



Canadian
URBAN
Institute

Institut
URBAIN
du Canada

Регіональне Врядування та Розвиток в Україні

Проект # Z020640
Замовлення 7037154

“Звіт щодо оцінювання гендерних та молодіжних проблем”

Донор:

Канадське Агентство з Міжнародного Розвитку,
Підрозділ Європи, Близького Сходу та Магрибу

Канадська Виконавча Агенція:

Канадський Інститут Урбаністики

У співпраці з:

Фундацією Міжнародного Навчання

Серпень 2006 р.



ЗМІСТ

A. Вступ.....	3
B. Огляд молодіжних та гендерних питань на національному та регіональному рівнях (з досвіду Запорізької та Закарпатської областей України).....	3
C. Огляд проблем молоді на національному та регіональному рівнях.....	7
D. Деякі проблеми, пов'язані з інвалідами.....	8
E. Інституційна спроможність на національному та регіональному рівні, пов'язана з проблемами гендеру та молоді.....	8
F. Потреби і проблеми: питання, пов'язані з проектом РВР.....	9
G. Основні учасники та зацікавлені сторони: аналіз гендерних та молодіжних питань.....	10
H. Аналіз показників з питань гендеру та молоді на рівні проекту.....	11
I. Потреби щодо розвитку інституційної спроможності.....	12
J. Висновки.....	12

ДОДАТКИ

- Додаток А. Перелік регіональних спеціалістів¹ (з проблем гендеру та молоді) грудень 2005 р. – квітень 2006 р.
- Додаток В. Гендерні та молодіжні організації: перелік потенційних регіональних партнерів
- Додаток С. Регіональні заходи, пов'язані із пропагандою гендерних/молодіжних питань у Запорізькій та Закарпатській областях²
- Додаток D. Складові стратегії з гендерних та молодіжних питань. Проект РВР.

¹ Регіональні спеціалісти, що брали участь у проведенні інтерв'ю для потреб даного звіту (за повідомленнями регіональних експертів).

² Заходи, реалізовані в 2005 році.

A. Вступ

У цьому звіті подано огляд молодіжних та гендерних питань в Україні у зв'язку із реалізацією канадсько-українського партнерського проекту "Регіональне врядування та розвиток". У цьому звіті подано виклад результатів досліджень, спостережень, інтерв'ю та огляд останніх публікацій, представлених фахівцями з питань гендеру в пілотних областях проекту та в Україні в цілому за період із грудня 2005 до квітня 2006 року.

Даний звіт містить огляд наявних питань з молодіжної та гендерної тематики на національному та регіональному рівнях (частини В-Е), оцінювання інституційної спроможності гендерних і молодіжних організацій (частина Е) та потреб і проблем, пов'язаних із реалізацією проекту РВР (частина F).

У частині G подано огляд основних учасників проекту на національному та регіональному рівнях у розрізі гендерних та молодіжних питань. І нарешті, у звіті представлено деякі можливі орієнтовні показники та огляд потенційних потреб у сфері розвитку інституційної спроможності, що їх можна розв'язати з допомогою проекту (частина H та I даного звіту).

В. Огляд молодіжних та гендерних питань на національному та регіональному рівнях (з досвіду Запорізької та Закарпатської областей України)

Політико-правові питання

Визнаючи гендерну рівність як один із важливих показників розвитку людини, Конституція України (1996 р., стаття 24), гарантує рівні конституційні права та свободи громадянам України без жодних привілеїв або обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Декларація "Про основні принципи державної молодіжної політики в Україні" (1992 р.) та закон України "Про соціальний розвиток молоді в Україні" (1993 р.) діють і донині, хоча до них регулярно вносять зміни й додаткові положення. Існує низка Президентських Указів, пов'язаних із питаннями гендерної та молодіжної політики, зокрема: Укази "Про розвиток моралі та захист здорового способу життя громадян України" (1999 р.), "Фізична культура – здоров'я нації" (1998 р.), "Поліпшення роботи центральних та місцевих органів влади стосовно рівності прав та можливостей жінок і чоловіків" (2005 р.), тощо.

Крім того, в Україні прийнято закон про рівні права та можливості жінок та чоловіків (від 8 вересня 2005 року, який набрав чинності з січня 2006 року).

Міністерство з питань сім'ї, молоді та спорту підтримує різні ініціативи, спрямовані на впровадження засад гендерної рівності, розроблення та впровадження національних планів дій з метою досягнення цілей розвитку тисячоліття та виконання інших міжнародних конвенцій, а також національних програм, проголошених і затверджених урядом України.

У всіх інших міністерствах передбачено посади заступників міністра, відповідальних за інтеграцію політики рівних можливостей для жінок та чоловіків через політику своїх міністерств. Ті самі заступники міністра відповідають за вирішення питань молодіжної політики та усунення дискримінації за віковим принципом.

Однак, на практиці застосування цих прав не відповідає положенням, визначеним у Конституції, відповідних законодавчих актах та міжнародних конвенціях. Україна займає 74-те місце за індексом розвитку людини і 67-ме місце за гендерно-орієнтованим індексом розвитку³. Ці показники відбивають ступінь інтеграції гендерних питань у політику та програми на національному рівні. Прийняті країною міжнародні та національні зобов'язання загалом не доведені до відома державних службовців та громадян в цілому. Більшість українців не знайомі з концепціями гендеру та інтеграції гендерних питань, хоча і чоловіки, і жінки вважають, що права людини в Україні належним чином не захищені⁴. У дослідженні, нещодавно проведеному за підтримки Українсько-Канадського Гендерного фонду виявлено, що 27% жінок визнають існування в суспільстві проблем, які є виключно жіночими, а 10% чоловіків вважають, що існують проблеми, виключно чоловічі⁵.

³ United Nations. Report on Human Development. 2001.

⁴ Gender Parity in the Development of the Modern Ukrainian Society.– Ukrainian Institute of Social Research, 2002. Kyiv.

⁵ Там само.

На загальнонаціональному рівні нинішня політична ситуація поки що незрозуміла, бо у березні 2006 року відбулися вибори до Верховної Ради, а нова структура поки що не сформована. Однак, загалом, для всіх організацій та інституцій в Україні характерна ситуація, коли жінки із меншою імовірністю, ніж чоловіки, обіймають вищі керівні посади. За даними дослідження 2002 року 72% жінок повідомили, що політика їх не цікавить, а 25% сказали, що політика є для них важливою. Серед чоловіків 57% повідомили, що політика їх не обходить, а 41% назвали її важливою⁶. За оцінками, 22% жінок в Україні є членами жіночих організацій.

На регіональному рівні дані, подані нижче, окреслюють ситуацію яка існує в Запорізькій та Закарпатській областях.

В органах місцевої влади Закарпатської області жінки становлять 66,3 % державних службовців, однак більшість із них (80,9%) працюють на посадах спеціалістів; ця посада є найнижчою у тарифній сітці для державних службовців. Жінки становлять 41,7% усіх керівників, однак лише 8 жінок обіймають посади керівників 1-4 категорії; чоловіки обіймають 88,2% цих посад вищого рівня.⁷ Молоді жінки (віком до 35 років) складають 11,0%, а молоді чоловіки - 6,4% від загальної кількості державних службовців на обласному рівні. У загальній кількості державних службовців жінки передпенсійного віку складають 15,9%, а чоловіки - 16,5%. Робота на державній службі гарантує високі пенсії та інші пільги. У загальній кількості державних службовців жінки понадпенсійного віку складають 5,5%, а чоловіки - 3,9%.⁸

В органах місцевої влади Запорізької області працює 2880 жінок - державних службовців; серед керівників - 329 жінок, жінок-депутатів органів місцевого самоврядування – 2551 осіб.⁹ Заступник губернатора з питань соціальної політики очолює Координаційну раду з питань жінок, сім'ї, материнства та дитинства.

Питання економіки та ринку праці

Головною проблемою, з якою зустрічаються неповні сім'ї з малолітніми дітьми, сільські жінки та пенсіонери є бідність; найвищий рівень бідності (вище 40%) серед безробітних, пенсіонерів віком понад 85 років та сільських сімей, де виховуються троє і більше дітей, і які обробляють власні земельні ділянки. Постійна бідність є високою серед сільських жінок, що можна пояснити значною часткою пенсіонерів. Рівень бідності серед домогосподарств, очолюваних жінками, становить 28%, а для домогосподарств, очолюваних чоловіками - 25%.¹⁰

Українські жінки зустрічаються із дискримінацією на роботі за наймом. У середньому жінки отримують на 30,7% меншу заробітну плату, ніж чоловіки; це - вагомий чинник, який обумовлює високий ризик бідності серед жінок. Дискримінація жінок на робочому місці є поширеним явищем. В оголошеннях про вакансії, зазвичай, обумовлюють вимоги щодо віку та статі кандидатів, хоча це й протизаконно. Сексуальні домагання на робочому місці є поширеною і загальноприйнятною практикою. Однак, за даними нещодавно проведеного опитування, 61% жінок і 59% чоловіків вважають домагання дискримінацією.¹¹ Економічна реструктуризація створила тиск на жінок (та чоловіків), який спонукає їх погоджуватися на роботу, рівень оплати якої є нижчим, ніж їхня кваліфікація. Обов'язковий пенсійний вік для жінок (55 років) є нижчим, ніж для чоловіків (60 років), що призводить до зменшення обсягу пенсійних внесків. Ранній вихід на пенсію у поєднанні з тим фактом, що жінки живуть у середньому на 11 років довше, ніж чоловіки, сприяє підвищенню ризику бідності для жінок.

Жінки також продовжують виконувати переважну більшість обсягу неоплачуваної репродуктивної роботи (зокрема, ведення домогосподарства, роботу з догляду за дітьми, приготування їжі, купівлі товарів, догляду за хворими та людьми літнього віку тощо). Це має певні наслідки, враховуючи обсяг часу та енергії, що їх жінки витрачають на виконання цієї роботи, і може обмежити їхні можливості працевлаштування.

На регіональному рівні ситуація, окреслена в національних масштабах, проілюстрована даними, наведеними вище.

⁶ Там само.

⁷ Матеріали підготовлені Т. Медведєвою, Ужгород, березень 2006 р.

⁸ Матеріали підготовлені Т. Медведєвою, Ужгород, березень 2006 р.

⁹ Матеріали підготовлені В. Васильєвою, Запоріжжя, березень 2006 р.

¹⁰ Статистичні дані наведені у звіті "Common Country (CCA) Assessment for Ukraine". United Nations Country Team. Kyiv, 2004. p. 12.

¹¹ Gender Parity in the Development of the Modern Ukrainian Society.– Ukrainian Institute of Social Research, 2002. Kyiv

У Закарпатській області¹² працюючі жінки (до 55 років) складають 59,8% , а працюючі чоловіки (до 60 років) – 68,4% загальної кількості економічно активного населення у відповідних гендерних категоріях. Працівники державних органів/організацій складають 48,3% економічно активного населення, а частка жінок серед них становить – 56,5%. Однак існує тенденція до підвищення показників самозайнятості й зайнятості у приватному секторі.

Жінки зайняті переважно у сфері надання готельних та ресторанних послуг (працюють на посадах, пов'язаних із логістикою, обслуговуванням, прибиранням), а також у сферах освіти, охорони здоров'я та соціального забезпечення. У промисловій сфері жінки працюють переважно в текстильній промисловості, у сфері пошиття одягу, оброблення шкіри, виготовлення взуття, целюлозно-паперовій промисловості на виробничих посадах; лише деякі з них працюють на керівних посадах. Загалом частка жінок у загальній кількості економічно активного населення варіюється від 55,9% до 83,5 %.

Робоча сила (РС) розподілена таким чином: жіноча РС – 37,9%; чоловіча РС – 73,2%. Чоловікам, якщо вони незадоволені умовами роботи, легше змінити роботодавця та робоче місце. Жінки більше прив'язані до робочого місця. Однак, хоча чоловікам легше зважитись на звільнення з роботи, жінок звільняють першими. 47,2% жінок звільняються через скорочення штатів. Кожний шостий працівник, зайнятий на небезпечних роботах – жінка.

Середньомісячна заробітна плата на державних підприємствах для чоловіків становить 555 грн. (еквівалент USD 110), а для жінок – 420 грн. (USD 83).

Статистичні дані свідчать, що в середньому чоловіки проводять на роботі кожний місяць на 45 годин більше, ніж жінки. Однак ця статистика не враховує репродуктивну працю (догляд за помешканням і дітьми, приготування їжі, покупки тощо), яка в Україні вважається жіночим обов'язком.¹³

У Запорізькій області ситуація є такою: станом на січень 2006 року через центри зайнятості працевлаштовано 21 900 жінок. Загалом, у центрах зайнятості зареєстровано 31 459 жінок. Близько 20% жінок, що проживають у області – пенсійного віку. Отримати порівняльні дані диференційовані за гендером щодо дорослих та молоді на місцевому ринку праці було неможливо.¹⁴

Органи місцевого самоврядування Запорізької області впровадили програму “Сільська молодь”, яка окрім інших видів діяльності передбачає надання молоді допомоги в пошуках роботи, набутті професійних навичок, надання правової підтримки тощо. Під егідою Департаменту сім'ї та молоді Запорізької обласної адміністрації та Комітету з питань сім'ї та молоді міської Ради й Запорізького національного університету проводяться регулярні щорічні форуми “Гендерні проблеми на ринку праці”.¹⁵

Насильство, пов'язане з гендером / насильство у сім'ях

Насильство, пов'язане з гендером, зокрема, насильство у сім'ях в Україні є поширеним явищем; 68% жінок у країні зазнають насильства у сім'ях; за оцінками, 20% з них потерпають від постійного насильства¹⁶. Хоча статистичні дані з цього питання почали систематично збирати лише останнім часом, рівень насильства є вищим у тих областях, що найбільшою мірою потерпають від економічного та промислового спаду (Донецькій, Івано-Франківській та Луганській)¹⁷. Закон 2002 року про запобігання насильству у сім'ях зосереджений на профілактичних заходах і ранньому втручанні, однак меншою мірою орієнтований на кримінальні аспекти домашнього насильства, що мають вирішальне значення для запобігання й ліквідації цього явища. Для забезпечення виконання цього закону потрібна належна моніторингова система. Дані досліджень, проведених у інших країнах, вказують на високі економічні та соціальні витрати, пов'язані із домашнім насильством для самих жертв, їхніх сімей та країни в цілому.

Результати регіонального дослідження показують, що департаменти регіональних органів самоврядування (з питань освіти, сім'ї та молоді і охорони здоров'я, а також управління міліцією) регулярно проводять засідання “круглого столу” з питань насильства, пов'язаного із гендером, а громадські групи беруть участь у загальнонаціональній акції, яка є частиною міжнародної кампанії “16 днів проти насильства”. Це свідчить про те, що дане питання перебуває в центрі уваги та на порядку

¹² Матеріали підготовлені Т. Медведєвою, Ужгород, березень 2006 р.

¹³ Матеріали підготовлені Т. Медведєвою, Ужгород, березень 2006 р.

¹⁴ Матеріали підготовлені В. Васильєвою, Запоріжжя, березень 2006 р.

¹⁵ Матеріали підготовлені В. Васильєвою, Запоріжжя, березень 2006 р.

¹⁶ Дані опитування, проведеного Інститутом соціальних досліджень Академії наук України, наведені в ССА. р. 5.

¹⁷ ССА. р. 24-25.

денному обласних органів самоврядування, однак через брак бюджетних коштів систематичний підхід для його вирішення поки що не застосовується.

ВІЛ/СНІД

Починаючи із 1995 року, для України характерні одні з найвищих темпів поширення епідемії ВІЛ/СНІД серед країн Європи та СНД. Найбільша кількість смертних випадків серед чоловіків припадає на вікову групу 30-34 роки, а серед жінок - на вікову групу 25-29 років. Жінки, що працюють у секс-індустрії належать до групи підвищеного ризику, зараження ВІЛ, бо секс-індустрія в Україні нелегальна і для цих жінок відсутні програми профілактики зараження ВІЛ.¹⁸ Причини й наслідки поширення епідемії ВІЛ/СНІД пов'язані з численними гендерними чинниками: зокрема, безробіттям, що сприяє розвиткові сфери секс-послуг; високо ризикованою поведінкою молодих людей; гендерною нерівністю, яка зменшує спроможність жінок вимагати безпечного сексу та захищати себе; а також збільшення кількості хворих і сиріт, турбота про яких лягає в основному на плечі жінок.

У регіональному дослідженні не представлено конкретних даних з цього питання. Однак інформація, зібрана в перебігу інтерв'ю, вказує на те, що інформація, одержана на національному рівні, цілком відповідає регіональній ситуації.

Проблеми села: безробіття, міграція, торгівля людьми

Життя у сільській місцевості є складнішим, ніж у містах, через низький розвиток інфраструктури або її відсутність. Наприклад, відсутність водопроводу у багатьох сільських будинках, означає, що воду доводиться набирати з комунальної криниці або джерела в будь-яку пору року, у тому числі, і взимку. Це забирає дуже багато часу та енергії. Набиранням води в основному займаються жінки, в обов'язок яких входить робота по господарству (приготування їжі, прибирання тощо). Крім того, через низьку якість води її часом доводиться кип'ятити або фільтрувати. Оскільки вода використовується для приготування їжі, прибирання та особистої гігієни, витрати часу та енергії, а також альтернативна вартість набирання води виявляються дуже значними.

Ситуація у Закарпатській області ускладнюється відсутністю газового опалення та електрики, а також транспорту, особливо у віддалених гірських районах. Будинки опалюють дровами та пресованими екскрементами домашніх тварин. Інший варіант передбачає газопостачання в балонах, але він для багатьох громадян є надто дорогим. Відсутність електрики не дає змоги громадянам користуватися електричними побутовими приладами, комп'ютерами тощо. Проблеми із транспортом обмежують громадянам доступ до ресурсів, наявних у містах. Це серйозно й негативно впливає на якість життя, особливо жінок, які проводять більшість свого часу в домогосподарствах. Молоді люди відчувають нестачу інформації, можливостей одержання освіти та культурних заходів.

У Закарпатській області чимало громадян живуть у гірських та віддалених районах далеко від великих міст. Відсутність базових комунальних зручностей та послуг призводить до високого рівня трудової міграції та міграції з метою зміни умов життя. Молодь та жінки мігрують із сільської місцевості вищими темпами, ніж чоловіки. Молоді жінки внаслідок такої міграції часто стають жертвами торгівлі людьми, що особливо характерно для вихідців з південних та східних районів країни. Така міграція обумовлена безробіттям та прагненням кращого життя. Загалом вважається, що торгівля людьми відбувається в умовах знання обставин майбутнього виду зайнятості (тобто проституції). Значна кількість жінок віком 28-50 років з Центральної та Західної України мігрують до Європи, де працюють нянями, куховарками (допомагають у веденні домашнього господарства) та в секторі послуг (готелі), залишаючи при цьому свої сім'ї та дітей на чоловіків та родичів. Це призводить до збільшення кількості покинутих дітей та неповних сімей (очолюваних чоловіками). У багатьох випадках чоловіки - безробітні, що й обумовлює необхідність міграції для жінок.

У Запоріжжі ситуація подібна до тієї, яка склалася у Закарпатській області, незважаючи на той факт, що в регіоні існує розвинена промислова інфраструктура та транспортна система. Спад у місцевій промисловості, занепад транспортної та комунікаційної інфраструктури, а також відсутність довготермінових соціальних програм призвели до міграції громадян, особливо жінок та молоді із сільських районів. Ця міграція обумовлена бажанням знайти роботу та втекти від сільського життя. Крім того, екологічний стан у Запоріжжі несприятливий, а поганий стан здоров'я та безпеки призвів до поширення різних видів захворювань (зокрема, раку легенів та молочної залози, серцево-судинних захворювань, туберкульозу тощо).

Статистичні дані для двох областей були недоступні.

¹⁸ ССА, pp. 34-37.

Стереотипи, цінності та погляди

Незважаючи на взяті державою на себе офіційні зобов'язання щодо вирішення проблеми гендерної нерівності, переважна більшість громадян не вважає гендерні стереотипи і, так звані, "традиції" перешкодами, які заважають індивідам досягати своїх цілей і використовувати наявні можливості. Існує закон про заборону гендерної дискримінації, Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації жінок (CEDAW), і крім того, існують регіональні програми, спрямовані на підвищення статусу жінок, молоді та дітей. Через домінування традиційних цінностей та переконань на всіх рівнях українського суспільства спостерігається брак механізмів та компетенції для належного виконання законів (тобто дієвої судової системи). Це призводить до ситуації, коли гендерна дискримінація продовжує існувати і, загалом, до неї ставляться терпимо. Наприклад, у сфері домашнього насильства у деяких секторах українського суспільства існує тенденція обвинувачувати жертву, а не зосереджуватися на самому злочині та тому, хто його скоїв. У звіті Організації Об'єднаних Націй відзначається: "значна кількість парламентарів, які приймали цей закон, також визнають, що 'провокуюча поведінка жертви може певною мірою виправдовувати дії злочинця, що скоює акт насильства'. Важливо підкреслити, що кваліфікація поведінки жертви, як виправдання для злочинця, несумісна з міжнародними нормами прав людини".¹⁹

У нещодавно проведеному дослідженні було виявлено, що жінки та чоловіки майже однаковою мірою повідомляють про те, що зазнають дискримінації²⁰. Найчастіше дискримінацію за гендерним та віковим принципом відзначають у таких сферах: зайнятість, рівень заробітної плати / оплати праці, професійна сегрегація та забезпечення житлом.

У Закарпатській області існуючі гендерні стереотипи диктують, що жінка має виконувати пасивні ролі у громадському житті й бути активною вдома. Чоловіки беруть на себе активну роль у політиці, суспільстві та громаді. Важливо пам'ятати, що сприйняття чоловічих / жіночих ролей є різним у різних етнічних групах, що проживають в регіоні.

У Запорізькій області опір інтеграції гендерної рівності є більш прихованим. Однак в обох областях учасники інтерв'ю відзначають, що питання рівних можливостей для жінок є "штучним і надуманим", що жінки мають залежати від рішень чоловіків, оскільки останні забезпечують сім'ю засобами існування. Водночас, хоча домінуюча чоловіча ідеологія підтримує чоловіків, як годувальників та осіб, відповідальних за ухвалення рішень, на практиці, більшість жінок із українських етнічних груп мігрують у пошуках роботи, тоді як чоловіки лишаються вдома.²¹

Проблеми, що стоять перед чоловіками

Чоловіки в Україні також зустрічаються із серйозними проблемами; вони часто страждають на алкоголізм, для них характерний високий рівень самогубств і ранньої смертності; в середньому жінки живуть на 11 років довше, ніж чоловіки. Існують істотні відмінності у поглядах жінок та чоловіків на безробіття та його вплив на сім'ю (тобто алкоголізм та домашнє насильство), а також у підходах до їх подолання. На регіональному рівні не вистачає програм, спрямованих на "чоловіків у кризовій ситуації", і покликаних забезпечити перекваліфікацію та консультацію з питань працевлаштування тощо. Закони України (зокрема, Кодекс законів про сім'ю) не є дискримінаційними стосовно до чоловіків, але практика їх застосування часом лишається дискримінаційною (як наприклад, при вирішенні питання, з ким залишаються діти в разі розірвання шлюбу). Хоча права чоловіків законодавчо захищені, завдяки традиційним поглядам їхня роль у вихованні дітей лишається маргіальною. Ці традиційні погляди стосовно батьківства, як і раніше, підкріплюються у засобах масової інформації та освітніх програмах. Незважаючи на ці повідомлення, результати нещодавно проведеного опитування показали, що 96% жінок і 93% чоловіків підтримують ідею рівної участі обох батьків у вихованні дітей і рівної відповідальності за їхнє виховання.²²

С. Огляд проблем молоді на національному та регіональному рівнях

В Україні поняття "молодь" визначають як "молоді люди віком 18-35 років". За даними національного перепису населення 2001 року дорослі та молодь (віком 14-28 років) складають 11% від загальної кількості населення. Основними проблемами у сфері охорони здоров'я для цієї вікової групи є самогубства, алкоголізм та наркоманія, високий рівень захворюваності ВІЛ/СНІД і ризикована сексуальна поведінка²³ обумовлені нестачею відповідної інформації та освітніх програм.

¹⁹ ССА, р. 24

²⁰ Gender Parity in the Development of the Modern Ukrainian Society.– Ukrainian Institute of Social Research, 2002. Kyiv

²¹ Матеріали підготовлені Т. Медведєвою, Ужгород та В. Васильєвою, Запоріжжя, березень 2006 р.

²² Gender Parity in the Development of the Modern Ukrainian Society. – Ukrainian Institute of Social Research, 2002. Kyiv

²³ Зокрема, недостатність знань про статеве життя, низький рівень використання презервативів, ризик передавання ВІЛ/СНІД, поширеність абортів тощо. Див. там само р. 18

Молоді люди відіграли важливу роль у Помаранчевій революції. Їхня участь у політичному процесі призвела до того, що в молодих людей сформувалися завищені сподівання на швидке завершення економічної та соціальної реформи. Багатьом молодим людям потрібно розвивати кваліфікаційні навички, щоб реалізувати свої прагнення. Це особливо стосується юнаків та дівчат у сільській місцевості, які не мають доступу до навчання та сучасних технологій, зокрема, доступу до мережі Інтернет. У відповідь на недавні високі рівні мобілізації молоді та зміну середовища в Україні на урядовому рівні розвивають нові ідеї, пов'язані із питаннями гендерної та молодіжної політики. Зараз обговорюється низка ініціатив спрямованих на молодіжну аудиторію. Вони включають: створення Національної ради молодіжних організацій, очолюваної Президентом України; членство у Європейському форумі молодіжних організацій та розроблення стратегій, методологій та освітньо-культурних ресурсів, пов'язаних із питаннями гендерної/молодіжної політики в регіонах.

Невідомо, яка саме частка української молоді бере активну участь у роботі молодіжних організацій. Є дані про наявність співпраці молодіжних груп громадянського суспільства з департаментами місцевої влади, зокрема, з департаментами з питань молоді та спорту.

В Ужгороді існує "Гендерний ресурсний центр", який бере участь у проекті "Школа цивільного лобювання", та "Центр захисту від сімейного насильства", який співпрацює з відповідними державними органами. У Запоріжжі діє "Центр соціальних та громадських ініціатив", при якому є молодіжна секція і, який активно лобює питання рівних можливостей та демократії в регіоні; цей Центр також бере участь у численних програмах, спрямованих на підвищення професійного рівня, культурного та освітнього розвитку молоді.

У Запорізькій області працює 218 молодіжних організацій, серед яких 21 є студентськими; 71 організація має міжнародний статус, а одна - національний. В Ужгороді обласний відділ статистики відмовився подати дані про кількість зареєстрованих молодіжних та жіночих організацій, тож представлена тут інформація ґрунтується на даних, зібраних в організаціях, зазначених вище²⁴.

D. Деякі проблеми, пов'язані з інвалідами

В Україні гендерним проблемам та проблемам молоді, пов'язаним з інвалідами, зазвичай, не приділяють особливої уваги, особливо в регіонах. У Києві, Житомирі, Львові та Севастополі створено чотири регіональні центри, але їхнє функціонування залежить від фінансової підтримки донорів та спонсорів, включаючи КАМР. Гендерно-орієнтовані програми для молодих батьків, діти яких хворі на церебральний параліч (Львів), програми професійної та соціальної реабілітації для жінок, хворих на рак молочної залози (Харків, Львів) та чоловіків, в умовах кризи, пов'язаної із захворюваннями, що викликають імпотенцію і спричинені Чорнобильською катастрофою (Вінницька область), свідчать про усвідомлення значення вирішення цих проблем на регіональному рівні. На сьогодні регіональні органи влади не виявляють систематичного підходу до задоволення потреб цієї групи громадян, зокрема, пов'язаних з їхнім навчанням та працевлаштуванням.

У пілотних областях проекту ситуація підтверджується такими статистичними даними: У Запоріжжі 13 656 жінок-інвалідів; 771 жінка-інвалід має дітей; 2314 жінок мають дітей-інвалідів.²⁵ Щодо цієї категорії громадян немає ніякої інформації, як немає і програм, розрахованих на них.

E. Інституційна спроможність на національному та регіональному рівні, пов'язана з проблемами гендеру та молоді

i) Організації громадянського суспільства

В огляді українських НУО, проведеному творчим центром "Counterpart" було виявлено, що 11% з близько 4000 НУО в Україні зосереджують увагу на жіночих питаннях, тоді, як найбільша група (45%) спрямовує свою діяльність на дітей та молодь. Завдяки попередньому досвідові інтеграції тендерних питань в Україні у процесі реалізації міжнародних (наприклад, таких як Гендерний фонд КАМР) та національних програм було нагромаджено значний досвід та інституційну спроможність на регіональному рівні. Однак, як і раніше, існує потреба у підтримці та зміцненні інституційного потенціалу гендерних і молодіжних організацій громадянського суспільства на регіональному рівні. Перелік організацій, включаючи органи місцевої влади, наукові інститути та організації громадянського

²⁴ Матеріали підготовлені Т. Медведєвою, Ужгород та В. Васильєвою, Запоріжжя, березень 2006 р.

²⁵ Матеріали підготовлені В. Васильєвою, Запоріжжя, березень 2006 р.

суспільства, що працюють у сфері вирішення гендерних та молодіжних проблем у Запорізькій та Закарпатських областях, представлено у **Додатку В**.

В Україні існує розвинена мережа регіональних центрів зайнятості, які реалізують спеціальні програми навчання для безробітних жінок, а також програми надання малих позик жінкам та молоді, що прагнуть започаткувати власний бізнес. Загалом позики надаються авторам найкращих бізнес-планів, які відповідають регіональним потребам. На жаль, зміст програм перепідготовки не завжди відповідає попередньому освітньому та професійному рівню безробітних жінок. Більшість програм сприяють зміцненню гендерних стереотипів, орієнтовані на сектор надання послуг і забезпечують працевлаштування на посадах з низьким рівнем оплати праці (таких, як наприклад, перукар, флорист, оператор хімічного чищення, бібліотекар тощо). Зазначені центри працевлаштування тісно співпрацюють з місцевими групами громадянського суспільства.

Вищий рівень навчання забезпечують бізнес-інкубатори (як наприклад, той, що діє в рамках проекту SBEDIF, реалізованого в Івано-Франківську за підтримки уряду Канади). Однак більшість регіональних бізнес-інкубаторів не є сталими і продовжують залежати від міжнародних грантів.

Докладнішу інформацію по пілотних областях отримати не вдалося.

ii) Органи влади

З моменту приходу до влади уряду Президента Ющенка було внесено численні зміни у гендерну програму Міністерства молоді та спорту. Наприклад, проект РВР може відзначити прогрес запропонованої системи "регіональних консультантів з гендерних питань", обов'язком яких буде надання допомоги керівництву областей у розв'язанні гендерних питань. Існує також імовірність прийняття законодавства, що має формалізувати й забезпечити базову підтримку існуючій мережі гендерних бюро (по одному в кожній області) при департаментах з питань сім'ї та гендеру зазначеного міністерства. Ця мережа у складі 27 регіональних гендерних бюро, згідно із планами, мала стати дієвим ресурсом, однак, як показують регіональні дослідження, зазначені центри не виявляють особливої активності у забезпеченні практичної підтримки.

Водночас важливо відзначити зростання інтересу молодіжних організацій до гендерних питань. Щороку проводиться з'їзд молодіжних організацій, який включає програму з питань гендерної рівності. Чимало активних молодих людей, як чоловіків, так і жінок, цікавляться проблемами забезпечення гендерної рівності та подолання негативних наслідків стереотипів, що обмежують можливості молоді.

Більшість заходів, спрямованих на інтеграцію гендерних питань у регіонах, фінансувалися за рахунок міжнародних агентств (грантів), зокрема, Канадсько-українського гендерного фонду, Канадського фонду місцевих ініціатив та двосторонніх проектів, а також ПРООН.

F. Потреби і проблеми: Питання, пов'язані з проектом РВР

На організаційному рівні відзначено низку найбільш очевидних гендерних та молодіжних потреб та проблем, пов'язаних із проектом РВР²⁶:

- Обласні органи влади надто повільно розв'язують питання гендерної рівності через відсутність необхідної інституційної спроможності та досвіду (зокрема, їм бракує сучасної інформації та професійно підготовлених фахівців-практиків).
- Організації громадянського суспільства також можуть опиратися інтеграції гендерно-свідомих підходів у свою діяльність. Важливо усвідомлювати, що у багатьох випадках опір у реалізації політики гендерної та молодіжної рівності пояснюється загостренням конкуренції на ринку праці, низьким рівнем доходів, відсутністю освіти та навичок, необхідних економіці.
- Регіональні органи влади та групи громадянського суспільства не відіграють активної ролі в подоланні проблеми дискримінації за гендерним та віковим принципом. Натомість вони відіграють певну роль у пропаганді стереотипних та традиційних уявлень про ролі чоловіків та жінок у соціальній, економічній та політичній сферах (наприклад, жінки займаються хатньою працею, а чоловіки відіграють активну роль на оплачуваній роботі та в політиці).

²⁶ Ця ситуація підтверджується результатами дослідження, проведеного в пілотних областях.

- У деяких регіонах зростає вплив релігійних інститутів, які пропагують “традиційне” бачення ролі жінок, чоловіків, а також юнаків та дівчат. Це особливо виразно було показано в дослідженні, проведеному в Закарпатській області.
- Регіональні органи влади схильні зосереджувати увагу на загальних економічних питаннях, пов'язаних із регіональними потребами (наприклад, великомасштабних іноземних інвестиціях) не враховуючи інші альтернативи (наприклад, стимулювання розвитку малих та середніх підприємств). Ці економічні питання мають гендерний та віковий аспекти, які рідко аналізують в явному вигляді (наприклад, у промислово-розвинених східних та південних областях України, які раніше були науковими, промисловими та освітніми центрами, особливо гострою є ситуація у сфері торгівлі людьми (в яку втягнуті жінки, молодь та діти), тоді як західні та південні регіони страждають через вимушену економічну міграцію з метою пошуку роботи, причому більшість мігрантів із цих областей складають жінки).
- У контексті інтенсифікації політичного середовища в Україні спостерігається ситуація, коли жіночі та молодіжні організації громадянського суспільства (ОГС) перетворюються на філії політичних партій. Як наслідок такої співпраці, чимало ОГС стають суб'єктами політичних маніпуляцій або забезпечують кадри для реалізації партійних заходів. Політичні партії не враховують інтелектуальний та організаційний потенціал ОГС і не включають їхніх членів до партійних списків на виборах.²⁷
- ОГС та інші освітні інституції, що реалізують програми перепідготовки та перекваліфікації, не враховують попереднього рівня освіти, навичок та статусу безробітних. Хоча жінки та чоловіки можуть відвідувати курси перекваліфікації, якщо їм за це платять державну стипендію, малоймовірно, щоб вони почали працювати в секторі, на який орієнтоване їхнє навчання через низький рівень оплати праці і втрату статусу. У регіональних звітах цю тезу підтверджено переліком регіональних заходів (див. **Додаток С**).
- Регіональні органи влади та ОГС, працюючи з різними етнічними групами (німецькими, грецькими, рома, угорськими, румунськими та гуцульськими громадами) часто не звертають уваги на питання гендеру та віку.

Г. Основні учасники та зацікавлені сторони: аналіз гендерних та молодіжних питань

і. Національний рівень

Асоціація агенцій регіонального розвитку України (AAPPY): AAPPY має певний досвід розв'язання гендерних проблем завдяки участі у попередньому проекті КАМР, але, ймовірно, для реалізації проекту РВР вона потребуватиме підтримки у напрямі зміцнення інституційної спроможності у сфері розв'язання гендерних питань. Підтримка також потрібна агентствам регіонального розвитку у відібраних (пілотних) областях.

AAPPY реалізує заходи зі зміцнення інституційної спроможності, спрямовані на інтеграцію гендерних питань у діяльність проекту КАМР зі зміцнення інституційної спроможності і працює в напрямі підвищення гендерної свідомості регіональних органів влади та інших членів цільової групи програми. Заключний звіт проекту КАМР свідчить, що (кількісна) участь жінок у численних тренінгових семінарах та семінарах з питань стратегічного планування та політики постійно перебувала на рівні 30%. Це стосується і першого національного форуму АРР. Необхідно буде оцінити спроможність AAPPY стратегічно розв'язувати гендерні проблеми агенцій регіонального розвитку.

З погляду організаційної структури у складі ради директорів AAPPY з дев'яти членів - двоє жінок; 7 з 39 виконавчих директорів АРР - жінки. За оцінками AAPPY більшість працівників АРР складають жінки, це стосується і групи тренерів. AAPPY не має відомостей про відсоток жінок та чоловіків у складі рад директорів АРР.

Міністерство економіки, департамент регіональної політики: Згідно з Національним планом дій з підвищення статусу жінок в Україні на 2000-2005 рр., усі міністерства зобов'язані інтегрувати гендерний аспект до своїх відповідних напрямів політики. Крім того, у 2003 році уряд поставив обов'язкову вимогу про те, щоб кожен заступник міністра з питань розвитку людських ресурсів ніс відповідальність за реалізацію політики гендерної рівності. Контроль і моніторинг виконання цієї

²⁷ Матеріали підготовлені Т. Медведєвою, Ужгород, березень 2006 р.

директиви здійснюють Кабінет міністрів та (колишнє) Міністерство сім'ї, молоді та дитинства. Враховуючи нинішні зміни у структурі уряду, поки що не зрозуміло, хто саме в кожному із міністерств виконуватиме цю функцію. У будь-якому разі, відповідальним за аналіз питань, пов'язаних із гендерною нерівністю та мобілізацію внутрішніх та міжнародних ресурсів для ліквідації гендерної дискримінації лишається Міністерство економіки. У зв'язку із затвердженням Україною Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ), уряд виніс на порядок денний три основні гендерні питання:

- Гендерні аспекти подолання бідності
- Зменшення розриву у заробітній платі чоловіків та жінок, що працюють за наймом
- Забезпечення гендерного балансу на ринку праці.

Проект РВР має певний потенціал, щоб надати урядові України допомогу в досягненні поставлених цілей.

Регіональний рівень

Органи влади

i) Керівництво обласної адміністрації (призначається): В усіх регіональних органах влади відповідальність за вирішення гендерних питань несе заступник голови ОДА або заступник голови з питань розвитку людських ресурсів (призначається). Цю особу розглядають, як радника голови ОДА з гендерних питань. На сьогодні така система діє не надто ефективно, бо вона не інституціоналізована (наприклад, призначений кандидат, зазвичай, не є фахівцем з гендерних питань, а у структурі регіональних органів влади не застосовують систематичний підхід, який гарантував би наявність необхідного досвіду). У пілотних областях обидва голови ОДА - чоловіки.

ii) Місцева (обласна) рада (виборна): Вибори були проведені у березні 2006 року і відповідних даних поки що немає.

Громадянське суспільство

i) Агентства регіонального розвитку (АРР). На національному рівні усі регіональні члени ААРПУ є основними учасниками. Загальна спроможність АРР може варіюватися, а спроможність АРР до проведення гендерного аналізу - невідома. У цьому проєкті основну увагу буде приділено АРР у двох вибраних областях - Запорізькій та Закарпатській, хоча даних щодо них поки що немає.

ii) Закарпатська область. Провідні організації громадянського суспільства - учасники проєкту - проводять діяльність, яка фінансується переважно за рахунок грантів, одержаних від міжнародних донорів – Канадського гендерного фонду, Канадського фонду місцевих ініціатив, ПРООН та уряду Нідерландів. Їхні заходи не інтегровані в єдину систему. Основна увага приділяється розвиткові навичок лідерства та загальній обізнаності з гендерними питаннями. Деякі організації також надають допомогу у вирішенні правових та психологічних проблем і проводять тренінгові заняття на тему, як започаткувати малий бізнес. Під час виборчих кампаній організації також беруть участь у політичних заходах.

iii) У Запорізькій області ситуація подібна до тієї, що існує у Закарпатській області, однак залучення представників місцевої влади до заходів громадянського суспільства тут є активнішим. Поширеними заходами є: "круглі столи", тренінгові семінари з питань, пов'язаних із ринком праці, працевлаштуванням та розвитком кар'єри, сімейними та шлюбними проблемами, особливо для молоді, включаючи захист від насильства у сім'ях, вирішення соціальних проблем інвалідів, а також проблеми ВІЛ/СНІД. Заходи фінансуються на засадах співфінансування, хоча внесок міжнародних агентств є вищим, ніж внесок органів місцевої влади. Міжнародну підтримку забезпечують в основному КАМР, США та ОБСЄ.

Перелік деяких регіональних учасників наведено у **Додатку А.**

Н. Аналіз показників з питань гендеру та молоді на рівні проєкту

Вибір показників обумовлюється вибором областей та спрямуванням гендерної стратегії проєкту. У цій частині окреслено показники, визначені з урахуванням рекомендацій, поданих регіональними експертами.

ПРИМІТКА: Дані по всіх показниках будуть диференційовані за віком (дорослий / молодь / людина старшого віку) та гендерною приналежністю.

- Залучення та представництво у партнерських організаціях на всіх рівнях, включаючи ухвалення рішень.
- Ознаки наявності у партнерів стратегій, спрямованих на задоволення різних потреб чоловіків та жінок, дорослих/молоді та людей старшого віку в структурі програми, способі її розроблення та реалізації.
- Якою мірою взаємодія із регіональними органами влади відбиває гендерно-чутливий аналіз з урахуванням віку учасників (наприклад, проведення досліджень, політичні брифінги, представництво у делегаціях тощо).
- Участь у тренінгових заняттях та види тренінгових занять, що пропонуються різним групам.
- Кількісні та якісні показники участі у процесах ухваленні рішень/консультаціях.
- Гендерно-чутливі стратегії/процедури, затверджені та реалізовані обласними радами (наприклад, щодо сексуальних домагань, гендерно-свідомих бюджетів, прийому на роботу, розвитку кар'єри, "скляної стелі", подолання розриву у рівнях заробітної плати тощо). (У цій сфері канадською стороною нагромаджений значний досвід та знання, тому канадська сторона може забезпечити істотний внесок).
- Гендерно-свідомий зміст усіх тренінгових курсів (стиль викладання, мова, гендерна та вікова спеціалізація тощо).
- Усвідомлення необхідності уникати гендерної та вікової "спеціалізації" у процесі консультування щодо участі у тренінгових курсах (наприклад, гарантування того, що тренінгові курси відкриті для представників усіх вікових та гендерних груп).
- Зміна позицій (учасників проекту, засобів масової інформації та громадськості) з метою подолання гендерних та вікових упереджень.

I. Потреби щодо розвитку інституційної спроможності

Спираючись на результати оцінювання, проведеного в регіонах, можна стверджувати, що провідні (та інші) учасники можуть потребувати підтримки спрямованої на розбудову інституційної спроможності в таких сферах, як²⁸:

- Проведення оцінювання потреб з урахуванням гендерних/вікових аспектів.
- Проведення гендерного аналізу з питань, що стосуються регіонального врядування та врахування результатів цього аналізу в політиці регіональних органів влади.
- Розроблення політики та стратегії для штатних працівників та виборних посадовців, спрямованих на вирішення основних проблем вікової та гендерної дискримінації, що існують у нинішній системі відбору кадрів, прийому на роботу та розвитку кар'єри.
- Розроблення та застосування механізмів інтеграції гендерної/ вікової політики з урахуванням специфіки конкретного регіону.
- Проведення консультацій із громадськими учасниками, що передбачають свідоме ставлення до питань гендеру та віку.
- Гарантування того, що основні національні та міжнародні ресурси (зокрема, законодавство стосовно гендеру та віку, програма громадянського суспільства, освітні програми та методології, опубліковані матеріали тощо) є доступними для широкої громадськості.
- Створення регіональної групи консультантів, експертів, дослідників, викладачів, фахівців-практиків з питань гендерної та вікової політики у сфері регіонального розвитку з метою забезпечення сталості.

J. Висновки

У цьому звіті представлено загальний огляд наявної ситуації у сфері вирішення гендерних та молодіжних/вікових питань, що стосуються проекту РВР, і подано дані та рекомендації, одержані та сформульовані в результаті регіональних досліджень, виконаних регіональними експертами у Запорізькій та Закарпатській областях. На жаль, зібрані дані були неповними. Це пов'язано із різними причинами: відмовою відповідних органів статистики надати необхідні дані; відсутністю необхідних даних; високим рівнем заполітизованості середовища у громадах та регіональних і місцевих органах влади, що призводить до настороженого й навіть боязкого ставлення до співпраці з ОГС та надання їм будь-якої інформації.

З метою моніторингу прогресу щодо інтеграції гендерних та молодіжних програм, доцільно було б проводити щорічні дослідження гендерного/молодіжного аспекту програми.

²⁸ Враховуючи дослідження, проведені в пілотних областях.

Додаток А
Перелік регіональних спеціалістів²⁹ (з проблем гендеру та молоді)
грудень 2005 р. – квітень 2006 р.

За період з грудня 2005 до квітня 2006 року Запорізьким експертом Валентиною Васильєвою та Ужгородським експертом Тетяною Медведевою були проведені зустрічі та обговорення з такими українськими спеціалістами, посадовцями місцевих органів влади та лідерами ОГС.

Закарпатська область:

- **Галина Дору**, Голова департаменту з питань сім'ї та молоді обласної державної адміністрації (ОДА);
- **Оксана Гуранич**, старший спеціаліст департаменту з питань сім'ї та молоді обласної державної адміністрації; голова регіонального відділення "Всеукраїнської жіночої організації ім. Олени Теліги";
- **Віталій Фулим**, Директор Закарпатського обласного центру з питань сім'ї та молоді;
- **В. Башкирєв**, Директор центру захисту від насильства;
- **Тетяна Бокоч**, Управляюча відділенням банку;
- **Фредрік Полак**, Директор банку;
- **Наталя Порада**, адвокат, науковий співробітник Ужгородського національного університету;
- **О. Пелін**, ад'юнкт-професор, факультет соціальної роботи Ужгородського національного університету;
- **Олександр Солонтай**, депутат обласної ради; голова "Фонду регіональних ініціатив";
- **Наталя Ярушко**, керівник НУО "Алтруса";
- **Ірина Бреса**, Керівник ужгородського прес-клубу;
- **Віталій Фещенко**, Керівник молодіжної НУО "Наше покоління";
- **Богдан Кинів**, депутат міської ради;
- **Надія Ковальчук**, директор центру "Сільська родина";
- **Катерина Ланьо**, департамент з питань сім'ї та молоді Мукачівського міськвиконкому;
- **Мирослава Габор**, департамент з питань сім'ї та молоді Берегівського міськвиконкому;
- **Наталя Агій**, департамент з питань сім'ї та молоді Хустського міськвиконкому.

Запорізька область:

- **Ольга Касьян**, заступник голови обласної державної адміністрації (ОДА);
- **Галина Максимова**, заступник голови Пологівської районної державної адміністрації;
- **Валентина Сватєєва**, голова обласної жіночої ради та політичного об'єднання "Жінки за майбутнє";
- **Лідія Гаркуша**, голова Запорізького клубу жінок-професіоналів; голова правління банку "Південний";
- **А. Склярук**, голова департаменту з питань сім'ї та молоді;
- **Ольга Сергєєва**, голова департаменту праці та соціального захисту ОДА.

²⁹ Регіональні спеціалісти, що брали участь у проведенні інтерв'ю для потреб даного звіту (за повідомленнями регіональних експертів).

Додаток В

Гендерні та молодіжні організації: перелік потенційних регіональних партнерів

I. Закарпатська область:

- Департамент з питань сім'ї та молоді Закарпатської обласної державної адміністрації;
- НУО "Фонд регіональних ініціатив";
- НУО "Жіноча громада";
- Центр "Сільська родина"
- Молодіжна НУО "Наше покоління";
- НУО "Алтруса";
- Всеукраїнська жіноча організація ім. Олени Теліги, регіональне відділення;
- НУО "Гендерний ресурсний центр".

II. Запорізька область:

- Департамент з питань сім'ї та молоді Запорізької обласної державної адміністрації;
- Запорізький центр соціальних служб для молоді;
- Обласний та районні центри зайнятості;
- Обласний кризовий центр;
- Кризовий центр "Гармонія";
- Центр підтримки сім'ї;
- Запорізький гуманітарний університет;
- Запорізький національний університет;
- Запорізька державна інженерна академія;
- Запорізька жіноча організація "Центр соціальних та громадських ініціатив".

Додаток С
Регіональні заходи, пов'язані із пропагандою гендерних/молодіжних питань у Запорізькій та
Закарпатській областях³⁰

I. У Закарпатській області

Дата	Захід	Організатори	Учасники	Результати
Дати заходів не повідомляються	“Захист від торгівлі людьми”	“La-Strada, Ukraine”	Місцева громада, ОГС	Інформаційні матеріали
	Презентація книги “Теоретичні основи гендеру”	ПРООН	Місцева громада, ОГС	Інформаційні матеріали
	Презентація посібника “Впровадження гендерних підходів у практику діяльності місцевих органів виконавчої влади”	Обласна державна адміністрація	Місцева громада, ОГС	Інформаційні матеріали
	Підготовка до відкриття “Міжуніверситетського центру гендерної освіти”	Ужгородський національний університет	Місцева громада, ОГС	Інформаційні матеріали

II. У Запорізькій області

Дата	Захід	Організатори	Учасники	Результати
Січень 2005 р.	Тренінговий семінар “Гендерні проблеми на ринку праці”	Центр зайнятості та НУО “Центр соціальних та громадських ініціатив”	Працівники центру зайнятості	Гендерний консультативний пункт при Центрі зайнятості
Січень 2005 р.	“Круглий стіл” щодо ситуації у сфері зайнятості, підготовка до щорічного форуму “Гендерні питання на ринку праці”	Центр зайнятості та НУО “Центр соціальних та громадських ініціатив”	Департамент з питань сім'ї та молоді, малі підприємства, ОГС	Програма форуму
Березень, квітень, червень 2005 р.	Тренінговий семінар “Імідж та кар'єра”	Запорізький національний університет, факультет соціальної роботи	Студенти університету, науковці, ОГС, випускники вищої школи	Рекомендації щодо працевлаштування
Квітень 2005 р.	Тренінговий семінар для безробітних жінок	Центр зайнятості; районні центри зайнятості; Департамент з питань сім'ї та молоді; НУО “Центр соціальних та громадських ініціатив”	Зареєстровані безробітні жінки	Нові професійні навички
Лютий, березень, квітень, червень, листопад 2005 р.	Тренінговий семінар “Сім'я та шлюбні відносини. Захист від сімейного насильства”	Департамент з питань сім'ї та молоді, ОДА; міський департамент освіти	Директори шкіл та психологи	Методологічні рекомендації з практичної роботи
Березень 2005 р.	Круглий стіл “Гендерні проблеми у сім'ях, де є	Запорізький національний	Студенти університету	Рекомендації щодо нових

³⁰ Заходи, реалізовані в 2005 році.

	діти-інваліди”	університет, факультет соціальної роботи		академічних програм
Березень 2005 р.	Форум “Гендерні проблеми на ринку праці”	Місцева влада, науковці, ОГС, бізнес	Місцева грудада	Резолюція
Січень, квітень 2005 р.	Презентації гендерних консультативних пунктів при центрах зайнятості	Місцева влада, науковці, ОГС, бізнес	Місцева грудада	Програми адаптації та консультації
Вересень - грудень 2005 р.	Тримісячна акція з формування гендерної культури	Місцеві університети, Департаменти місцевої державної влади, ОГС	Різні грудадські групи	Формування гендерної культури, діалог між різними грудадськими грудами, активне залучення молоді
Вересень 2005 р.	“Круглий стіл”: “Слабка – сильна стать”	Запорізький національний університет, ОГС	Студенти університету, науковці, ОГС	Інформаційні матеріали
Вересень 2005 р.	Тренінг “Партнерство у студентських керівних грудах”	Запорізький національний університет, місцева влада, ОГС	Студенти університету, науковці	Програми адаптації
Жовтень, листопад 2005 р.	“Круглий стіл” “Гендер у сфері освіти”; Презентація книги “Теоретичні основи гендеру” (ПРООН)	Запорізький національний університет, місцева влада, ОГС	Студенти університету, науковці, ОГС	Інформаційні матеріали
Листопад - грудень, 2005 р.	Акція “16 днів проти насилства”	Місцева грудада	Місцева грудада	Інформаційні матеріали
Грудень 2005 р.	Програма “Сільська молодь”	Місцева влада, ОГС	Сільська грудада	Інформаційні матеріали
Листопад - грудень 2005 р.	Конкурси та свята: “Студент року”; “Зірки”, “Спорт для кожного” “Молодий підприємець року” “Краща жінка області (різні номінації)”	Місцева влада та грудада	Місцева грудада	Інформаційні матеріали

Додаток D

Складові стратегії з гендерних та молодіжних питань. Проект РВР

Автори: Керол Хуліген (канадський гендерний експерт) та Лариса Магдюк (український гендерний експерт)

Завдання

100 Політика національного рівня та налагодження діалогу “центр-регіон” та “регіон-регіон”

- Пов'язати цілі проекту із Законом про рівні можливості для жінок та чоловіків в Україні (прийнятим у вересні 2005 р., набув чинності у січні 2006 р.); нормативними актами, пов'язаними з розвитком гендерної та молодіжної політики в Україні; Національною стратегією розвитку гендерної політики;
- Налагодити зв'язок із регіональними владними структурами з метою формування політики рівності в питаннях гендеру та становища молоді;
- Розглянути й оновити програму внесення змін до національної та регіональної політики.

200 Розвиток та зміцнення інституційної спроможності у сфері регіонального розвитку

- Заручитися підтримкою обласних керівників вищого рівня для реалізації гендерної/молодіжної складової;
- Визначити лідерів у сфері впровадження політики рівності у питаннях молоді та гендеру, як серед державних органів, так і серед організацій громадянського суспільства;
- Визначити регіональний досвід та ресурси;
- Забезпечити доступність гендерних ресурсів, досліджень та засобів для партнерів;
- Розглянути результати інших програм, що впроваджувались раніше або впроваджуються за підтримки КАМР³¹.

300 Розроблення регіональних стратегій із залученням громадськості

- Працювати спільно із областями у сфері розроблення стратегії обласного рівня, пов'язаної із проектом;
- Розробити моделі політики і практики з питань гендеру та молоді (наприклад, досвід протистояння віковим обмеженням, сексуальним домаганням, політиці у сфері найму та розвитку людських ресурсів тощо);
- Залучати до роботи регіональні органи влади та ОГС³²;
- Залучати окремих громадян до роботи, що її проводять ОГС;
- Практикувати ті форми громадської активності, що передбачають залучення громадськості: міжрегіональні стажування, навчальні поїздки, пов'язані, зокрема, з проблемами гендеру/молоді та дотримання гендерного балансу в перебігу проведення навчальних поїздок та заходів інших програм.

400 Управління проектом

- Забезпечувати ознайомлення штатних працівників проекту з гендерною/молодіжною стратегією;
- Ознайомлення з проблемами гендеру/молоді членів Наглядової ради проекту;
- Забезпечення гендерного/вікового балансу в Наглядовій раді проекту;
- Створити в офісі проекту гендерний/молодіжний ресурсний центр;
- Збирати і відстежувати дані, дезагреговані за гендерною приналежністю, віковими групами та досвідом;
- Публікувати матеріали програми, що містять аналіз складової, пов'язаної з проблемами гендеру/молоді;
- Застосовувати вимоги орієнтованого на результат менеджменту (ОРМ)³³ до інтеграції гендерного/молодіжного/вікового аспекту програми.

³¹ КАМР – Канадська агенція міжнародного розвитку.

³² ОГС – організації громадянського суспільства, наприклад, некомерційні, неурядові організації.

³³ ОРМ – орієнтований на результат менеджмент.