*Лекція (конспект ) Тема 9. Нормативне забезпечення гендерної рівності в публічному управлінні*

*Питання*

**1. Законодавчі акти з гендерної рівності**

**2. Підзаконні нормативні акти з гендерної рівності**

***1. Законодавчі акти з гендерної рівності***

У вересні 2005 р. парламент прийняв Закон України «Про забезпечення рівних прав можливостей жінок і чоловіків», у якому розглядається впровадження ґендерних підходів як цілісний процес і стратегічний орієнтир.

Прогресивне значення для України цього документа полягає у тому, що в ньому юридично забезпечуються:

• узгодження і гармонізація національного законодавства з питань ґендеру з міжнародним;

• законодавче визнання наявності в країні ґендерної дискримінації в усіх сферах соціального життя і необхідності заборони її як явища, що стримує соціальний прогрес;

• як спеціальна сфера виокремлене забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

• визнання ґендерної політики як державної і визначення її восьми напрямів;

• підкреслення ролі і значення забезпечення реальних можливостей для досягнення ґендерної рівності;

• визначення механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: системи органів, установ і організацій, наділених повноваженнями щодо забезпечення рівних прав і можливостей статей;

• акцентування уваги на значенні утворення спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків й окреслення його компетенції;

• відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

• постановка питання про введення спеціальних тимчасових заходів з метою створення рівних можливостей для статей і просування ґендерної рівності у специфічних сферах соціального життя, де виявляється дисбаланс щодо представленості жінок і чоловіків або нерівний статус осіб однієї із статей.

Закон відіграє важливу роль у реконструюванні способу життя українського суспільства і державного будівництва, діяльності державних і громадських інститутів. Він спрямований на моделювання рівних прав і можливостей чоловіків і жінок відповідно до історичних потреб і процесу. Ґендерна політика постає важливим напрямом демократичного розвитку української держави, що засвідчено низкою правових документів. Варто зазначити, що останнім часом Україна досягла помітного прогресу у вивченні й осмисленні ґендерної проблематики.

Відбулися істотні зміни в законодавчій сфері: створено правові механізми, прийнято низку важливих рішень, спрямованих на впровадження ґендерної рівності. Україна стала однією з перших країн у світі, яка внесла окрему статтю до Основного закону, задекларувавши рівні права і рівні можливості жінок і чоловіків. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя. Цієї норми ґендерної рівності торкаються також статті 21, 24, 51. Частину третю статті 24 Конституції України безпосередньо присвячено подоланню дискримінації щодо жінок. Вона наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці й винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров’я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям

Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у 1978 році, що є міжнародно-правовим підґрунтям забезпечення рівності жінок і чоловіків. Базовими документами формування політики з питань жінок в Україні стали: Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім’ї та жінок і Концепція державної сімейної політики. Верховна Рада ухвалила низку законів, що мають регулювати суспільні відносини і забезпечити подолання дискримінації за ознакою статі шляхом урахування ґендерних інтересів різних соціальних категорій і ґендерних норм міжнародного права. Це, зокрема, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.), Сімейний кодекс України, Кримінальний кодекс України і Кодекс законів про працю України, закони «Про попередження насильства в сім’ї» (2001 р.), «Про обов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.), «Про зайнятість населення» (2000 р.), «Про державну допомогу сім’ям з дітьми» (2001 р.), «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності й витратами, зумовленими народженням і похованням» (2001 р.), Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) та інші. У квітні 2008 року Верховна Рада ухвалила Закон «Про вн Основні засади ґендерного розвитку в Україні викладені в Конституції. Там зазначено, що всі громадяни, незалежно від статі, мають рівні конституційні права і 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 і практичного втілення за допомогою відповідних інституційних механізмів. Відповідно до законодавчих норм і програм діяльності, уряд України переконаний у тому, що ґендерна рівність є основою демократичного суспільства і передумовою стабільного розвитку. Це означає, що Україна використовує найкращий міжнародний досвід для вирішення своїх внутрішніх питань. Україна підписала міжнародні документи, що передбачають ґендерний підхід, чим визнала, що ґендерний підхід є найефективнішим для формулювання і реалізації національних програм; країна також взяла на себе зобов’язання гарантувати рівність, розвиток і справедливість у країні, регіоні і світі, керуючись ґендерними 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».

2. **Підзаконні нормативні акти з гендерної рівності**

27 грудня 2006 р. Кабінет Міністрів України затвердив Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. 5 вересня 2007 року при Кабінеті Міністрів України було створено Міжвідомчу раду з питань сімейної, ґендерної політики, демографії та протидії торгівлі людьми. Протягом 2007 року було видано накази на створення ґендерних робочих груп у ключових міністерствах і 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 і Державний департамент статистики України). До складу робочих груп повинні входити спеціаліст із ґендерних питань, консультант/ радник з ґендерних питань, представники підрозділів міністерства і члени громадської ради. Ці групи повинні адаптувати стандартну методологію для застосування в конкретних сферах діяльності кожного ключового міністерства, а також за участю ґендерних експертів підготувати проект ґендерної політики для кожної відповідної сфери діяльност У січні 2008 р. Уряд України прийняв Програму дій «Український прорив», до положень якої включено принципи ґендерної рівності . Хоча при Міністерстві оборони такої групи створено не було, робота над ґендерною проблематикою там теж розпочалась. Незважаючи на те, що Програма рівних можливостей і прав жінок в Україні надавала членам робочих ґендерних груп суттєву методологічну й експертну допомогу з метою підвищення рівня їх знань і навичок, проте групам досі бракує інституційних механізмів для впровадження ґендерних підходів, відповідної політики для забезпечення рівних можливостей і відповідних планів і проектів для їх подальшої роботи. У даному випадку необхідно також зазначити, що формування складу міністерських робочих груп і процес відбору учасників для тренінгів і семінарів залишається незрозумілим. Різні міністерства мають абсолютно різні підходи до формування робочих груп із ґендерних питань: до складу деяких із них входять начальники управлінь міністерства; до складу інших обираються переважно наукові консультанти й 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 і процес планування не лише тому, що ця тема є для них незнайомою, а ще й тому