щодо розподілу даних за ознакою статі. Розподіл має на увазі те, що всі дані, які збираються в ході здійснення проекту і стосуються кількості людей (участь в фокус-групах, тренінгах, презентаціях, конференціях тощо), мають, окрім загальної цифри, мати розподіл на те, скільки серед них жінок і чоловіків. Такий розподіл слід відрізнити від індикатору представництва за ознакою статі, якій може бути включений в проект. Такий індикатор може складати певне співвідношення, яке має досягатися в рамках проекту по заходах, на проведення яких організатори мають вплив. Водночас диференціація даних за ознакою статі, навіть без їх тлумачення і аналізу, може бути надійним ресурсом для визначення тенденцій як в проекті, так і в галузі в цілому.
- Залучення експертів з гендерних питань є можливістю з ефективним співвідношенням «ціна – якість» та з невеликими витратами часу досягти помітних змін в проекті та зробити за рахунок адресованого впровадження гендерного компоненту. Це стосується, зокрема індивідуального консультування, якому в майбутньому слід приділити більше уваги та ресурсів.
- Наявність гендерних індикаторів робить гендерне інтегрування більш помітним. При цьому «загальні» індикатори (такі, які можна застосувати до різних проектів) в проект може, за умов початкової підготовки, включати сам персонал проектів. До таких індикаторів можуть бути віднесені індикатори гендерного представництва в участі в заходах, наявність бюджетних витрат в проекті на певному рівні, наявність гендерно чутливої кадрової політики тощо. Спеціальні індикатори (такі, які мають відношення тільки до цього проекту або до певної групи проектів) можуть, на перших порах, розроблені за допомогою гендерних експертів.
- Діяльність уповноважених з гендерних питань не має сталих визначених обов'язків та критеріїв, як і відсотку часу, якій вони мають приділяти гендерній тематиці. Підготовка гендерних уповноважених в рамках окремого проекту не є доцільною, бо розмір штату проектів зазвичай невеликий, і уповноважені мають визначений перелік обов'язків за проектом. Необхідно продумати проведення регулярних заходів для гендерних уповноважених з метою підвищення їх обізнаності, обміну досвідом, набуття специфічних навичок тощо. Це також дасть можливість здійснювати моніторинг гендерного інтегрування не спорадично, а регулярно і системно, а також слугувати ефективним мотиваційним фактором.
- Оцінка впливу гендерного інтегрування чи/та гендерного фактору на реалізацію проекту в цілому є непростим процесом. На сьогодні відсутній конвенційний підхід щодо методики, а тому зробити подібну оцінку самостійно не завжди виглядає реальним. Проведення другого етапу гендерного аудиту з метою визначення гендерних впливів може допомогти поставити процес на фаховий рівень і дати можливість в майбутньому здійснювати оцінку самостійно.
- Проведення заходів, спрямованих на підвищення уваги до гендерного інтегрування, наприкінці року є доцільним і важливим кроком для реалізації сталої політики впровадження принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

- Більш детальні рекомендації для кожного з проектів є сенс надати після здійснення попередніх кроків та визначення детальної стратегії реалізації гендерного інтегрування на підставі загальної стратегії проекту і галузі.

Підсумкова зустріч, що відбулася 23 грудня 2008 року, доповнила перелік висновків і рекомендацій наступним:

- Важливо до початку аудиту надати персоналу проекту стислу інформацію, яка стосується як самого поняття «гендер», так і ширшого пояснення ідеї гендерного аудиту.
- Важливо, коли час проведення аудиту співпадає з часом підготовки планів на наступний рік. Це дає можливість значно скорегувати деталі майбутніх дій з включенням до них гендерного компоненту.

Оцінка «первинного» впливу, якій допомагає здійснювати гендерний аудит, незвичний тип оцінки для великих проектів технічної допомоги, які зазвичай намагаються швидше оцінити середньо- і довгостроковий впливи.

2.2.4. ВСТУПНИЙ ЕТАП ПРОГРАМИ «ПРАВА ЖІНОК В УКРАЇНІ»

Протягом 2007-08 років персонал ПРМПЖ ПРООН завершив розробку проектної пропозиції для Представництва Єврокомісії в Україні «Права жінок і дітей в Україні», яка була представлена в червні 2008 року. Ця пропозиція включає в себе реалізацію проекту, основною метою якого є підтримка уряду та громадянського суспільства у забезпеченні гендерної рівності в Україні відповідно до міжнародних, конституційних та внутрішніх зобов'язань, а також в рамках урядових програм діяльності.

Спеціальні цілі включають:

- 1) Підтримати Уряд у виконанні програм гендерної рівності та впровадженні відповідного законодавства для посилення національного механізму впровадження гендерної рівності на національному, регіональному та місцевому рівні;
- 2) Сприяти розвитку культури і освіти без гендерної упередженості та включенню питань про гендерну обізнаність і чутливість до системи освіти;
- 3) Сприяти створенню умов, сприятливих для подолання насильства над жінками та дітьми в різних сферах суспільного життя;

Проект розраховано на 36 місяців (2008-2011 роки), загальний бюджет складає 5 636 837 євро 59 центів, внесок від Єврокомісії передбачено в розмірі 5 384 590 євро 59 центів.

З метою ефективного управління діяльністю, досягнення результатів та продуктивної співпраці з партнерами було вирішено відкрити спільну Програму – Програму рівних можливостей та прав жінок в Україні. Загальна програма має на меті об'єднати програмні та адміністративні потенціали двох проектів (Етапу II Програми рівних можливостей, який фінансується Шведським агенством міжнародного розвитку та співпраці та закінчується у вересні 2009 року та нового проекту ПРООН/ЄК „Права жінок в Україні”, який буде впроваджуватися з вересня 2008 року до вересня 2011 року).

З вересня до грудня 2008 року ПРМПЖ ПРООН проводила вступний етап проекту ПРООН/ЄК „Права жінок в Україні”. Програмою проведені консультації з ключовими партнерами проекту, з’ясовано їх поточні потреби у співпраці. Представники ПРМПЖ ПРООН також взяли участь у зустрічах, що їх організувала Єврокомісія для визначення пріоритетів та методик проведення інформаційної кампанії в рамках цього проекту.

Персонал проекту та Пер Ларсон, міжнародний експерт, що був залучений для вступного етапу, розробили рекомендації щодо покращення проектної документації, оптимізації календарного плану виконання проекту та щодо методології його впровадження. Ці рекомендації стосуються лише методології впровадження та робочого плану проекту і жодним чином не передбачають зміну його очікуваних результатів та ключових партнерів.

Річний робочий план та огляд стратегій. Основні проблеми та рекомендації

Завдання	Пропозиції
Забезпечити високу результативність.	<ul style="list-style-type: none"> • Зосередитися на аналізі якості (за допомогою міжнародних експертів провести один загальний аналіз для всього проекту або три різних секторних дослідження на початковому етапі) • Зосередити якомога більше зусиль для концептуалізації діяльності, оскільки чітко розроблені технічні завдання покращують звітність та якість продуктів проекту • Моніторинг діяльності є ключовим завданням. Персонал проекту має відображати в технічних завданнях, що проект може здійснювати контрольні візити на тренінги без попередження. У технічних завданнях повинне бути положення, що ПРООН може скасувати контракт тренерів, якщо останні не відповідають відповідному професійному рівню. Оцінка тренінгів повинна використовуватися для усунення тренерів з незадовільними показниками і відзначення тренерів з найкращими оцінками.
Забезпечити корисність проекту	Зосередитися на ключових питаннях у політичному контексті. Уникати загальної «гендерної тематики» для заходів та діяльності і зосередитися на конкретних питаннях, щодо яких існує зацікавлення впровадження. Передбачити, щоб проект орієнтувався на можливості, які забезпечуються увагою до актуальних питань, що турбують громадян. У грудні 2008 року такою актуальною темою є економічна криза. Проект може відстежити та оцінити вплив економічної кризи на гендерну рівність, а також провести відповідні заходи для висвітлення гендерних аспектів кризи
Оцінити вплив проекту	Проект повинен проаналізувати стан справ з його реалізації, використовуючи визнані на міжнародному рівні індикатори (наприклад, індикатори Пекінської декларації) з метою забезпечення можливості порівняння з іншими країнами
Оптимізувати календарний план проекту	<ul style="list-style-type: none"> • Зменшення кількості заходів (круглих столів та семінарів) зі збереженням кількості учасників • Об’єднати подібні заходи з однаковим колом учасників • Зосередитися більшою мірою на тренінгах тренерів та

	каскадних тренінгах з метою залучення максимальної кількості слухачів
Забезпечити провідну роль уряду і відповідність національним пріоритетам	Технічна допомога Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту з метою підвищення його регуляторної та кадрової спроможності. Пропонується підтримати ініціативу з проведення твіннінгу з міністерством у справах гендерної рівності/жінок однієї із держав-членів ЄС
Забезпечити гармонізацію зі стандартами ЄС	Здійснити огляд політики ЄС у відповідних сферах та зібрати приклади ситуативного аналізу з вибраних держав-членів ЄС. Застосувати порівняльний аналіз, як засіб стимулювання України до впровадження досвіду ЄС. Секторний аналіз повинен містити розділ про практику ЄС, а також робити висновки та надавати рекомендації, що ґрунтуються на порівнянні відповідної політики в Україні та ЄС
Забезпечувати міжнародну експертизу (за необхідністю)	Залучати міжнародних консультантів для блоків діяльності замість їх залучення для кожного виду діяльності. Це забезпечить позитивні результати як для проекту (який матиме менше контрактних процедур), так і для консультанта (який потребуватиме менше часу, щоб увійти в курс справ, та матиме краще розуміння)
Надати можливість громадянському суспільству робити свій внесок у реалізацію проекту	Залучати представників громадянського суспільства до діяльності з метою стимулювання діалогу та обміну думками між владою та громадянським суспільством
Залучати представників обох статей до діяльності проекту, а також надавати можливість представникам обох статей отримувати користь від проекту	Визначити ціллю підтримувати гендерний баланс щонайменше на рівні 30/70 для усіх видів діяльності, включно з тренерами та консультантами за винятком випадків, коли відбір здійснюється у формі конкурсу або змагання. Метою ж повинно бути досягнення рівня 50%. Включати чоловічий аспект у аналіз та здійснити окреме дослідження кризи чоловічої смертності із зосередженням на причинах та наслідках
Стимулювати інновації та нові підходи, уникаючи консервативних підходів до гендерної рівності.	Персонал проекту повинен постійно розширювати перспективи діяльності і вивчати передовий досвід інших країн задля поширення нового розуміння проблематики та нових підходів. Наприклад, проект може організувати освітні заходи, де експерти представлятимуть практику різних країн. Міжнародні експерти у своїх технічних завданнях повинні мати зобов'язання щодо представлення досвіду та практики у його/її країні

Ці пропозиції відповідним чином враховані в робочих планах проекту на 2009 рік та на наступні роки.

РОЗДІЛ 3. ЗАСВОЄНІ УРОКИ

У заходах, що мали місце у 2008 році, Програма рівних можливостей та прав жінок ПРООН будувала діяльність на досвіді вирішення гендерних проблем в Україні та зробила наступні висновки:

- LFA є ефективним методом планування гендерної політики

У травні-червні 2008 року представники 9 міністерств та відомств України взяли участь підсумкових тренінгах з логіко-структурного підходу (LFA) до планування політики, де вони закріпили свої знання механізмів планування та впровадження політики, здобули практичні навички формування гендерної політики. У результаті всі учасники відмітили необхідність подальших тренінгів із новітніх методик планування та впровадження державної гендерної політики. Велике значення для представників робочих груп має набуття практичних навичок через загальні тренінгові програми. Запровадження новітніх методик планування в поточну діяльність державних органів буде сприяти адекватному аналізу та стабільності результатів проектів.

- Необхідність використання потенціалу фасилітаторів (тренерів з методик планування) для наступних тренінгів для державних службовців

Фасилітатори LFA, навчені протягом тренінгу, мають продовжувати проводити семінари з логіко-структурного підходу до розробки та впровадження гендерно-чутливої політики для представників ключових Міністерств та регіональних органів влади. Програма врахує це при розробці тренінгової програми для каскадних тренінгів для державних службовців, вчителів та дільничних інспекторів, які будуть проводитися у 2009 (тренінг для тренерів) та 2010-2011 (тренінг для представників цих трьох цільових груп). Особлива увага буде приділятися відбору тренерів з метою забезпечення того, щоб тренінги проводилися на якісному рівні у всіх 27 регіонах України.

- Необхідність посилення ролі регіональних партнерів у впровадженні гендерної політики

Регіональні партнери демонструють високу готовність та зацікавленість до вирішення гендерних проблем на рівні областей. Пілотні області успішно впроваджують гендерні підходи у свою практичну роботу, пропонують організацію та проведення всеукраїнських заходів із підвищення кваліфікації та гендерної чутливості. Практика передачі повноважень у сфері забезпечення рівності на обласний рівень є характерною для Швеції та інших країн із високим показником рівності.

- Необхідність подальшої інституціоналізації гендерної політики

Враховуючи нагальну потребу забезпечення ефективного впровадження гендерної політики на всіх рівнях влади, необхідно ввести у обласних адміністраціях окрему посаду спеціаліста з гендерних питань, який би відповідав за виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. Для підвищення ефективності роботи гендерних ресурсних центрів необхідно ухвалити Типове положення про такі центри на рівні Кабінету Міністрів України. На рівні міністерств слід підтримати практику призначення радників Міністрів з гендерних питань.

- Гендерно-чутливе планування є необхідною передумовою ефективного планування та впровадження проектів ПРООН

Під час проведення гендерного аудиту трьох проектів ПРООН стало очевидно, що гендерно-чутливий підхід до планування та впровадження «не-гендерних проектів» суттєво сприяє досягненню як основної (фокусної) цілі проекту ПРООН, так і забезпеченню гендерної рівності в Україні. Відповідно, проект не може досягнути своїх цілей, якщо орієнтується лише на представників однієї статі. Гендерно-чутливе планування забезпечує універсальний та органічний процес досягнення результатів розвитку для українського суспільства.

- Навчальні візити є ефективним способом підвищення кваліфікації та особистого переконання у необхідності гендерних перетворень

Для зміцнення мережі експертів, представників НУО та державних службовців, відповідальних за гендерну політику, та для підвищення особистого переконання слід залучати їх до навчальних поїздок у різні країни для вивчення кращих гендерних практик. У 2009 році пропонується організувати навчальні візити для радників Міністрів з гендерних питань та для радників Міністра внутрішніх справ з гендерних питань у областях, а також для представників Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту щодо визначення перспектив твіннінгу стосовно гендерної політики.

- Необхідність посилення роботи із бюджетним комітетом Верховної Ради України, обласними бюджетними комітетами та депутатами, Міністерством фінансів України

Враховуючи вплив економічної кризи на фінансування державної та обласних програм, необхідно посилити роботу з представниками бюджетних комітетів, депутатами обласних рад, представниками Міністерства фінансів України та Міністерства економіки України, включаючи їх як цільову групу семінарів/тренінгів/навчань з гендерної політики.

СПИСОК ДОДАТКІВ

1. Програма підсумкового тренінгу для фасилітаторів «Логіко-структурний підхід: теорія та практика» 20-21 травня 2008 року
2. Список фасилітаторів – учасників тренінгу «Логіко-структурний підхід: теорія та практика» 20-21 травня 2008 року
3. Звіт за результатами тренінгу «Логіко-структурний підхід: теорія та практика» 20-21 травня 2008 р. експертів Карі Ортенгрен та Вірджинія Лангбакк (Швеція).
4. Програма підсумкового тренінгу «Логіко-структурний підхід до впровадження гендерної політики» 22-23 травня 2008 року
5. Список учасників підсумкового тренінгу «Логіко-структурний підхід до впровадження гендерної політики» 22-23 травня 2008 року
6. Програма підсумкового тренінгу «Логіко-структурний підхід до впровадження гендерної політики» 9-10 червня 2008 року
7. Список учасників тренінгу «Логіко-структурний підхід до впровадження гендерної політики» 9-10 червня 2008 року
8. Програма підсумкового тренінгу «Логіко-структурний підхід до впровадження гендерної політики» 11-12 червня 2008 року
9. Список учасників тренінгу «Логіко-структурний підхід до впровадження гендерної політики» 11-12 червня 2008 року
10. Звіти тренерів про проведення семінарів-тренінгів в регіонах України 28 травня – 5 червня 2008 року
11. Рекомендації круглого столу із обміну досвідом представників Житомирської, Луганської, Херсонської, Харківської, Закарпатської та Вінницької областей 20 травня 2008 року
12. Звіт про виставку-ярмарку гендерних проектів у Харкові, 2-3 жовтня 2008 року
13. Звіт про Всеукраїнську науково-практичну конференцію «Перспективи становлення гендерної освіти як реалізація демократичних перетворень в українському суспільстві», Вінниця, 17-18 жовтня 2008 року
14. Звіт про соціологічне дослідження «Гендерні асиметрії в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування Херсонської області»
15. Звіт про Всеукраїнський семінар-практикум шкіл відповідального батьківства та тато-шкіл, Закарпаття, 10-12 грудня
16. Таблиця моніторингу кількісних та якісних індикаторів змін, що відбулися за 2008 рік у областях у напрямку забезпечення рівності жінок та чоловіків
17. Звіти областей за впровадження гендерної політики на обласному рівні
18. Програма навчальної поїздки до Королівства Швеція з метою вивчення міжнародного досвіду в сфері планування гендерної політики на загальнодержавному та галузевому рівнях (23-29 червня 2008 року)
19. Список осіб, які взяли участь у навчальній поїздки до Королівства Швеція (23-29 червня 2008 року)
20. Звіти учасників навчальної поїздки до Королівства Швеція (23-29 червня 2008 року)
21. Схема впровадження гендерної політики в Україні на національному та регіональному рівні
22. Матриця гендерного аудиту проектів, розроблена національним експертом пані Оленою Суисловою