

Міністерство регіонального розвитку,  
будівництва та житлово-комунального  
господарства України



МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

# ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ЯК ІНСТРУМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

Київ, 2018

Даний аналіз проводився Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України за технічної підтримки ООН Жінки у межах проекту «Реформи децентралізації та правоохоронної системи: трансформаційні підходи до гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні», що фінансується урядом Данії.

ООН Жінки є структурою ООН, яка працює над питанням гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок. Світовий лідер у питаннях, які стосуються жінок та дівчат, організація ООН Жінки була заснована з метою покращення реалізації їх потреб у всьому світі.

ООН Жінки підтримує держави-члени ООН у встановленні світових стандартів для досягнення гендерної рівності і співпрацює з представниками уряду та громадянського суспільства щодо розробки законів, стратегій, програм та послуг,

необхідних для реалізації цих стандартів. Організація виступає за рівноправну участь жінок у всіх аспектах життя і зосереджується на п'яти пріоритетних цілях: зростання лідерства жінок та їх активна участь у процесах розвитку, боротьба з насиллям проти жінок; залучення жінок до всіх аспектів у процесах розбудови миру та безпеки; розширення повноважень жінок в економічній сфері; надання пріоритетності питанням гендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Окрім того, ООН Жінки координує та підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації з гендерною рівністю.

Інформація за уніфікованими адресами ресурсів та посилання на Інтернет-сайти, що містяться у цій публікації, надані для зручності читача та є правильними на момент публікації. Організація Об'єднаних Націй не несе відповідальності за постійну точність цієї інформації або за зміст будь-якого зовнішнього веб-сайту.



**MINISTRY OF  
FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK**



МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

# ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ЯК ІНСТРУМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА



Київ, 2018



# ЗМІСТ

ВСТУП	7
ГЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА, ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ЧИ ГЕНДЕРНИЙ ПРОГНОЗ ВПЛИВУ?	8
РЕКОМЕНДАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	11
ДОСВІД ДОСЛІДЖУВАНИХ КРАЇН	14
ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНО-ПРАВОВОЇ ЕКСПЕРТИЗИ В УКРАЇНІ	18
ВИСНОВКИ	23
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	24
ДОДАТКИ	27

# СКОРОЧЕННЯ

<b>ГА</b>	Гендерний аналіз
<b>ГПВ</b>	Гендерний прогноз впливу
<b>ГПЕ</b>	Гендерно-правова експертиза
<b>ГЕ</b>	Гендерна експертиза
<b>ЄС</b>	Європейський Союз
<b>ЕКОСОП</b>	Економічна і соціальна рада ООН
<b>КМУ</b>	Кабінет Міністрів України
<b>Мінрегіон</b>	Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України
<b>МСПУ</b>	Міністерство соціальної політики України
<b>МЮУ</b>	Міністерство юстиції України
<b>НПА</b>	Нормативно-правовий акт
<b>ОБСЕ</b>	Організація з безпеки і співробітництва в Європі
<b>ОЕСР</b>	Організація економічного співробітництва та розвитку
<b>ОМС</b>	Органи місцевого самоврядування
<b>ООН</b>	Організація Об'єднаних Націй
<b>ЦОВВ</b>	Центральний орган виконавчої влади
<b>CEDAW</b>	Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
<b>BPfA</b>	Пекінська Декларація та Платформа Дій
<b>ЦСР</b>	Цілі Сталого Розвитку Організації Об'єднаних Націй

# 1.

## ВСТУП

Міжнародні зобов'язання України та євроінтеграційні процеси активізували реформи і, як наслідок, ревізію нормативно-правових актів та урядових процедур із розроблення й затвердження нового законодавства. Одним із важливих питань, що винесені сьогодні на порядок денний Уряду є вдосконалення національного механізму дотримання принципу ґендерної рівності та недискримінації. І першим кроком на цьому шляху є вдосконалення механізму ґендерно-правової експертизи як чинного законодавства, так і проектів нормативно-правових актів, що готуються центральними органами виконавчої влади, оскільки рекомендована Міністерством юстиції України методика проведення ґендерно-правової експертизи не відповідає потребам сьогодення.

Кожна країна унікальна і в кожній своїй шлях, але для уникнення небажаних помилок варто ознайомитися із наявним світовим досвідом у цій сфері.

Отже, метою даного дослідження, проведеного командою національних консультанток з ґендерного аналізу та антидискримінації у межах проекту, було вивчення інструментів і практик різних країн світу, рекомендацій міжнародних організа-

цій у сфері проведення ґендерного аналізу чинного законодавства та проектів НПА, державних політик і відповідних проектів та розробка пропозицій із удосконалення законодавства України в зазначеній сфері.

Предмет дослідження — правові норми, методики та процедури зарубіжних країн і міжнародних організацій, які передбачають здійснення ґендерного аналізу НПА.

Для досягнення поставленої мети були використані методи системного та порівняльного аналізу. Ключовими джерелами були урядові інтернет-ресурси різних країн та міжнародних організацій. У ході дослідження були проведені консультації з представниками/цями урядових структур України та експертами/ками з громадського сектору.

Дане дослідження призначене для працівників/ць юридичних служб ЦОВВ, державних службовців/иць, які займаються питаннями ґендерно-правової експертизи, спеціалістів/ок із ґендерних питань, розробників/ць стратегій, програм, проектів, НПА, науковців/иць, та усіх, хто цікавиться питаннями ґендерного аналізу.

## 2.

# ГЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА, ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ЧИ ГЕНДЕРНИЙ ПРОГНОЗ ВПЛИВУ?

Аналіз міжнародного досвіду вказує на відсутність уніфікованого підходу до проведення ГПЕ чинного законодавства та проектів НПА. Перше, що слід зазначити, термінологія в сфері ГА законодавства відрізняється, а методика її проведення зазвичай не закріплена на законодавчому рівні. У більшості досліджуваних країн ГА законодавства має характер рекомендації, проводиться спеціальним експертним органом (внутрішнім або зовнішнім) та більше зосереджений на оцінці наслідків ухвалення НПА (оцінка / прогноз впливу), ніж на формальній стороні.

Вивчаючи практику ГА законодавства різних держав та посібники міжнародних організацій, можна натрапити на низку термінів: «гендерний тест», «гендерно-орієнтований аналіз», «втілення комплексного гендерного підходу», «аналіз чинного законодавства та нових законопроектів із метою усунення гендерної нерівності», «гендерно-правова експертиза», «гендерний аналіз законодавства», «оцінка гендерного впливу», «аналіз можливих наслідків ухвалення нового закону для потреб і інтересів громадян із гендерної точки зору», «гендерний аудит», «гендерна експертиза» тощо<sup>1</sup>. Всі ці терміни зазвичай описують процедури, які мають одну й ту саму мету — оцінку дотримання гендерної рівності у певному нормативному акті. Різниця між ними може обумовлюватися термінологічною практикою окремої країни чи організації,

неточностями перекладу.

Відповідно до даних, поданих у посібнику ОБСЄ «Закони, що працюють на благо чоловіків і жінок. Посібник із врахування гендерної проблематики у законодавстві» — який би термін не вживався в окремій країні, в комплексний гендерний підхід рекомендується включати:

- гендерний аналіз поточної ситуації з гендерною рівністю в конкретній сфері;
- аналіз можливих наслідків ухвалення нового закону для потреб і інтересів громадян з гендерної точки зору;
- використання, коли це може бути застосовано, гендерно-орієнтованих заходів у відповідь на виявлені потреби гендерних груп;
- розробку гендерних індикаторів для відстеження прогресу<sup>2</sup>.

У досліджуваних нами країнах (Табл. 1) використовуються наступні терміни: «гендерний аналіз», «гендерна оцінка» / «прогноз впливу», «гендерно-правова експертиза» / «гендерна експертиза» (Мал. 1). Що ж варто розуміти під цими поняттями?

Європейська комісія визначає «гендерний аналіз» (Gender Analysis) як вивчення відмінностей

<sup>2</sup> ОБСЄ БДИПЧ, «Закони, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве» (документ доступний за посиланням: <https://www.osce.org/ru/odihr/342566?download=true>).

<sup>3</sup> Там же



в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів і розвитку, контролі над активами, повноваженнями щодо ухвалення рішень тощо, між жінками й чоловіками та відмінностей у закріплених за ними ґендерними ролями<sup>3</sup>.

Уряд Австралії визначає ґендерний аналіз як сукупність процесів оцінки та поглиблення розуміння про відмінності у житті жінок і чоловіків, їхня участь у соціальному й економічному житті та різного впливу на їхнє життя політики, програм і послуг<sup>4</sup>.

ОБСЄ розуміє під «ґендерним аналізом» збір та аналіз даних, розмежованих за ознакою статі з метою виявлення різниці впливу дій на жінок і чоловіків, наслідків ґендерних ролей та обов'язків, а також якісний аналіз, який допомагає з'ясувати, як і чому виникли ці відмінні ролі, обов'язки та наслідки<sup>5</sup>.

Ґендерна оцінка / прогноз впливу (Gender Impact Assessment) — це процес порівняння і оцінювання, відповідно до ґендерних критеріїв, поточної ситуації та тенденцій з очікуваним розвитком у результаті запровадження запропонованої політики<sup>6</sup>.

Ґендерна оцінка впливу також визначається Європейською комісією як вивчення політик на предмет різного впливу на жінок і чоловіків із метою протидії дискримінації та просування ґендерної рівності<sup>7</sup>.

Ґендерно-правова експертиза відповідно до законодавства України — це аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів,

результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків<sup>8</sup>.

Згідно законодавства та практики Російської Федерації, ґендерна експертиза законодавства — це аналіз, який базується на ґендерній методології, опис різниці в статусах, ролях та інших аспектах життя чоловіків та жінок, а також аналіз влади та домінування, що утверджуються у суспільстві шляхом ґендерних ролей і відносин<sup>9</sup>.

Згідно законодавства Киргизької Республіки ґендерна експертиза — це моніторинг і суспільно-правовий аналіз національного законодавства, а також оцінка проектів нормативних правових актів на предмет дотримання в них рівності можливостей, прав, обов'язків, відповідальності, рівноправних відносин та рівності результату для жінок і чоловіків, недопущення ґендерної дискримінації.

Отже, наведені вище терміни, так чи так описують процедуру застосування ґендерної методології під час вивчення певної політики, сфери або норми. В той же час ґендерний аналіз частіше розуміють як збір інформації, розмежованої за ознакою статі для формування чи моніторингу політик або вивчення сфер; прогноз впливу націлено на оцінку наслідків політик, а ґендерно-правова експертиза визначається як інструмент аналізу нормативно-правових актів, що містить елементи і ґендерного аналізу, і прогнозу впливу, а також передбачає надання відповідного висновку. У спрощеному варіанті ґендерно-правову експертизу можна зобразити наступним чином:

<sup>3</sup> Європейська комісія, Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation, Section 3: Glossary of gender and development terms (доступний за посиланням: [https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/toolkit-mainstreaming-gender-section-3\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/toolkit-mainstreaming-gender-section-3_en.pdf)).

<sup>4</sup> Департамент з питань безпеки дітей, молодіжі та жінок, уряду Штату Квінсленд, Австралія, Gender Analysis Toolkit (документ доступний за посиланням: <https://www.communities.qld.gov.au/resources/communityservices/women/resources/gender-analysis/gender-analysis-toolkit.pdf>).

<sup>5</sup> ОБСЄ, Glossary on gender-related terms, стор. 1 (доступний за посиланням: <https://www.osce.org/gender/26397?download=true>).

<sup>6</sup> Європейський інститут з питань ґендерної рівності, Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit (документ доступний за посиланням: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0416171enn.pdf>).

<sup>7</sup> Європейська комісія, Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation, Section 3: Glossary of gender and development terms

<sup>8</sup> Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV від 08.09.2005: (з подальшими змінами та доповненнями; доступний за посиланням: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>).

<sup>9</sup> Воронина О. А. Гендерная экспертиза законодательства РФ о средствах массовой информации / МЦГИ. Проект гендерная экспертиза. М., 1998 (доступний за посиланням: [http://www.wecf.eu/cms/download/2004-2005/gender\\_expertiseRuss.pdf](http://www.wecf.eu/cms/download/2004-2005/gender_expertiseRuss.pdf)).

<sup>10</sup> Закон Киргизької Республіки «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» № 184 від 04.08.2008 (доступний за посиланням: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202398>).

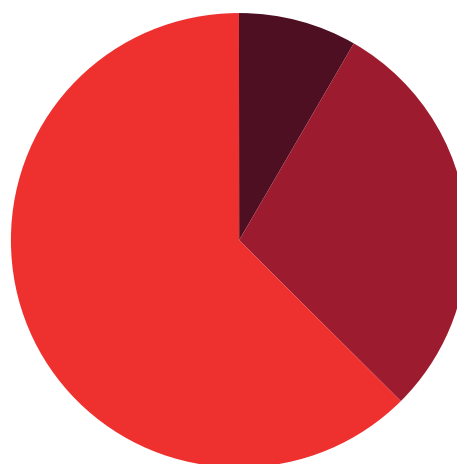


Водночас варто мати на увазі, що термін «гендерна експертиза законодавства» або «гендерно-правова експертиза» найчастіше зустрічається у пострадянських країнах, у той же час як в інших країнах світу частіше можна зустріти терміни «гендерний аналіз» / «гендерна оцінка».

Зважаючи на те, що світова практика у питанні термінології неоднозначна, у даному документі ми пропонуємо використовувати загальний термін «гендерний аналіз НПА», який включає правову оцінку НПА та оцінку / прогноз впливу, за результатами якого надаються відповідні висновки / рекомендації.

Вважаємо за необхідне зазначити, що ГА НПА це процедура для виявлення прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі, та недопущення ухвалення нових подібних норм. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначає дискримінацію як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій даним законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними<sup>11</sup>. Під прямою дискримінацією розуміється ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Непряма дискримінація – ситуація, за

МАЛ. 1



- ГПЕ / ГЕ законодавства та проектів
- Гендерний аналіз законодавства
- Гендерна оцінка / прогноз впливу проектів

якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

<sup>11</sup> Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» № 5207-VI від 06.09.2012 (доступний за посиланням: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/paran3#n3>).

ТАБЛ. 1

Країна	ГПЕ / ГЕ законодавства та/або проектів	Гендерний аналіз законодавства	Гендерна оцінка / прогноз впливу проектів
Австралія			X
Австрія			X
Білорусь		X	
В'єтнам		X	X
Данія			X
Гонконг		X	X
Грузія		X	X
Іспанія			X
Казахстан	X		
Канада			X
Киргизстан	X		
Македонія			X
Нова Зеландія			X
Перу			X
Північна Ірландія			X
Фіджі		X	X
Франція		X	X
Швеція		X	X

### 3.

# РЕКОМЕНДАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Що стосується рекомендацій міжнародних організацій, то такі є в ООН, ОЕСР<sup>12</sup>, ОБСЄ та Європарламенті.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) є базовим документом для реалізації принципу ґендерної рівності для країн, які її ратифікували. CEDAW є одним із основних міжнародних інструментів у сфері прав людини в рамках системи договорів ООН. Україна ратифікувала Конвенцію 12 березня 1981 року<sup>13</sup>.

Ратифікувавши Конвенцію, Україна як держава взяла на себе правові зобов'язання з виконання положень Конвенції на практиці і кожні чотири роки надає національну періодичну доповідь (звітує) про заходи, вжиті для виконання відповідних зобов'язань. У 2017 році Україна надала восьму періодичну доповідь про виконання CEDAW та отримала від Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок низку рекомендацій, так звані Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України<sup>14</sup>. Серед рекомендацій деякі стосуються включення Конвенції CEDAW при проведенні ґендерно-правової експертизи, зокрема, «21. Комітет рекомендує державі-учасниці:

(а) Гармонізувати своє антидискримінаційне законодавство з метою заборони дискримінації жінок за всіма ознаками і включити також пряму й непряму дискримінацію у державному і приватному секторах, а також комплексні форми дискримінації, відповідно до статті 1 Конвенції та її Загальної рекомендації №28 (2010р) про основні зобов'язання держав-учасниць відповідно до статті 2 Конвенції;

(с) Забезпечити, щоб Конвенція, Факультативний протокол та Загальні рекомендації Комітету були достатньою мірою відомі і застосовувалися усіма гілками влади, включаючи судову систему, як основа для законодавчих актів, судових рішень та політики щодо ґендерної рівності та покращення становища жінок.

Згідно із Пекінською Декларацією та Платформою Дій (BPfA)<sup>15</sup> Уряд зобов'язаний: (г) ...впровадити Положення Конвенції CEDAW шляхом перегляду всього національного законодавства, політик, практик та процедур для забезпечення відповідності до зобов'язань, викладених в Конвенції; всі Держави зобов'язуються переглянути всі положення національного законодавства, політик, практик та процедур для забезпечення відповідності до міжнародних прав людини в цьому контексті.

<sup>12</sup> ОЕСР (англ. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)) — міжнародна організація, що об'єднує 34 країни світу, більшість з яких є країнами з високим доходом громадян та високим ІРЛП (індекс розвитку людського потенціалу) і розглядаються як розвинені.

<sup>13</sup> Див. статус ратифікації Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок за посиланням: [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en)

<sup>14</sup> Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок низку рекомендацій, Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України по виконанню Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ООН Жінки, ПРООН, 2017 р.) (документ доступний за посиланням: <http://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/concluding-observations-on-the-eighth-periodic-report-of-ukraine>).

<sup>15</sup> Пекінська Декларація та Платформа Дій. I. Права людини жінок, прийнята на Четвертій всесвітній конференції з питань жінок, 27.10.1995, впроваджена Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 50/203 22.12.1995; 230 (г) (документ доступний за посиланням: [http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa\\_e\\_final\\_web.pdf#page=140](http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf#page=140)).

Серед Цілей Сталого Розвитку ООН (ЦСР) Порядку денного 2030, завдання Цілі 5 є прийняття та посилення дієвих політик та законодавства за для просування ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат на всіх рівнях<sup>16</sup>.

Відповідно до Резолюції ЕКОСОП<sup>17</sup> А / 52/3, Глава IV, пункт А облік ґендерної проблематики є процес оцінки виникаючих для жінок і чоловіків наслідків будь-яких заходів, що плануються, включаючи законодавство, політику або програми, в усіх галузях та на всіх рівнях. Йдеться про стратегію, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками і чоловіками, та накопичений ними досвід повинні стати одним із невід'ємних напрямів діяльності в процесі розробки, здійснення, контролю і оцінки політики та програм в усіх сферах політичного, економічного та суспільного життя. Такий підхід рекомендується для того щоб і жінки і чоловіки в рівній мірі користувалися плодами таких зусиль і для нерівності не залишалось місця. Кінцева мета полягає в забезпеченні рівності між жінками та чоловіками<sup>18</sup>.

На думку ОЕСР, для ефективного здійснення загальнодержавної стратегії ґендерної рівності

та врахування ґендерної проблематики, країні потрібна сильна інституційна основа та надійні механізми, завдяки яким будуть створені відповідні інституції, що здатні ефективно та скоординовано забезпечити ґендерну рівність. Коли ці інституції, політики та програми повністю інтегрують ґендерний підхід у свою роботу, вони створюють кращу і більш рівноправну політику для чоловіків і жінок, а отже, сприятимуть належному управлінню<sup>19</sup>.

Резолюція Європейського Парламенту від 17 листопада 2011 р. щодо включення ґендерних питань до роботи в Європейському Парламенті (2011/2151 (INI)) одним із пріоритетів визначає зосередження уваги на необхідності залучення адекватних фінансових та людських ресурсів з тим щоб органам Парламенту були надані необхідні інструменти, включаючи інструменти ґендерного аналізу та оцінки з відповідною ґендерною експертизою (дослідження та документація, підготовлений персонал, експерти), та з ґендерними даними та статистикою; закликає Секретаріат організувати регулярний обмін кращими практиками та мережування, а також навчання з актуалізації ґендерної проблематики та ґендерного бюджетування для працівників Парламенту<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> Резолюція 70/1.

<sup>17</sup> ЕКОСОП — головний орган з координації економічної діяльності ООН та спеціалізованих установ, пов'язаних з ООН. Резолюція ЕКОСОП А/52/3, Глава IV, пункт А «Учет гендерной проблематики во всех стратегиях и программах системы

<sup>18</sup> Организации Объединенных Наций» (1997) (документ доступний за посиланням: [http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1(SUPP))).

<sup>19</sup> ОЕСР OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality (документ доступний за посиланням: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>).

<sup>20</sup> Європейський парламент, Резолюція від 17.11.2011 On gender mainstreaming in the work of the European Parliament (2011/2151 (INI)) (документ доступний за посиланням: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011P0515>).

Деякі міжнародні організації, зокрема ОБСЄ, пропонують рамкову методику проведення комплексного ґендерного аналізу, яка складається з наступних обов'язкових етапів, що містять такі елементи<sup>21</sup>:

	Етапи	Елементи
1	Розуміння ґендерних проблем у конкретній сфері	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оцінка поточної ситуації та потреб жінок і чоловіків в конкретній сфері, яку регулює досліджуваний акт (практичні та стратегічні потреби);</li> <li>• збір даних (доступність ґендерної статистики, її аналіз, потреба у додаткових даних);</li> <li>• взаємодія із заінтересованими сторонами (особами, в чиїх інтересах приймається даний акт, представниками державних органів влади, громадським суспільством, науковими колами, ЗМІ);</li> <li>• узагальнення інформації.</li> </ul>
2	Оцінка впливу конкретного закону на ґендерні групи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• виявлення груп населення, що є бенефіціарами (прямими або непрямыми), пов'язаними з законодавчим актом, що розглядається;</li> <li>• вимір впливу (представництво, ресурси, права, реалії).</li> </ul>
3	Включення ґендерно орієнтованих заходів у пропонованому законопроекті	
4	Розробка індикаторів для вимірювання запропонованого впливу на ґендерні групи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• якісні;</li> <li>• кількісні</li> </ul>

<sup>21</sup> Законы, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве

## 4.

# ДОСВІД ДОСЛІДЖУВАНИХ КРАЇН

Із метою виявлення найкращих практик, було зібрано та проаналізовано майже 40 документів із різних країн, пов'язаних із ґендерним аналізом правових норм, 8 чек-листів, які найбільше підходять для аналізу законодавства, та понад 100 конкретних запитань, які можуть ставитися у чек-листах.

Станом на листопад 2016 року в 123 країнах існував 151 парламентський орган, який займається питаннями ґендерної рівності<sup>22</sup>. Серед таких органів — парламентські комітети, жіночі парламентські фракції, спеціальні відділи, які займаються питаннями ґендерної рівності, а також аналітичні служби. Створення та існування таких органів відповідає міжнародним зобов'язанням держав в рамках ООН. Так, відповідно до Доповіді Спеціального Комітету Повного Складу 23ої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї, країни на національному рівні повинні забезпечити недискримінаційне та ґендерно-чутливе законодавство, шляхом перегляду, бажано до 2005 року, існуючих норм з метою усунення дискримінаційних положень та прогалин у сфері захисту жінок і дівчат від дискримінації за ознакою статі<sup>23</sup>.

Так, у Франції функціонує Спеціальна група з питань прав жінок і рівних можливостей чоловіків і жінок, вона працює в обох палатах парламенту. Ця група займається складанням відкритих доповідей із рекомендаціями, які стосуються законодавчих актів і законопроектів. Крім цього, Спеціальна група вносить пропозиції щодо вдосконалення зако-

нодавчих і нормативних актів у галузях, в межах її компетенції.

У Австрії існує Парламентський Комітет із питань ґендерної рівності, що аналізує зміни до законодавства, які торкаються ґендерних питань; вивчає доповіді про бюджетування з урахуванням ґендерних аспектів, а також питання, що стосуються дискримінації жінок і чоловіків, та питання рівного ставлення у всіх галузях політики.

Варто зауважити, що країни ЄС зв'язані положеннями норм ЄС щодо ґендерної рівності. Ґендерна рівність була серед основних принципів Європейського Економічного Співтовариства з моменту його створення в 1957 році. В першій редакції Договору про заснування Європейської спільноти, у статті 119 закріплювався принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок за рівну працю<sup>24</sup>. Редакція Договору про Європейський Союз від 2007 р. містить статтю 3, яка передбачає, що заохочення рівності жінок і чоловіків є відповідальністю Європейського співтовариства<sup>25</sup>. Це посилено у багатьох нормах та директивах ЄС. Серед таких документів: Директива № 2006/54/ЄС про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості<sup>26</sup>; Директива № 79/7/ЄЕС про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення<sup>27</sup>; Директива № 2010/41/EU про за-

<sup>22</sup> Законы, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве

<sup>23</sup> Official Records of the General Assembly, Twenty Third Special Session, Supplement No. 3 (A/S-23/10/Rev.1).

<sup>24</sup> Європейське Економічне Співтовариство, Договір про заснування Європейської Спільноти, 25.03.1957 (документ доступний за посиланням: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017/ed19860217#o679](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017/ed19860217#o679)).

<sup>25</sup> Європейський Союз, Договір про Європейський Союз (документ доступний російською мовою за посиланням: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029)).

<sup>26</sup> Європейський парламент та Рада Європейського Союзу, Директива 2006/54/ЄС від 05.07.2006, On the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (документ доступний за посиланням: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>).

<sup>27</sup> Департамент публікацій, Стислий огляд Директиви 79/7/ЄЕС, Social security — equal treatment for men and women (документ доступний за посиланням: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISUM%3Ac10907>).

стосування принципу рівного підходу до чоловіків і жінок, які займаються самостійним веденням бізнесу<sup>28</sup>; Директива № 2004/113/ЄС про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг<sup>29</sup>; Директива № 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують; Директива № 2010/18/EU про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки<sup>30</sup>; Директива № 97/81/ЄС щодо рамкової угоди про неповну зайнятність<sup>31</sup>; Директива № 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності<sup>32</sup> та інші.

Отже, у країнах ЄС запровадження принципу гендерної рівності стимулюється на наддержавному рівні, оскільки Директиви є обов'язковими для кожної держави-члена, яким вони адресовані.

Більш різноманітним є досвід пострадянських країн. Так, Раді гендерній рівності Грузії, створеній у парламенті, надано повноваження по проведенню аналізу чинного законодавства і нових законопроектів із метою усунення гендерної нерівності, а також розробка і планування заходів по підтримці гендерної рівності, підвищення інформованості населення про рівноправність чоловіків і жінок та розробка та створення системи моніторингу й оцінки для вимірювання гендерного впливу законодавчих актів.

Молдова створила Комітет у справах жінок, який співпрацює з Платформою за гендерну рівність, до якої входять 19 відомих НУО Молдови.

А от у Республіці Білорусь за експертизу політик та законодавчих актів відповідає Національна рада з

Гендерної політики при Раді Міністрів. Станом на літо 2017 року систематичний гендерний аналіз законодавства в Білорусі офіційно не проводився. Гендерні питання практично відсутні в політичному та законодавчому порядку денному. Проведення регулярного гендерного аналізу нових законопроектів у правовій базі не передбачено.

Республіка Казахстан та Киргизька Республіка мають законодавчо розроблені методики проведення експертизи на предмет гендерної рівності. Так, у Республіці Казахстан здійснюється наукова експертиза проектів нормативно-правових актів, у межах якої, серед інших, здійснюється і гендерна. Експертиза проводиться науковими установами або вищими навчальними закладами відповідного профілю, експертами (вченими або спеціалістами), в тому числі й міжнародними, які мають вищу освіту та вчений ступінь, володіють спеціальними знаннями та досвідом у галузі відповідної наукової експертизи (Додаток А).

Киргизька Республіка проводить гендерну експертизу проектів підзаконних актів, метою якої є оцінка відповідності положень проекту підзаконного акту дотримання рівності прав, обов'язків, рівних партнерських відносин та рівнозначних результатів для чоловіків та жінок. Для проведення такої експертизи суб'єктом нормотворення залучаються вчені та спеціалісти, в тому числі з інших країн чи міжнародних організацій, що не брали безпосередньої участі у розробці проекту. Але такі експерти мають бути акредитовані Урядом Киргизької Республіки (Додаток Б).

Алгоритм оцінки проектів НПА в Киргизькій Республіці:

<sup>28</sup> Європейський парламент та Рада Європейського Союзу, Директива 2010/41/EU від 07.07.2010, On the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC (документ доступний за посиланням: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Directives/20110719-060323\\_10\\_41\\_EC\\_EP\\_Council\\_Directive\\_enpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Directives/20110719-060323_10_41_EC_EP_Council_Directive_enpdf.pdf)).

<sup>29</sup> Рада Європейського Союзу, Директива 2004/113/ЄС від 13.12.2004, implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services (документ доступний за посиланням: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>).

<sup>30</sup> Рада Європейського Союзу, Директива 2010/18/EU від 08.03.2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/ЄС (документ доступний за посиланням: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>).

<sup>31</sup> Рада Європейського Союзу, Директива 97/81/ЄС від 15.12.1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex: Framework agreement on part-time work (документ доступний за посиланням: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>).

<sup>32</sup> Рада Європейського Союзу, Директива 2000/78/ЄС від 27.11.2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (документ доступний за посиланням: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:html>).





Цікавим для порівняння є досвід США, де ініціативу щодо впровадження ґендерного аспекту беруть на себе і місцеві органи влади. Наприклад, у Каліфорнії на рівні міста та округу Сан-Франциско на базі CEDAW було розроблено положення, яке вимагає використання ґендерного аналізу як запобіжного інструменту для виявлення дискримінації та, якщо її виявлено, для виправлення цієї дискримінації. На базі цього документа місцева Комісія з питань становища жінок (C/DOSW) розробила Методичні рекомендації щодо ґендерного аналізу<sup>33</sup>. Загалом досвід різних країн в імplementації принципу ґендерної рівності на місцевому рівні заслуговує окремого ґрунтовного дослідження.

Країни або окремі спеціальні адміністративні утворення, які застосовують механізм ґендерного аналізу впливу щодо проектів зазвичай використовують чек-листи для спрощення проведення аналізу, зокрема Гонконг, Перу, Австралія тощо (Додатки В, Г, Г). У деяких країнах застосовуються чек-листи для ґендерного аналізу чинного законодавства — Фіджі та Нова Зеландія, наприклад (Додатки Д, Е).

Досліджені інструменти ґА НПА є різними та відповідають потребам кожної конкретної держави і залежать від рівня державної підтримки ґендерної політики. З урахуванням цих особливостей, жоден із досліджених чек-листів не є релевантним для України.

Результатом проведеного порівняльного аналізу, стала розробка декількох варіантів чек-листів для використання під час проведення ґендерного аналізу в Україні. Кожен із варіантів передбачає свою детальну методологію (Додаток Є, Е).

Аналіз національних механізмів із забезпечення ґендерної рівності наших найближчих країн-сусідів та найбільш прогресивних країн у цій сфері, вказує на наступне. Для найбільш ефективного забезпечення принципу рівності жінок і чоловіків, державі потрібно мати не лише стратегії та концепції впровадження ґендерної рівності, а й державні інституції, що впроваджують та виконують цю політику.

<sup>33</sup> Уряд міста та округу Сан-Франциско, Департамент з питань становища жінок, Gender Analysis Guidelines (документ доступний за посиланням: <https://sfgov.org/dosw/gender-analysis-guidelines#conductinggenderanalysis>).

ТАБЛ. 2

Країна	Посада уповноваженої особи з гендерної рівності*	Спеціальний державний орган з гендерної рівності	Методичні матеріали щодо гендерного аналізу**
Швеція	+	+	+
Бельгія	+	+	+
Канада	+	+	+
Данія	-	+	+
Італія	-	+	+
Нова Зеландія	-	+	+
Казахстан	-	+	+
Киргизстан	+	-	+
Гонконг	-	+	+
Франція	-	+	+/- (в розробці)
Україна	+	-	+/- (не затверджені)
Росія	-	-	+/- (концепція)
Ірландія	+	+	-
Португалія	+	+	-
Австрія	+	+	-
Греція	+	+	-
Німеччина	-	+	-
Іспанія	-	+	-
Велика Британія	-	+	-
Чехія	-	+	-
Білорусь	-	+	-
Польща	-	+	-
Болгарія	-	+	-
Естонія	+	-	-
Словенія***	-	-	-

\* Окремо від офісу омбудсмена.

\*\* Ті, що розроблені на рівні держави, приватні методики окремих організацій не включені.

\*\*\* Через нещодавню кризу окремих органів було ліквідовано.

Слід зазначити, що процедури відбору НПА для ГА та органи, які його здійснюють не були основним предметом нашого дослідження. Однак ми можемо зазначити, що є дві тенденції

відбору НПА для ГА. Перша передбачає обов'язковий аналіз усіх НПА, які стосуються прав людини. Друга — систему індикаторів відбору.

## 5.

# ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РЕФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОВЕДЕННЯ ҐЕНДЕРНО- ПРАВОВОЇ ЕКСПЕРТИЗИ В УКРАЇНІ

На основі міжнародного досвіду та удосконалених багатьох урядових процедур, пропонується декілька варіантів переналаштування процедури перевірки чинного законодавства та проектів на дотримання принципів ґендерної рівності та недискримінації за ознакою статі. Фактично мова йде про два процеси: процес аналізу чинного законодавства та процес аналізу проектів НПА.

Сьогодні відповідно до чинного законодавства ҐПЕ як чинного законодавства, так і проектів НПА здійснюється виключно МЮУ<sup>34</sup>. Така процедура, на наш погляд, не дає можливість якісно провести аналіз державної політики у сфері дотримання принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків через низку причин.

По-перше, не всі нормативні документи та проекти НПА потрапляють у фокус МЮУ для перевірки. Якщо ми говоримо про чинне законодавство, то ҐПЕ проводиться відповідно до щорічного плану, що затверджується координатором/кою із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Такий план формується на підставі пропозицій, що надійшли до МЮУ від ЦОВВ, ОМС, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, громадян, та затверджується до 31 грудня. Це свідчить про вибірковість такого аналізу.

Якщо говорити про ҐПЕ проектів НПА, то вона проводиться як складова частина правової експертизи. Правова експертиза, в свою чергу, здійснюється щодо тих проектів НПА, які підлягають державній реєстрації. Відповідно до постанови КМУ № 731 «Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади»<sup>35</sup> такій реєстрації підлягають постанови, накази, інструкції тощо, які:

а) зачіпають соціально-економічні, політичні, особисті та інші права, свободи й законні інтереси громадян, проголошені й гарантовані Конституцією та законами України, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року і протоколами до неї, міжнародними договорами України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, а також з урахуванням зобов'язань України у сфері європейської інтеграції та права Європейського Союзу (Acquis ЄС), практики Європейського суду з прав людини, встановлюють новий або змінюють, доповнюють чи скасовують організаційно-правовий механізм їх реалізації;

б) мають міжвідомчий характер, тобто є обов'язковими для інших міністерств, органів виконавчої влади, а також органів місцевого самовряду-

<sup>34</sup> Міністерство юстиції України, Наказ №42/5 від 12.05.2006, Деякі питання проведення ґендерно-правової експертизи(документ доступний за посиланням: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42\\_5323-06](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06)).

<sup>35</sup> Кабінет Міністрів України, Постанова №731 від 28.12.1992, Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади (документ доступний за посиланням: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/731-92-%D0%BF#n35>).

вання, підприємств, установ і організацій, що не входять до сфери управління органу, який видав нормативно-правовий акт.

У той же час, на державну реєстрацію не подаються акти:

а) персонального характеру (про склад комісій, призначення на посаду і звільнення з неї, заохочення працівників тощо);

б) дія яких вичерпується одноразовим застосуванням, крім актів про затвердження положень, інструкцій та інших, що містять правові норми;

в) оперативного-розпорядчого характеру (разові доручення);

г) якими доводяться до відома підприємств, установ і організацій рішення вищестоящих органів;

д) спрямовані на організацію виконання рішень вищестоящих органів і власних рішень міністерств, інших органів виконавчої влади, що не мають нових правових норм;

е) рекомендаційного, роз'яснювального та інформаційного характеру (методичні рекомендації, роз'яснення, у тому числі податкові, тощо), нормативно-технічні документи (національні та регіональні стандарти, технічні умови, будівельні норми і правила, тарифно-кваліфікаційні довідники, кодекси усталеної практики, форми звітності, у тому числі щодо державних статистичних спостережень, адміністративних даних та інші). Аналіз цих переліків дає можливість зробити висновок, що і проекти перевіряються не всі.

По-друге, відповідно до методичних рекомендацій МЮУ експерт/ка повинні мати спеціальні знання як у галузі права, так і у суміжних галузях гуманітарних наук, зокрема соціальної та гендерної психології, обізнаність із станом забезпечення

гендерної рівності на загальнодержавному рівні. Крім того, для виявлення непрямой дискримінації, експерт/ка має розумітися на специфіці сфери регулювання відповідного НПА. Однак стверджувати, що працівники МЮУ мають належні та достатні ресурси для проведення розгорнутого ГА немає підстав, перш за все через те, що співробітники/ці МЮУ не «занурені» у специфіку політик кожного ЦОВВ.

По-третє, і це стосується виключно ГПЕ проектів НПА, відповідно до Методичних рекомендацій щодо проведення гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів пропонується для проведення ГПЕ використовувати такий спосіб, як зіставлення формулювань положень проекту НПА з відповідними нормами конкретних НПА, на відповідність яким він досліджується і аналізується<sup>36</sup>. Такий формальний підхід, на нашу думку, хоч і відповідає принципам і процедурі правової експертизи, мінімізує зобов'язання експерта/ки робити прогноз впливу (impact assessment) досліджуваного проекту НПА на жінок і чоловіків та зменшує вірогідність виявлення непрямой дискримінації.

Отже, можна стверджувати, що наявна процедура перевірки чинного законодавства та проектів НПА на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не відповідає потребам сьогодення. Оскільки чинна процедура ГПЕ носить дещо вибірковий та частково формалізований характер.

Виходячи з проведеного аналізу українського та зарубіжного досвіду, ми бачимо наступні варіанти вдосконалення процедури. Кожен із представлених нижче варіантів має як переваги, так і недоліки. Також усі пропонувані варіанти стосуються як процедури перевірки вже існуючого законодавства, так і процесу розробки та затвердження нових НПА ЦОВВ.

<sup>36</sup> Міністерство юстиції України, Методичні рекомендації щодо проведення гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів (документ доступний за посиланням: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_15653](https://minjust.gov.ua/m/str_15653)).

## ВАРІАНТ 1.

Запропонований в проекті Постанови Кабінет Міністрів України «Питання проведення ґендерно-правової експертизи»<sup>37</sup>: ҐПЕ чинного законодавства здійснює МЮУ, ҐПЕ проектів НПА здійснює суб'єкт нормотворення (ЦОВВ).



Переваги	Ризики
Розвантажиться МЮУ	Збільшується навантаження на юридичну службу ЦОВВ
Юридична служба розуміє специфіку політик ЦОВВ	Відсутній чіткий алгоритм (методика) проведення обох експертиз
	Неефективний механізм ҐПЕ проектів, оскільки ЦОВВ робить експертизу «сам на себе», належність розробників/ць НПА та виконавців/иць ҐПЕ до однієї урядової структури/органу влади, що може ставити під питання незалежність та об'єктивність експертизи. Експерт/ка, все ж таки, має бути незалежними та об'єктивними під час проведення порівняльного аналізу та наданні висновку з відповідною оцінкою положень проекту НПА

<sup>37</sup> Міністерство юстиції України, Повідомлення про проведення електронних консультацій з громадськістю проекту Постанови Кабінету Міністрів України «Питання проведення ґендерно-правової експертизи» на офіційному веб-сайті Міністерства юстиції та урядовому веб-сайті «Громадянське суспільство і влада» (документ доступний за посиланням: <https://minjust.gov.ua/m/povidomlennya-pro-provedennya-elektronnih-konsultatsiy-z-gromadskisty-proektu-postanovi-kabinetu-ministriv-ukraini-pitannya-provedennya-%D2%91enderno-pravovoi-ekspertizi-na-ofitsynomu-veb-sayti-ministerstva-yustitsii-ta-uryadovomu-veb-sayti-gromadyanske-suspi>).

## ВАРІАНТ 2.

ГПЕ чинного законодавства залишити у повноваженнях МЮУ, а до проектів НПА КМУ додається обов'язковий ґендерний прогноз впливу, оформлений у відповідності до додатку 4-1 Регламенту КМУ<sup>38</sup>. Такий прогноз впливу готується суб'єктом формування ґендерної політики — МСПУ (Додаток Ж). Для НПА ЦОВВ такий прогноз впливу має бути обов'язковим для реєстрації в МЮУ.



\*Правова оцінка може бути здійснена у межах правової або анти-дискримінаційної експертизи, які сьогодні здійснюються юридичними службами ЦОВВ.

Переваги	Ризики
Розвантажиться МЮУ	Під час кінцевого оформлення прогнозів впливу для проектів актів КМУ можлива втрата ґендерного компоненту
З'являється механізм виявлення / створення ґендерного дисбалансу	Збільшується навантаження на МСПУ
	МСПУ не може знати специфіку політик кожного ЦОВВ. Це створить необхідність у додатковому навчанні працівників/ць МСПУ, які в цьому будуть розумітися, або наймати експертів/ок.

<sup>38</sup> Кабінет Міністрів України, Постанова № 950 від 18.07.2007, Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України (документ доступний за посиланням: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2007-%D0%BF>).

### ВАРІАНТ 3.

ГПЕ чинного законодавства залишити у повноваженнях МЮУ, а до проектів НПА додається ґендерно-чутливий прогноз впливу. Тобто інтереси усіх заінтересованих сторін подаються з обов'язковим ґендерним компонентом — наскрізно вказується вплив на жінок, чоловіків, хлопчиків та дівчат по кожній заінтересованій стороні. Такий прогноз впливу готується авторами/ками проекту із обов'язковим залученням ґендерних радників/ць ЦОВВ (Додаток 3) і є обов'язковим і для проектів актів КМУ, і для реєстрації НПА ЦОВВ.



Переваги	Ризики
Розвантажиться Мінюст	З'являється необхідність призначити ґендерних радників/ць, що тягне за собою збільшення граничної кількості штатних працівників/ць ЦОВВ. Зняти такий ризик можна за рахунок покладання функцій ґендерних радників/ць на вже найманих працівників/ць, виходячи із спроможностей ЦОВВ. Наприклад, можна покласти такі функції на працівників/ць юридичної служби.
З'являється механізм виявлення / створення ґендерного дисбалансу	З'являється необхідність провести відповідне навчання для всіх співробітників/ць ЦОВВ, що тягне за собою додаткові витрати. Нівелювати цей ризик можна або за рахунок допомоги донорів, або включити таке навчання до плану підвищення кваліфікації працівників/ць.
Під час кінцевого оформлення прогнозів впливу для проектів актів КМУ не втрачається ґендерний компонент	

Запровадження варіантів 2 або 3 потребуватиме внесення відповідних змін до чинного законодавства та може призвести до невеликих змін у структурі ЦОВВ. Наприклад, до додатку 41 Регламенту Кабінет Міністрів України та Положення про державну реєстрацію нормативно-правових

актів міністерств та інших органів виконавчої влади. Однак усі три варіанти потребують розроблення чітких та зручних інструментів здійснення ґендерного аналізу НПА. Проекти таких інструментів запропоновані нами у відповідних додатках.

## 6.

# ВИСНОВКИ

Кожна країна розвивається власним шляхом, у межах загальносвітових і регіональних тенденцій. Для якісного розвитку й удосконалення наявних практик доцільно вивчати і використовувати досвід інших країн та експертів/ток. Проте у прагненні створити нове доцільно критично ставитись не лише до наявних доробків, а й до запропонованих. Нові підходи мають розвивати, а не руйнувати те, що вже напрацьовано.

Україна має певні методологічні рекомендації проведення ґендерно-правової експертизи і перед країною стоїть завдання їхнього розвитку та вдосконалення. Це можна зробити завдяки аналізу успішних міжнародних практик, а також додавши нові інструменти, зокрема — ґендерний прогноз впливу, який дає можливість краще оцінити вплив проекту акту на жінок і чоловіків та допоможе виявити непряму дискримінацію. Звуження ґендерного аналізу НПА до простого порівняння з вже існуючими нормами — це крок назад, і суттєвий ризик, що непряму дискримінацію не буде виявлено.

Разом із тим, у процесі запозичення практики інших країн ми маємо враховувати, чи можливо її застосувати в українському контексті. Зокрема, чи є в Україні потрібні спеціалісти/ки і яка їхня кількість, чи не ускладнять і чи не затримають такі пропозиції фактичне проведення експертизи ще на декілька років, чи не будуть ці розробки ідеальною, але мертвою на практиці теорією. Одним із можливих практичних варіантів удосконалення через спрощення є запровадження чек-листів.

Стосовно вдосконалення інституційного механізму, на наше переконання, найпрактичнішим є ва-

ріант 3. По-перше, частково зменшується навантаження на МЮУ; по-друге, юридичній службі ЦОБВ не потрібно готувати ще один висновок, який не може бути об'єктивним та неупередженим; по-третє, при ухваленні рішення та затвердженні нового НПА буде враховуватись специфічний вплив кожної політики відповідного ЦОБВ на становище жінок і чоловіків. І останнє, але не менш важливе, посилюється національний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Ураховуючи всі проаналізовані джерела, в тому числі досвід окремих країн, адміністративних утворень, міст та посібники міжнародних організацій, можна зробити висновок про надзвичайну важливість актуалізації ґендерної проблематики на всіх рівнях нормотворчості, чіткого визначення відповідальних за проведення ґендерного аналізу та наявності якісних допоміжних інструментів. Не менш важливими для ефективного впровадження принципу ґендерної рівності в державі є наявність політичної волі та інституціоналізація механізмів досягнення рівності жінок та чоловіків як у сфері державного управління, так і місцевого самоврядування. Тому разом із внесенням змін у нормативні акти щодо проведення ґендерно-правової експертизи, рекомендується також вдосконалити національний механізм із забезпечення ґендерної рівності, шляхом розширення повноважень Урядової уповноваженої з ґендерної політики; посилення інституту уповноважених та радників/ць із ґендерної рівності на рівні виконавчих органів влади; запровадження ґендерно-чутливого прогнозу впливу проектів нормативних актів та запровадження чек-листів для виконавців/иць ґендерного аналізу, а також посилення уваги до ґендерних питань на рівні громад.



## 7.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, текст українською мовою [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207)
2. Пекінська Декларація та Платформа Дій. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa\\_e\\_final\\_web.pdf#page=140](http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf#page=140)
3. Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України по виконанню Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (UN Women, UNDP, 2017). [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://esa.unwomen.org/en>
4. Resolution adopted by the General Assembly [on the report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the Twenty-third Special Session of the General Assembly (A/S-23/10/Rev.1)] [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/ress233e.pdf>
5. Договір про заснування Європейської Спільноти [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017/ed19860217#o679](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017/ed19860217#o679)
6. Договір о Європейском Союзе [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029)
7. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
8. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/paran3#n3>
9. Постанова Кабінету Міністрів України № 731 «Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади» від 28 грудня 1992 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/731-92-%D0%BF#n35>
10. Постанова Кабінету Міністрів України N504 від 12 квітня 2006 р. «Про проведення гендерно-правової експертизи» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D0%BF>
11. Постанова Кабінету Міністрів України № 950 від 18 липня 2007 р. «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2007-%D0%BF>
12. Постанова Кабінету Міністрів України № 61 від 30 січня 2013 р. «Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/61-2013-%D0%BF>
13. Інструкція з проведення гендерно-правової експертизи, затверджена Наказом Міністерства юстиції України N 42/5 від 12 травня 2006 «Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42\\_5323-06](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06)
14. Методичні рекомендації щодо проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_15654](https://minjust.gov.ua/m/str_15654)
15. Методичні рекомендації щодо проведення гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_15653](https://minjust.gov.ua/m/str_15653)
16. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гендерно-правової експертизи № 8315 від 20 квітня 2018 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=63922](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63922)
17. Повідомлення про проведення електронних консультацій з громадськістю проекту Постанови Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» на офіційному веб-сайті Міністерства юстиції та урядовому веб-сайті «Громадянське суспільство і влада» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://minjust.gov.ua/m/povidomlennya-pro-provedennya-elektronnih-konsultatsiy-z-gromadskistyuu-proektuu-postanovi-kabinetu-ministriv-ukraini-pitannya-provedennya-%D2%91enderno-pravovoi-ekspertizi-na-ofitsiyomu-veb-sayti-ministerstva-yustitsii-ta-uryadovomu-veb-sayti-gromadyanske-suspi>
18. Левченко К. Б. Методологічні підходи щодо здійснення гендерно-правової експертизи національного законодавства України / К. Б. Левченко. — К.: Телесик, 2008. — 88 с. — (Програма розвитку ООН в Україні. Програма рівних можливостей ПРООН).
19. Левченко К. Б. До методології проведення гендерної експертизи українського законодавства // Форум

- права. – 2008. — № 1. — С.285–295 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08lkbeuz.pdf>
20. Резолюция ЭКОСОС A/52/3, Глава IV, пункт А «Учет гендерной проблематики во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций» (1997) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1(SUPP))
  21. Решение No. 638 План действий ОБСЕ 2004 года по поддержке гендерного равенства [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.osce.org/ru/pc/14717?download=true>
  22. Юридическая экспертиза в законотворческом процессе: проблемы и перспективы совершенствования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://km.kazguu.kz/uploads/files/11%20%D0%92%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B5%2067-69.pdf>
  23. Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 мая 2002 года № 598 «О мерах по совершенствованию нормотворческой деятельности» Утратило силу [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo\\_respubliki\\_kazahstan\\_premier\\_ministr\\_rk/konstitutsionnyy\\_stroy\\_i\\_osnovyi\\_gosudarstvennogo\\_upravleniya/id-P020000598/](https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/konstitutsionnyy_stroy_i_osnovyi_gosudarstvennogo_upravleniya/id-P020000598/)
  24. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 августа 2016 года № 497 «Об утверждении Правил проведения научной экспертизы проектов нормативных правовых актов» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo\\_respubliki\\_kazahstan\\_premier\\_ministr\\_rk/konstitutsionnyy\\_stroy\\_i\\_osnovyi\\_gosudarstvennogo\\_upravleniya/id-P160000497/#z47](https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/konstitutsionnyy_stroy_i_osnovyi_gosudarstvennogo_upravleniya/id-P160000497/#z47)
  25. Постановление Правительства № 319 "Об утверждении Инструкции о порядке проведения правовой, правозащитной, гендерной, экологической, антикоррупционной экспертиз проектов подзаконных актов Кыргызской Республики" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/92342?cl=ru-ru>
  26. Указ Президента Кыргызской Республики от 5 февраля 2007 года № 24 «Положение о порядке проведения гендерной экспертизы проектов нормативных правовых актов и подготовки соответствующих заключений» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/4575>
  27. Законы, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.osce.org/ru/odihhr/342566?download=true>
  28. Analyzing Legislation with a Gender Perspective: Round Table Discussion. Strengthening the Legislative Participation of Women in Parliament [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://iknowpolitics.org/sites/default/files/gender\\_perspective\\_roundtable.pdf](http://iknowpolitics.org/sites/default/files/gender_perspective_roundtable.pdf)
  29. Apractical guide to gender sensitive legislation [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.osce.org/ru/odihhr/342566?download=true>
  30. Australian Government Guidelines on the Recognition of Sex and Gender [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.ag.gov.au/Publications/Documents/AustralianGovernmentGuidelinesontheRecognitionofSexandGender/AustralianGovernmentGuidelinesontheRecognitionofSexandGender.pdf>
  31. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:html>
  32. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>
  33. Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>
  34. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>
  35. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>
  36. DIRECTIVE 2010/41/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Directives/20110719-060323\\_10\\_41\\_EC\\_EP\\_Council\\_Directive\\_enpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Directives/20110719-060323_10_41_EC_EP_Council_Directive_enpdf.pdf)
  37. European Parliament resolution of 17 November 2011 on gender mainstreaming in the work of the European Parliament (2011/2151(INI)) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011IP0515>
  38. Gender Analysis, Concepts and Practice Training Manual [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.apec.org/Publications/2008/05/Gender-Analysis-Concepts-and-Practice-Training-Manual-May-2008>
  39. Gender Analysis Guidelines [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://sfgov.org/dosw/gender-analysis-guidelines#conductingggenderanalysis>
  40. Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0416171enn.pdf>

41. Gender Mainstreaming Checklist for Legislation, Public Policies and Programmes [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://www.lwb.gov.hk/Gender\\_Mainstreaming/eng/pdf/checklist.pdf](https://www.lwb.gov.hk/Gender_Mainstreaming/eng/pdf/checklist.pdf)
42. Gender Mainstreaming in Legal and Constitutional Affairs A Reference Manual for Governments and Other Stakeholder [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://www.peacesalacelibrary.nl/ebooks/files/Commonwealth\\_%257B7712A695\\_36F7\\_4302\\_B422\\_B7AB9E05B843%257D\\_LegalConstitutionalAffairs.pdf](https://www.peacesalacelibrary.nl/ebooks/files/Commonwealth_%257B7712A695_36F7_4302_B422_B7AB9E05B843%257D_LegalConstitutionalAffairs.pdf)
43. Gender tools — gender checklists [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.wecf.eu/cms/download/2004\\_2005/Gender\\_Tools\\_final\\_version.pdf](http://www.wecf.eu/cms/download/2004_2005/Gender_Tools_final_version.pdf)
44. Gender Analysis – Principles & Elements [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/gender-tool-analysis.pdf>
45. Gender Analysis Toolkit [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.communities.qld.gov.au/resources/communityservices/women/resources/gender-analysis/gender-analysis-toolkit.pdf>
46. Gender analysis toolkit [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.csyw.qld.gov.au/resources/dcsyw/women/gender-analysis-toolkit/gender-analysis-toolkit-section2.pdf>
47. Gender-based analysis. A guide for policy-making [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.pacificwater.org/userfiles/file/IWRM/Toolboxes/gender/gender\\_based\\_analysis.pdf](http://www.pacificwater.org/userfiles/file/IWRM/Toolboxes/gender/gender_based_analysis.pdf)
48. Glossary on gender-related terms [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.osce.org/gender/26397?download=true>
49. Integrating Gender Equality and Women's Empowerment into an Activity, Programme or Policy. Gender analysis guideline [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://www.mfat.govt.nz/assets/Aid-Prog-docs/Tools-and-guides/Gender-Analysis-Guideline\\_0.pdf](https://www.mfat.govt.nz/assets/Aid-Prog-docs/Tools-and-guides/Gender-Analysis-Guideline_0.pdf)
50. National legislative development project in Vietnam (NLD). Gender equality plan [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://nldvietnam.org/files/uploads/files/GEP%20draft%20revision%20as%20of%20July%2017.pdf>
51. National Mechanisms for Gender Equality in South-East and Eastern Europe, Caucasus and Central Asia Regional Study [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/publication/UNECE\\_2010\\_Regional%20study\\_CEE%20et%20al.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/publication/UNECE_2010_Regional%20study_CEE%20et%20al.pdf)
52. OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>
53. Scrutinising Legislation from a Gender Perspective. A practical toolkit [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.parliament.gov.fj/newitems/GENDERTOOLKIT\\_A5\\_FINAL.pdf](http://www.parliament.gov.fj/newitems/GENDERTOOLKIT_A5_FINAL.pdf)
54. Social security — equal treatment for men and women [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10907>
55. The Impact of Legislation on Gender Equality — Implementation and Comparative Analysis [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/me03376.pdf>
56. The institute for the equality of women and men [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://igvm-iefh.belgium.be/en>
57. The Ministry for Women of New Zealand [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://women.govt.nz/about>
58. The Policy on Gender Equality in Sweden [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOLE\\_STU\(2015\)510011\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOLE_STU(2015)510011_EN.pdf)
59. What is GBA+? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.swc-cfc.gc.ca/gba-ac/index-en.html>

# ДОДАТКИ

## Додаток А.

### Коротка характеристика ґендерної експертизи в Республіці Казахстан

<b>Мета/визначення</b>	Наукова експертиза проектів нормативних правових актів проводиться для: <ol style="list-style-type: none"><li>оцінки якості, обґрунтованості, своєчасності, правомірності проекту, дотримання в проекті закріплених Конституцією Республіки Казахстан прав людини та громадянина;</li><li>визначення можливої ефективності нормативного правового акту;</li><li>виявлення можливих негативних наслідків ухвалення проекту в якості нормативного правового акту.</li></ol>
<b>Завдання</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>перевірка на відповідність проекту закону Конституції Республіки Казахстан, нормативним правовим актам вищих рівнів, міжнародним зобов'язанням Республіки Казахстан;</li><li>оцінка соціальних, економічних, науково-технічних та інших наслідків ухвалення проекту закону;</li><li>вивчення норм закону на предмет наявності корупційних ризиків;</li><li>визначення наявності причин та умов, що сприяють вчиненню кримінальних та адміністративних правопорушень, у зв'язку із застосуванням проекту закону, а також оцінка його впливу на попередження їх вчинення;</li><li>визначення наявності причин та умов для утиску рівних прав та рівних можливостей чоловіків та жінок і зв'язку з ухваленням проекту закону;</li><li>визначення переліку нормативних правових актів, що підлягають уточненню за умови ухвалення проекту закону;</li><li>характеристика наукового припрацювання норм проекту закону, напрацювання науково обґрунтованих пропозицій по покращенню законодавчої бази;</li><li>виявлення можливих протиріч принципам відповідної галузі права;</li><li>виявлення явного та прихованого відомчого чи групового інтересу, що забезпечується проектом закону;</li><li>отримання відповідей на інші питання, що впливають із проекту закону.</li></ol>
<b>Чек-лист</b>	Наявний паспорт по оцінці соціально-економічних наслідків дії законопроектів Республіки Казахстан, що приймаються для надання на наукову економічну експертизу.
<b>Етапи</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>визначення та опис проблемних питань, на рішення яких направлений проект закону;</li><li>опис всіх відомих і ефективних способів, механізмів, підходів до вирішення проблемних питань, на вирішення яких спрямовано ухвалення закону, в тому числі які застосовувались на різних історичних етапах, міжнародній практиці, а також визначення суміжних сфер правовідносин і впливу на них у вигляді наслідків від ухвалення закону;</li><li>аналіз пропонованих проектом закону способів, механізмів, підходів до вирішення поставлених проблемних питань, можливих наслідків від ухвалення тих чи тих способів вирішення проблемних ситуацій, що пропонуються проектом закону.</li></ol>

## Додаток Б.

### Коротка характеристика ґендерної експертизи в Киргизькій Республіці

<b>Мета/визначення</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. моніторинг проектів нормативних правових актів для визначення їхньої відповідності ґендерної законодавству;</li><li>2. оцінка проектів нормативних правових актів на дотримання в них рівності прав, обов'язків, відповідальності, можливостей, рівних партнерських відносин і рівнозначних результатів для чоловіків і жінок, недопущення ґендерної дискримінації.</li></ol>
<b>Завдання</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. встановлення об'єктивних фактів, обставин і ситуацій, пов'язаних зі станом нормативного регулювання в ґендерній сфері і забезпечують обґрунтованість і достовірність ухвалених рішень;</li><li>2. аналіз і оцінка можливих наслідків ухвалення проектів нормативних правових актів із точки зору дотримання прав людини та ґендерної рівності, а також механізмів їхньої гарантії, захисту і забезпечення на практиці;</li><li>3. роз'яснення питань, що потребують спеціальних знань у галузі ґендерної експертизи.</li></ol>
<b>Етапи</b>	<p>ґендерна експертиза проектів нормативно-правових актів містить наступні заходи:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. аналіз положень проектів нормативних правових актів на відповідність нормам Киргизької Республіки, нормам міжнародних договорів, що набрали чинності в установленому законом порядку, і законодавства, що регулює питання ґендерної рівності;</li><li>2. проведення аналізу положень проекту нормативних правових актів і супровідних документів до них відповідно до переліку вимог до проведення експертизи;</li><li>3. співвіднесення положень проекту нормативних правових актів з кожною зі складових частин ґендерної рівності: рівними правами, рівною відповідальністю; рівними можливостями, рівними партнерськими відносинами. Водночас слід брати до уваги норми і спеціальні заходи, спрямовані на досягнення фактичної рівності в політичних, економічних, трудових та інших соціальних відносинах, але не є ґендерною дискримінацією;</li><li>4. визначення за допомогою ґендерного аналізу очікуваного ґендерно-соціального прогресу;</li><li>5. перевірка правильності смислового використання вживаних в аналізованих проектах нормативних правових актів термінів.</li></ol> <p>ґендерний аналіз проекту нормативних правових актів містить:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. попередній опис сфери регулювання з виділенням тих його положень, ухвалення яких матиме різні наслідки для осіб різної статі;</li><li>2. визначення наслідків ухвалення проектів нормативних правових актів і аналіз «сумісності» його окремих положень із захищеними інтересами у відповідній сфері регулювання;</li><li>3. оцінку довгострокових наслідків, які можуть виникнути в результаті ухвалення проектів нормативних правових актів;</li><li>4. узагальнення і оцінку наслідків ухвалення проектів нормативних правових актів, розробку відповідних рекомендацій.</li></ol>

## Додаток В.

### Чек-лист Гонконгу ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Назва законодавства / державної політики / програми \* («ОБ'ЄКТ»): .....

.....

.....

Сфера дії: .....

.....

Стислий опис ОБ'ЄКТУ: .....

.....

.....

.....

Групи / Особи, на які може вплинути ОБ'ЄКТ: .....

.....

Короткий опис поточної стадії ОБ'ЄКТУ: розробка / впровадження / моніторинг / оцінка та огляд \*

.....

.....

Відповідальний виконавець: .....

ім'я

.....

назва посади

.....

бюро / департамент

.....

телефон №

факс №

## I. ПРОЕКТ

Так/Ні/Немає даних

### Збір та аналіз ґендерної інформації

1. Чи були перед розробкою ОБ'ЄКТУ зібрані та розглянуті дані, розділені за ознакою статі, стосовно тих, на кого ОБ'ЄКТ може вплинути?

2. Чи виявляють дані наявність ґендерних відмінностей або ґендерного взаємозв'язку з такими соціально-економічними показниками:

- вік
- освіта
- етнічне походження
- сімейний стан
- дохід групи
- інші (просимо вказати: ..... )

3. Будь ласка, надайте короткий опис таких даних. ....

### Участь жінок

4. Чи були проведені консультації щодо ґендерного впливу ОБ'ЄКТУ з:

- (а) ґендерними експерт(к)ами (наприклад, жіноча комісія, ґендерні дослідницькі центри, індивідуальні ґендерні експерти та жіночий відділ Бюро з охорони здоров'я та продовольства)
- (б) відповідними державними органами
- (в) неурядовими організаціями
- (г) жіночими асоціаціями
- (д) жінками, на яких ОБ'ЄКТ може позитивно / негативно вплинути.

5. Будь ласка, надайте імена тих осіб, із якими ви консультувалися, та короткий виклад їхніх поглядів.

### Враховання особливих потреб жінок

6. Чи були визначені, розглянуті та інтегровані у процесі розробки ОБ'ЄКТУ особливі потреби жінок та ґендерні аспекти?

7. Чи вимагає ОБ'ЄКТ окремого посилання на жінок?

### Враховання впливу на жінок

8. Чи впливатиме ОБ'ЄКТ на жінок чи будь-які групи жінок відмінно від чоловіків? Позитивним чи негативним чином?

9. Чи сприятиме і чи забезпечуватиме ОБ'ЄКТ будь-яким способом (прямо чи опосередковано, у короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі) ліквідацію дискримінації жінок шляхом:

- (а) вдосконалення будь-якого наявного законодавства / державної політики / програми, яка була



- дискримінаційною або несприятливою для жінок;
  - (б) встановлення правового та іншого захисту прав жінок;
  - (в) зміцнення ролі жінок в ухваленні рішень;
  - (г) збільшення доступу жінок до ресурсів та управління ними; або
  - (д) сприяння розширенню можливостей жінок?
  - (є) будь-яким іншим способом, наприклад .....
- .....
- .....

10. Чи виникнуть через ОБ'ЄКТ будь-які обмеження або обмежувальні обставини, навіть тимчасові, для жінок (або окремих груп жінок)?

## II. РЕАЛІЗАЦІЯ

### Просвіта громадськості та просування

- 11. Чи ОБ'ЄКТ рекламувався ґендерно-чутливим чином?
- 12. Чи ефективно реклама (наприклад, майданчики, канали чи час ефіру) досягла жінок?

### Вплив на жінок

- 13. Чи був вплив на жінок або будь-які групи жінок відмінним від впливу на чоловіків у ході реалізації ОБ'ЄКТУ, наприклад на права, рівень пільг, позитивну / негативну доступність або наявність засобів підтримки? Чи ця різниця позитивна чи негативна?
- 14. Чи були вжиті будь-які спеціальні заходи для вирішення жіночих потреб під час реалізації ОБ'ЄКТУ?

## III. МОНІТОРИНГ

### Складання та аналіз ґендерної інформації

- 15. Чи були скомпільовані дані та показники (якісні чи кількісні), диференційовані за статтю для моніторингу процесу та результатів ОБ'ЄКТУ?

### Включення ґендерних питань

- 16. Чи були включені в механізм моніторингу ґендерні аспекти та потреби жінок?

## IV. ОЦІНКА ТА ПЕРЕГЛЯД

### Ґендерний аналіз впливу на жінок

- 17. Чи проводився ґендерний аналіз для оцінки та перегляду проекту, реалізації та результатів ОБ'ЄКТУ?
- 18. Чи були під час оцінки виявлені та враховані ґендерні питання?

19. Під час зовнішнього оцінювання ОБ'ЄКТУ (при наявності) чи проводились консультації з:
- (а) ґендерними експерт(к)ами (наприклад, жіноча комісія, ґендерні дослідницькі центри, індивідуальні ґендерні експерти та жіночий відділ Бюро з охорони здоров'я та продовольства);
  - (б) відповідними органами влади;
  - (в) неурядовими організаціями;
  - (г) жіночими асоціаціями;
  - (д) жінками, які на яких ОБ'ЄКТ може позитивно / негативно вплинути.
20. Чи призвів ОБ'ЄКТ будь-яким способом (прямо чи опосередковано, у короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі) до:
- (а) вдосконалення будь-якого наявного законодавства / державної політики / програми, яка була дискримінаційною або несприятливою для жінок;
  - (б) встановлення правового та іншого захисту прав жінок;
  - (в) зміцнення ролі жінок в ухваленні рішень;
  - (г) збільшення доступу жінок до ресурсів та управління ними; або
  - (д) сприяння розширенню можливостей жінок?
  - (е) будь-якої іншої зміни, наприклад \_\_\_\_\_
21. Чи були будь-які обмеження або обмежувальні обставини для жінок або окремих груп жінок?
22. Чи забезпечили особи, які відповідають за перегляд оціночних звітів, відображення пов'язаних із ґендерними ознаками даних про прогалини та успіхи ОБ'ЄКТУ?

## Майбутнє планування

23. Чи використовуються результати оцінки для посилення ґендерної чутливості у майбутньому процесі планування, впровадження та моніторингу ОБ'ЄКТУ та у відповідному законодавстві / державній політиці / програмах?

## V. ЗАГАЛЬНІ ЗАПИТАННЯ

### Чутливість та підвищення кваліфікації персоналу

24. Чи наявний ґендерний координаційний центр (призначена особа чи команда) для ОБ'ЄКТУ?
25. Чи мали особи, відповідальні за вказані нижче етапи, інструктаж чи тренінги з ґендерних питань? Якщо так, вкажіть які або надайте деталі.

Проект	.....
Реалізація	.....
Моніторинг	.....
Оцінка	.....

26. Чи буде створено механізм моніторингу для оцінки ґендерної чутливості персоналу, наприклад самостійне та зовнішнє оцінюванні або відгуки заінтересованих осіб?

### Ґендерно-чутлива мова

27. Чи була ґендерно нейтральна / чутлива мова використана в законодавстві / державній політиці / програмі / прес-релізі чи будь-якому іншому пов'язаному офіційному документі?

## Додаток Г.

### Чек-лист Перу

- Чи стануть жінки та чоловіки «провідниками» власного розвитку? (Стратегічний інтерес)
- Чи передбачені ґрунтовні консультації та залучення жінок і чоловіків, на яких вплине програма, проект чи політика?
- Це включає їхню участь у керівництві й плануванні, освіті та навчанні, а також довгостроковий доступ до ресурсів та процесів ухвалення рішень (Стратегічні інтереси).
- Чи існує чітка стратегія, спрямована на те, щоб урахувати стратегічні інтереси жінок та чоловіків, в тому числі заохочення політики належного врядування, яка включає як жінок, так і чоловіків?
- Чи надаються разові ресурси групі людей (практичні потреби), чи буде забезпечуватись стабільна та зростаюча економічна безпека, незалежність, додаткові варіанти та можливості для чоловіків і жінок? (Останні є стратегічними інтересами, оскільки безпека та незалежність є довгостроковою перспективою яка містить більше стратегічних рішень)
- Чи очікується збільшення спільної відповідальності за репродуктивну працю, яку традиційно здійснюють жінки, з чоловіками та державою? (Стратегічні інтереси та практичні потреби)
- Чи очікується сприяння організації груп для підтримки взаємодії, правозахисту та активних дій у відповідному секторі? (Стратегічні інтереси)
- Чи очікується допомога у розбудові зв'язків та альянсів з основними правозахисними та заінтересованими групами? (Стратегічні інтереси)
- Чи підвищиться представництво та доступ до політичної влади для жінок та чоловіків, особливо з низьким рівнем доходів або для груп, які іншим чином маргіналізовані, як-от корінні народи? (Стратегічні інтереси).

## Додаток Г.

### Чек-лист Австралії

Цей перелік запитань для самоперевірки надає ключовий компонент для розробки політики, програм чи послуг, що стосуються ґендерних питань. Можна використовувати чек-лист, зокрема, ініціюючи політику, програму, послугу чи іншу ініціативу.

1. Чи буде політика, програма чи послуга впливати на повсякденне життя груп(и) населення?
2. Чи аспекти, яких стосується ця політика, програма чи послуга, безпосередньо впливають на жінок?
3. Якщо так, то на які групи жінок здійснюється вплив, і як саме?
4. Як жінки братимуть участь у розробці цієї політики, програми чи послуги — як користувачки чи як заінтересовані сторони?
5. Чи наявні щодо цих аспектів дані розмежовані за ознакою статі (тобто окремі дані щодо жінок і чоловіків)?
6. Чи запропонована політика, програма чи послуга підтримують ґендерну рівність?
7. Хто можуть бути не включені до цієї політики, програми чи послуги?
8. Чи є вигода від координації з іншими державними відомствами або службами щодо цього аспекту чи можливостей?
9. Як планується повідомляти про політику, програму або послугу, враховуючи необхідність поваги до та включення різних груп жінок (наприклад, аборигенок та жительок островів Торресової протоки, людей із різних культурних та мовних середовищ, нижчих соціально-економічних груп, лесбійок, жінок з інвалідністю, жінок із різних вікових груп та сільських, регіональних та віддалених районів)?
10. Чи будуть контролюватись і оцінюватись політика, програми або послуги за індикаторами участі, впливу на якість життя та його поліпшення для жінок та дівчат, — а також будь-яких небажаних наслідків для жінок та дівчат?
11. Чи передбачають методи моніторингу та оцінки залучення різних груп жінок?
12. Чи наявні співробітники, які пройшли навчання щодо ґендерної обізнаності та ґендерного аналізу?

## Додаток Д.

### Чек-лист Фіджі

#### КРОК 1: ІДЕНТИФІКАЦІЯ ПРОБЛЕМИ

1. Що це за законодавство?
2. Чи це новий закон або зміни до існуючого?
3. Яку галузь воно регулює, наприклад здоров'я, освіта, навколишнє середовище, фінанси?
4. Які цілі законопроекту?

#### КРОК 2: ІДЕНТИФІКАЦІЯ ДОКАЗІВ ДОСТУПНОСТІ ПРОБЛЕМИ

1. На кого вплине зміна закону?
2. Чи є дані розділені за ознакою статі щодо питання, яке ви розглядаєте?
3. Подивіться на статистику робочої сили, і групи людей, на яких можуть вплинути зміни.
4. Які прогалини в даних? Чи статистика є актуальною та надійною?

#### КРОК 3: ВСТАНОВЛЕННЯ, ЧИ БУВ ПРІОРИТЕТНИМ ҐЕНДЕР У ПРОЦЕСІ УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ

1. Чи можете ви визначити ймовірність, що на одну статтю закон вплине більше, ніж на іншу, і в якій мірі?
2. Чи ґендерні відмінності окремо розглядаються в законопроекті, або через певне положення чи пояснення?
3. Чи є певні групи людей у межах кожної статі (наприклад, жінки з інвалідністю, чоловіки певної етнічної групи або жінки, які живуть у сільській місцевості), на яких законодавство матиме більший вплив і в якій мірі?
4. Які є докази на підтвердження того, що ґендерні аспекти були враховані у процесі ухвалення рішень (наприклад, через оцінку впливу, ґендерний аналіз чи консультацію з жіночими групами)?
5. Який ґендерний аналіз був проведений урядом? Чи була проведена оцінка впливу? Чи було враховано ґендерні аспекти?
6. З ким були проведені консультації? Чиї голоси не враховані?
7. Як буде проводитись моніторинг ґендерних питань при регулюванні політики / програми / бюджету / закону?
8. Які бажані «ґендерні наслідки» (наприклад, краще представництво жінок, зміна культурних традицій, зменшення розриву у доходах тощо)?

9. У розділі 26 Конституції Фіджі зазначається, що «рівність включає повне і рівне здійснення всіх прав і свобод, визнаних у цій главі чи будь-яким іншим писаним законодавством». Чи розділ 26 чітко вписаний у законопроект?
10. Чи певні групи людей стикаються з перешкодами у доступі до відповідної послуги?
11. Чи відображає робоча сила співвідношення населення за ознакою статі? Якщо ні, чи це сприймається як проблема, і якщо так, які кроки вживаються для її вирішення?
12. Чи є проблемою неоплачуваний догляд (дітей чи родичів / друзів)? Чи було це враховано у процесі ухвалення рішень?
13. Які саме ґендерні дані будуть зібрані в результаті цього рішення?
14. Як Національна ґендерна політика Фіджі вплинула на цю проблему (наприклад, чи це ціль у Плані?).
15. Чи законодавство було розроблено чіткою та зрозумілою мовою, щоб бути зрозумілим для максимально можливої кількості людей?
16. Чи зможуть жінки брати участь у реалізації закону?
17. Як громадськість буде ознайомлена із законом? Які методи будуть використовуватися для забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до цієї інформації?
18. Чи будуть розглянуті проблеми, пов'язані з ґендерними ознаками під час моніторингу та оцінки законодавства?

#### **КРОК 4: ПІДСУМОК — ЯКІ МОЇ ВИСНОВКИ, І ЯКІ ЗАПИТАННЯ МАЮ ПОСТАВИТИ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ?**

1. Які мої висновки?
2. Перелік запитань, які слід ставити під час розгляду законопроекту. Пам'ятайте, що лише тому, що деяка інформація може бути недоступною у відкритому доступі, це не означає, що вона не існує. Ґендерний аналіз законів та політик може здійснюватися із середини; процес перевірки повинен з'ясувати це.
3. Перелік змін / пропозицій, що можуть бути висунуті [Рішення будуть приймати депутати після отримання достатніх доказів, що є результатом перевірки].

## Додаток Е.

### Чек-лист Нової Зеландії

#### МЕТОДОЛОГІЯ ТА ПРОЕКТ

- Чи Діяльність/Політика ціль та/або аналіз окремо спрямовані на жінок та чоловіків? Чи погіршується чиєсь становище або наявні ризики погіршення?
- Чи були під час аналізу та/або внесенні змін проведені належні консультації з жінками? Які наявні перешкоди участі жінок і чи вони розглядаються, наприклад часу, транспорту, фінансів?
- Чи основні потреби жінок і чоловіків, хлопчиків та дівчат розглядаються рівнозначно, наприклад, освіта, здоров'я, економіка?
- Чи Діяльність/Політика визнають сильні сторони, навички та діяльність жінок і чоловіків?
- Чи потрібно проводити додаткову ґендерну чи галузеву експертизу?

#### СПРОМОЖНІСТЬ ПАРТНЕРА

- Чи існує Міністерство / Департамент з питань Жінок або подібні? Чи мають партнери / країни-партнери Плани Ґендерної рівності? Чи діяльність, програма підтримує, узгоджується з ними чи посилює їх?
- Чи має партнер зобов'язання та здатність інтегрувати ґендерну рівність, про що свідчать політика в галузі людських ресурсів, жінки у робочій та управлінській роботі, рівні умови праці та умови, плани дій щодо ґендерної рівності?
- Чи існують ґендерно-чутливі показники, наслідки та розділена за ознакою статі статистика на всіх етапах, наприклад, на рівні оцінювання результатів?

#### РОЗДІЛ ПРАЦІ, РЕПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ ТА МАЙНОВОГО ПРАВА

- Чи існують нерівні чи дискримінаційні ролі та обов'язки при визначенні завдань, відповідальності, ухваленні рішень та розподілі благ або доходів?
- Чи жінки мають рівний доступ до продуктивних ресурсів, таких як вода, земля, ринки, транспорт, кредитні та фінансові послуги, ринки, послуги?
- Чи були розглянуті репродуктивні ролі жінок та чоловіків?

#### ПОЛІТИЧНЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО ТА РОЗШИРЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЖІНОК

- Чи є можливості для розширення можливостей жінок, підтримки жіночих організацій, колективних дій, зміцнення потенціалу, лідерства, участі у ухваленні рішень? Чи існують проблеми з нерівністю та дискримінацією?
- Чи сприяє інституційному зміцненню і розвитку потенціалу ґендерна рівність у держаному управлінні, політиці, управлінні та персоналі, а також у оперативних планах?
- Які міжнародні чи регіональні угоди країна-партнер підписала, наприклад, CEDAW, Пекінська платформа дій?

#### БЕЗПЕКА ТА РИЗИКИ

- Чи існують будь-які ризики, загрози захисту і забезпеченню безпеки або негативні наслідки для позитивних зрушень у становищі жінок?

## Додаток Є.

### Проект чек-листа № 1

Чек-лист розроблений як єдиний інструмент врахування ґендерного компоненту під час розробки нових НПА ЦОВВ. Він може бути застосований для виявлення прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі. Перелік питань для виявлення прямої дискримінації може змінюватись в залежності від змін у міжнародному та вітчизняному законодавстві.

#### ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ ПРЯМОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

№ п/п	ЗАПИТАННЯ	так / ні / немає даних
1.	Чи відповідає проект нормам Конституції?	
2.	Чи відповідає проект нормам Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»?	
3.	Чи відповідає проект нормам Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»?	
4.	Чи відповідає проект нормам Загальної декларації прав людини ООН*?	
5.	Чи відповідає проект нормам Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»?	
6.	Чи відповідає проект нормам Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»?	
7.	Чи відповідає проект нормам Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»?	
8.	Чи відповідає проект нормам Міжнародному пакту про громадянські та політичні права?	
9.	Чи відповідає проект нормам Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»?	
10.	Чи відповідає проект нормам Конвенції про політичні права жінок?	
11.	Чи відповідає проект нормам Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека»?	
12.	Чи відповідає проект нормам Резолюції Ради Безпеки ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року»?	
13.	Чи відповідає проект нормам Указу Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні»?	
14.	Чи відповідає проект нормам Указу Президента України «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»?	



## ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ НЕПРЯМОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

№ п/п	ЗАПИТАННЯ	так / ні / немає даних
1.	Чи буде проект позитивно / негативно впливати на повсякденне життя окремих груп населення (жінок/дівчат, чоловіків/хлопців, вразливих груп населення)? Яких?	
2.	Чи питання, на які спрямований даний проект безпосередньо стосується жінок? Чи чоловіків?	
3.	Ґендерні відмінності вказуються в проекті прямо чи опосередковано через певне положення чи пояснення?	
4.	Чи впливає проект на ґендерний баланс? Яким чином?	
5.	Проект передбачає разове задоволення практичних потреб цільовій групі чи призведе до сталого зростання економічної безпеки, незалежності та спроможностей для жінок/дівчат і чоловіків/хлопців?	
6.	Як планується повідомити про новації / зміни цільові групи?	
7.	Як буде здійснюватись моніторинг ґендерних питань після впровадження проекту?	
8.	Чи будуть методи моніторингу та оцінки охоплювати різні групи жінок/дівчат та чоловіків/хлопців?	
9.	Чи були зібрані статистичні дані та показники (якісні чи кількісні) для моніторингу процесу впровадження та дії проекту після затвердження?	
10.	Чи проект було розроблено чіткою та зрозумілою мовою, для максимально можливого числа людей?	
11.	Чи наявні в проекті ґендерні питання, що не знайшли в ньому відображення?	
12.	Чи необхідно внесення змін чи доповнень до проекту?	

## ДЛЯ РОЗРОБНИКІВ

№ п/п	ЗАПИТАННЯ	так / ні / немає даних
1.	Чи були використані попередні результати оцінки для посилення ґендерної чутливості при створенні даного проекту?	
2.	Чи статистичні дані показують ґендерні відмінності або ґендерну взаємодію з такими соціально-економічними ознаками як:	
	2.1. вік	
	2.2. освіта	
	2.3. етнічне походження	
	2.4. сімейний стан	
	2.5. рівень доходу	
	2.6. інвалідність	
	2.7. інші	

3.	Чи були проведені консультації з жінками / чоловіками — представниками/цями різних цільових груп перед розробкою проекту?
4.	Чи були визначені, розглянуті та інтегровані у проект питання особливих потреб жінок/дівчат та ґендерних питань?
5.	Чи буде проект після впровадження по-різному впливати на різні групи жінок/дівчат і чоловіків/хлопців?
6.	Яким групам жінок/дівчат і чоловіків/хлопців можуть бути створені перешкоди для доступу до відповідної послуги?
7.	Яким чином даний проект покращує доступ жінок/дівчат, чоловіків/хлопців до пропонованих суспільних послуг?
8.	Чи будуть існувати будь-які обмеження чи заборони, навіть тимчасові, що накладаються на різні групи жінок/дівчат, чоловіків/хлопців цим проектом?
9.	Які бажані ґендерно-чутливі результати цього проекту?
10.	Як буде здійснюватись моніторинг ґендерних питань після впровадження проекту?

\* Назви міжнародних документів подані у варіанті зазначеному на веб-порталі Верховної Ради України станом на 24 жовтня 2018 р.

## Додаток Е.

### Проект чек-листа № 2

Даний варіант чек-листа є інструментом удосконалення ГПЕ, а також може використовуватися під час анти-дискримінаційної експертизи (аналіз дискримінації за ознакою статі). Відповідно до міжнародної практики, 12 закритих (так/ні) запитань комплексного характеру поділені на чотири ключові блоки: аналіз зібраної інформації, оцінка відповідності, спеціальні заходи, моніторинг та оцінка ефективності.

ТИП ЗАПИТАНЬ:	ЗАПИТАННЯ (ВІДПОВІДІ ТАК/НІ):
Підготовка проекту - збір інформації	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Чи проведено під час підготовки проекту збір, аналіз та врахування даних, розмежованих за ознакою статі?</li><li>2. Чи виявлена та врахована різниця в потребах жінок та чоловіків у сфері регулювання проекту?</li><li>3. Чи виявлений дисбаланс прав та можливостей чоловіків та жінок у сфері регулювання проекту?</li><li>4. Чи враховано в проекті необхідність розподілу бюджетних коштів за ґендерним принципом (ґендерно-орієнтоване бюджетування)?</li></ol>
Відповідність іншим нормам	<ol style="list-style-type: none"><li>5. Чи містять положення проекту норми, які можуть призвести до дисбалансу прав та можливостей, прямої чи непрямої дискримінації, обмеження прав чи можливостей жінок або чоловіків в освіті, виборі професії, питаннях зайнятості, призначенні на посади, оплаті праці, громадянства, шлюбу, сімейних стосунків, материнства і батьківства, охорони здоров'я, доступу до та здійснення правосуддя, представництва в органах влади, суспільній або політичній діяльності, в інших сферах економічного, культурного або соціального життя?</li><li>6. Чи забезпечено в сфері регулювання проекту збалансоване залучення та рівні можливості жінок і чоловіків щодо ухвалення рішень на всіх рівнях?</li><li>7. Чи забезпечено, якщо це стосується сфери регулювання проекту, рівні можливості доступу жінок і чоловіків до робіт та послуг, інфраструктури, працевлаштування, охорони здоров'я, правосуддя, освіти, участі у соціальному та політичному житті тощо?</li><li>8. Чи забезпечено, якщо це стосується сфери регулювання проекту, потреби жінок та дітей у сфері безпеки та захисту від насильства?</li></ol>
Позитивні дії	<ol style="list-style-type: none"><li>9. Чи передбачається створення спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків у сфері регулювання проекту?</li><li>10. Чи передбачаються спеціальні заходи для збалансованого залучення чоловіків та жінок до ухвалення рішень у сфері регулювання проекту?</li></ol>
Прогноз та моніторинг	<ol style="list-style-type: none"><li>11. Чи можливе погіршення/послаблення захисту прав жінок/чоловіків у результаті ухвалення проекту в короткостроковій чи довгостроковій перспективі?</li><li>12. Чи передбачено моніторинг, оцінка ефективності впровадження проекту та вплив проекту на жінок і чоловіків?</li></ol>

## Додаток Ж.

### ГЕНДЕРНИЙ ПРОГНОЗ ВПЛИВУ реалізації акта на ключові інтереси заінтересованих сторін

1. Стисло викладається суть проекту акта
2. Зазначається вплив на ключові інтереси усіх заінтересованих сторін за такою формою:

Заінтересована сторона	Ключовий інтерес	Очікуваний (позитивний чи негативний) вплив на ключовий інтерес із зазначенням передбачуваної динаміки змін основних показників (у числовому або якісному вимірі)		Пояснення (чому саме реалізація акта призведе до очікуваного впливу)
		короткостроковий вплив (до року)	середньостроковий вплив (більше року)	
Жінки				
Чоловіки				
Дівчата				
Хлопці				

### Додаток 3.

## ГЕНДЕРНО-ЧУТЛИВИЙ ПРОГНОЗ ВПЛИВУ реалізації акта на ключові інтереси заінтересованих сторін

1. Стисло викладається суть проекту акта
2. Зазначається вплив на ключові інтереси усіх заінтересованих сторін за такою формою:

Заінтересована сторона	Ключовий інтерес	Очікуваний (позитивний чи негативний) вплив на ключовий інтерес із зазначенням передбачуваної динаміки змін основних показників (у числовому або якісному вимірі)		Пояснення (чому саме реалізація акта призведе до очікуваного впливу)
		короткостроковий вплив (до року)	середньостроковий вплив (більше року)	
Сторона 1 <ul style="list-style-type: none"><li>• жінки</li><li>• чоловіки</li><li>• дівчата</li><li>• хлопці</li></ul>				
Сторона 2 <ul style="list-style-type: none"><li>• жінки</li><li>• чоловіки</li><li>• дівчата</li><li>• хлопці</li></ul>				





**ООН Жінки в Україні**

вул. Еспланадна, 20,  
м. Київ, 01023, Україна

Тел.: +38 (044) 253 59 80

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

[www.facebook.com/unwomenukraine](https://www.facebook.com/unwomenukraine)

[www.twitter.com/unwomenukraine](https://www.twitter.com/unwomenukraine)