



# ПОРАДНИК ДЛЯ ҐЕНДЕРНИХ РАДНИКІВ І РАДНИЦЬ

Київ 2023



МЕРЕЖА РАДНИКІВ І РАДНИЦЬ  
З ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ



UKRAINE  
EUROPE

ОФІС ВІЦЕПРЕМ'ЄР-МІНІСТРА  
З ПИТАНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ТА  
ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ  
УКРАЇНИ



Урядова уповноважена з  
питань ґендерної політики

## ПОРАДНИК ДЛЯ ГЕНДЕРНИХ РАДНИКІВ І РАДНИЦЬ

Загальна редакція: Урядова уповноважена з питань гендерної політики, докторка юридичних наук Катерина Левченко.

Упорядниця: Ю. Гончар

Авторський колектив: Арнаутова В., Батракова Н., Голованова Т., Гончар Ю., Григорьєва О., Досич А., Дунебабіна О., Ємельяненко Є., Жуковська Г., Зосім Н., Кісліцина Л., Кривець Л., Критенко О., Литвиненко А., Остапенко О., Рябушенко Н.

Коректорка: О. Мірошник

Видання підготовлено за підтримки Урядової уповноваженої з питань гендерної політики за участі Мережі радників і радниць із гендерних питань та за фінансової підтримки ОБСЄ/БДПЛ. Погляди та інформація, викладені у цій публікації, можуть не відображати політику і позицію БДПЛ.

2022

Вас призначили радником/-цею з гендерних питань?

Ця книга – саме для вас!

Порадник створено за ініціативи Урядової уповноваженої з питань гендерної політики та за безпосередньої участі Мережі радників і радниць із гендерних питань задля посилення спроможності радників і радниць у справі забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Сьогодні радники та радниці фокусуються на врахуванні гендерних аспектів у гуманітарному циклі, у плануванні проєктів і програм післявоєнного відновлення та на актуалізації і реалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека». І саме тепер важливим є даліше призначення, забезпечення ресурсами та загалом посилення інституту радників із гендерних питань.

Книга дає інформацію про те, хто може бути радником/-цею, містить визначення основних понять, ознайомлює з наявними гендерними інструментами для застосування в роботі радника/-ці, зокрема з інструментами гендерного аналізу та аудиту, моніторингу та гендерного бюджетування.

Дізнатися більше про діяльність Мережі можна, долучившись до офіційної групи «Мережа радників і радниць із гендерних питань» у Facebook за посиланням: <https://www.facebook.com/groups/genadsnetwork>.

В разі виникнення запитань, звертайтеся, будь ласка, до авторського колективу за офіційною електронною адресою Мережі: [gender.adviser.network@gmail.com](mailto:gender.adviser.network@gmail.com)

Війна змінила життя українців і українок. Росія чинить воєнні злочини на території України – це тисячі загиблих і сотні тисяч примусово переміщених цивільних осіб, катування й жорстоке поводження, сотні повідомлень про сексуальне насильство, що його чинять російські військові, це руйнування об'єктів цивільної інфраструктури, енергетики, водопостачання.



Незважаючи на тривання воєнних дій, забезпечення гендерної рівності є пріоритетом діяльності Уряду. В червні 2022 р. було ратифіковано Конвенцію Ради Європи із запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьби з цими явищами. В серпні 2022 року Уряд ухвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, яка визначила пріоритетні напрями консолідованих дій понад 50-ти державних органів, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Оновлено другий Національний план дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (НПД 1325).

Необхідність надання допомоги постраждалим від злочинів СНПК, що їх скоїли в Україні російські військові, та посилення системи правосуддя для притягнення їх до відповідальності за ці злочини знайшли відображення в Рамковій Угоді про співпрацю між Урядом України і системою організацій ООН та у Плані на її виконання. Роботу спрямовано на реалізацію завдань у п'ятьох напрямках: протидія торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації; надання комплексної допомоги постраждалим від СНПК, забезпечення доступу до правосуддя для постраждалих та притягнення кривдників до відповідальності; посилення спроможності сектору безпеки та оборони в запобіганні та протидії СНПК; створення механізмів забезпечення отримання постраждалими репарацій і компенсацій.

Віра в перемогу та її наближення завдяки діям українських захисників і захисниць, завдяки підтримці міжнародного співтовариства актуалізують розроблення планів відновлення України. Це масштабне завдання, в якому гендерні аспекти слід враховувати від самого початку, для гарантування того, що всі стратегії, програми і проекти задовольнятимуть потреби жінок і чоловіків щодо цілковитого залучення, участі й представництва, а також гарантуватимуть справедливий і розумний розподіл ресурсів щодо жінок і чоловіків.

Важливим надбанням розвитку гендерної політики стали розуміння і практична реалізація того, що ця політика не зводиться лише до соціальної сфери, а є наскрізною складовою в усіх сферах державного управління. Її ефективність значною мірою зумовлено ступенем інтегрування питань гендерної рівності до інституціональної політики, до внутрішньої організаційної культури й до повсякденної діяльності органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, до національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що його важливою складовою є інститут радників із гендерних питань.

Урядова уповноважена з питань гендерної політики К. Левченко

## ЗМІСТ

**СКОРОЧЕННЯ** .....

**ГЛОСАРІЙ** .....

**ВСТУП** .....

### **РОЗДІЛ 1. РОЛЬ І НОРМАТИВНІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ РАДНИЦЬ І РАДНИКІВ**

**1.1.** Роль радників і радниць у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

**1.2.** Функціональні обов'язки радників/-ць із гендерних питань .....

**1.3.** Ключові компетенції радниць і радників із гендерних питань .....

**1.4.** Стандарти гендерної рівності та нормативні-правові основи діяльності .....

**1.5.** Інструменти координації гендерної політики на національному, регіональному та місцевому рівнях .....

### **РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СФЕРИ ЇЇ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ**

**2.1.** Гендерний підхід у публічному управлінні .....

**2.2.** Інтеграція гендерного підходу і врахування секторальних особливостей .....

**2.3.** Подолання гендерної асиметрії та розширення економічних можливостей жінок .....

**2.4.** Запобігання і протидія дискримінації та гендерно зумовленому насильству .....

### **РОЗДІЛ 3. ГЕНДЕРНІ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЗМІН** .....

**3.1.** Гендерний аналіз під час розроблення політик і програм .....

**3.2.** Гендерний моніторинг політик і програм .....

**3.3.** Гендерно орієнтоване бюджетування .....

**3.4.** Гендерний аудит як аналітичний інструмент .....

**3.5.** Як зробити гендерний паспорт області, громади чи організації .....

### **РОЗДІЛ 4. ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ЗАДЛЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ** .....

**4.1.** Принципи гендерно чутливих публікацій .....

**4.2.** Ефективні комунікації та виступи .....

**4.3.** Успішні переговори та адвокація .....

**4.4.** Мережування та взаємодія у громадсько-політичному житті .....

### **ДОДАТКИ**

**Додаток 1.** Меморандум про співпрацю в рамках Мережі радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні .....

**Додаток 2.** Регламент Мережі радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні .....

**Додаток 3.** Заява на вступ до Мережі радників і радниць із гендерних питань .....

**Додаток 4.** Перелік національних і міжнародних свят, що їх рекомендовано використовувати для комунікації з питань гендерної рівності .....

### **ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ І АВТОРОК**

## СКОРОЧЕННЯ

ВПО	Внутрішньо переміщені особи
ГОБ	Гендерно орієнтоване бюджетування
ГЗН	Гендерно зумовлене насильство
ЕКОСОР	Економічна й соціальна рада ООН
ЄС	Європейський союз
ЖМБ	Жінки, мир, безпека
КДО	Консультативно-дорадчі органи
КЛДЖ	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
НПД	Національний план дій
КСЖ	Комісія ООН зі статусу жінок
ОБСЄ/БДПЛ	Бюро з демократичних інститутів і прав людини Організації з безпеки і співробітництва в Європі
ОГВ	Оцінка гендерного впливу
ООН	Організація Об'єднаних Націй
СНПК	Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом
ТГ	Територіальна громада
ППЛ	Підхід, заснований на правах людини
УВКБ ООН	Управління Верховного комісара ООН у справах біженців
ЦСР	Цілі сталого розвитку
LNOB	Не залишити нікого осторонь (від англ. Leaving no one behind)
ФНООН	Фонд ООН у галузі народонаселення

## ГЛОСАРІЙ

**Гендер** – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, що їх певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків.

**Гендерний аналіз** – вивчення відмінностей між жінками й чоловіками щодо умов, потреб, рівнів участі, доступу до ресурсів та до управління ними, повноважень в ухваленні рішень тощо, зумовлених ustalеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок).

**Гендерний підхід** – стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок і чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу й оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах задля того, аби жінки й чоловіки отримували рівні блага.

**Гендерно нейтральний підхід** – політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, у їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що державна політика й відповідні державні/регіональні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення.

**Гендерно чутливий підхід** – врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя й потреб жінок і чоловіків.

**Оцінка гендерного впливу** – процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та гендерну нерівність.

**Стать** – сукупність ознак біологічних та фізіологічних особливостей особи.

## РОЗДІЛ 1. РОЛЬ І НОРМАТИВНІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ РАДНИЦЬ І РАДНИКІВ

### 1.1. Роль радників і радниць у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

Україна, закріпивши в Конституції курс на європейську та євроатлантичну інтеграцію та отримавши статус країни – кандидатки в члени ЄС, визначилась із принципами свого розвитку – це права людини, європейські цінності, дотримання міжнародних зобов'язань, забезпечення гендерної рівності. В державі створено правову та інституційну бази для забезпечення гендерної рівності та порядку денного з гендерних питань. Наскрізне застосування гендерного підходу у процесах відновлення й розвитку потребуватиме максимального залучення всіх ланок національного гендерного механізму, зокрема активної участі радників і радниць із гендерних питань, яких було призначено на національному, регіональному та місцевому рівнях, як важливої складової національного механізму забезпечення гендерної рівності. Після початку повномасштабного вторгнення росії на територію України, яке стало продовженням війни, розпочатої 2014 року, перед радниками й радницями постали нові виклики, пов'язані з виконанням їхніх завдань в умовах правового режиму «воєнного стану», невизначеності безпекової ситуації – як навколишньої, так і власної, залученості до програм гуманітарного реагування, відновлення й розвитку, що активно розгортаються в країні.

Радники/-ці з гендерних питань – це ключ до ефективної внутрішньої і зовнішньої політики та політики національної безпеки. Радники/-ці з гендерних питань є вкрай важливою сполучною ланкою з тим, що відбувається на місцях, вони сприяють змінам у процесах формування та реалізації політики, підтримуючи виконання інституціями/організаціями своїх мандатів з урахуванням гендерних аспектів і порядку денного «Жінки, мир, безпека».



*1. Зустріч радників і радниць із гендерних питань, жовтень, 2021*

Ми завжди пам'ятаємо основні функціональні обов'язки радників/-ць, та головна наша цінність – це людина, захист її прав і свобод.

Хтось скаже: «Нічого нового, навіщо ці гендерні радники?» Однак важливість радника/радниці полягає саме в практичному вирішенні певної проблеми, пов'язаної з дискримінацією чи насильством, у допомозі конкретній людині, що зіштовхнулася із труднощами, особливо нині, в час повномасштабної війни росії проти України. І коли ми бачимо результати своєї діяльності, вирішені проблеми (без суду і слідства) та щасливі очі конкретної людини – це дає нам крила й мотивує розвиватися далі й ділитися досвідом з іншими. Адже немає фаху гендерного радника – є суміжні знання законодавства, системи правосуддя, психології та людські якості, що дають змогу здобути таку компетенцію.

«Гендер – це концепція, яка дає нам змогу по-новому дивитися на речі, – зазначила Габріела Елрой, одна з провідних експерток із питань гендеру. – Це не якась супер-складна наука. Все,

що потрібно, – це пам'ятати про чоловіків і про жінок у конкретних ситуаціях. Якщо взяти за приклад ситуацію з безпекою в Україні, запитайте себе, що це означає для чоловіків і для жінок? Якщо ви можете відповісти на ці запитання, значить, ви можете поглянути на речі з позиції гендеру».

Оксана Григор'єва, радниця Командувача Сухопутних Військ  
Збройних Сил України з гендерних питань

## 1.2. Функціональні обов'язки радників/-ць із гендерних питань

Радників призначають у міністерствах та в інших центральних органах виконавчої влади, в організаціях та в установах відповідно до статті 12 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Ст. 12 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Основним документом, що визначає концептуальні рамки функціонування радників, є «Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі», затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930.

Відповідно до положення, «радник **взаємодіє** із заступником керівника органу влади, на якого покладено обов'язки уповноваженої особи (координатора)» з гендерних питань та **«співпрацює** з відповідальним підрозділом» щодо впровадження гендерної політики в інституції чи в організації.

І тут часто виникає практичне запитання: «Що є і що не є роллю радників/-ць із гендерних питань?» – у зв'язку з розподілом повноважень між уповноваженою особою, яка координує діяльність, та уповноваженим підрозділом.

Функціональні обов'язки радника/-ці в «Типовому положенні...» істотно відрізняються від функціональних обов'язків відповідального підрозділу. Але на практиці, наприклад, якщо відповідальний підрозділ неукомплектований співробітниками та/або вони не мають відповідної підготовки у сфері гендерної рівності, радник/-ця часто мусить виходити за рамки своїх повноважень і допомагати відповідальному підрозділу налагодити ефективну роботу в інституції/організації з гендерних питань. Зважайте також на зобов'язання інституції щодо організаційного і технічного забезпечення діяльності радників.

### Які фахівці можуть претендувати на посаду радника/-ці?

Відповідно до положення, «на посаду радника може бути призначена особа, яка має вищу освіту (ступінь магістра), сертифікат про підвищення кваліфікації (зокрема, проходження тренінгів, семінарів тощо з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків), відповідні навички комунікації (знання мов країн Ради Європи є перевагою) та стаж роботи не менше ніж два роки у сфері забезпечення та захисту прав людини та/або гендерної рівності».

Виконуючи свої обов'язки, радники/-ці з гендерних питань зіштовхуються з різними, часом специфічними для інституцій/організацій проблемами. Брак персоналу, навчання й бюджетних ресурсів для розвитку їхньої ролі – це загальні проблеми, що існують в усіх установах та ускладнюють роботу. Типове положення про обов'язки радників/-ць із гендерних питань та очікування від вас можуть не точно відображати обов'язки, що їх покладатимуть на вас на місцях. Обов'язки залежать від умов діяльності, а обсяг функцій часто залежить від участі керівництва та рівня його обізнаності в гендерних питаннях. Тому, формуючи



положення про радника/радницю з гендерних питань у конкретній організації чи установі, слід доповнювати «Типове положення...» відповідно до реального контексту роботи.



2. Радниця Головнокомандувача Збройних Сил України з гендерних питань у 2020-2022 роках Вікторія Арнаутова презентує «Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України»

### 1.3. Ключові компетенції радниць і радників із гендерних питань

Ключові компетенції, необхідні радникові/-ці з гендерних питань, визначає Типове положенням про радника та власне гендерний підхід, який є загально визнаною стратегією впровадження гендерної рівності. Це комплексна стратегія інтеграції гендерної перспективи до всіх видів діяльності, включно з: розробкою політики, законодавства, розподілом ресурсів, плануванням, реалізацією планів, моніторингом, оцінками програм і проєктів, дослідженнями, адвокаціями гендерного підходу. Безперечно необхідними є різні теоретичні знання, практичні навички, відповідне ставлення та поведінка для можливості ефективно працювати на перетині напрямків діяльності та підтримувати гендерне інтегрування в різний спосіб, залежно від специфіки інституції та галузі.

**Гендерна компетентність** радників/-ць із гендерних питань – це комплекс знань і навичок, цінностей, що дає їм змогу зробити внесок у ефективну реалізацію стратегії гендерного підходу у своїх галузі, організації, установі чи країні.

Включає знання й навички, необхідні для діяльності в таких напрямках:

- реалізація гендерної політики на обласному, місцевому, секторальному рівнях;
- підвищення спроможності та навчання з гендерної тематики;
- безпосередня консультативна допомога та контакти з громадськістю;
- комунікація та адвокація задля гендерної рівності.



3. Радниця Начальника Національного університету оборони України імені Івана Черняховського з гендерних питань Людмила Кримець презентує Порадник з протидії гендерній дискримінації

Гендерна компетентність складається з певного набору компетенцій, що їх можна об'єднати в шість загальних компонентів: когнітивний, поведінковий, мотиваційно-ціннісний, методичний, комунікативний, технічний.

**Когнітивний компонент** передбачає можливості радникам/-цям застосовувати гендерний підхід у своїй практичній діяльності. Зокрема, радники/-ці повинні мати знання:

*Гендерно-специфічні:*

- знання гендерних теорій і концепцій;
- знання правової бази гендерної рівності;
- знання гендерних інструментів;
- знання гендерних аспектів сфери діяльності організації.

*Організаційні:*

- знання про процеси ухвалення рішень в організації;
- знання про застосування гендерних підходів у процесах управління й ухвалення рішень;
- знання структури організації та її внутрішніх зв'язків.

**Поведінковий (практичний) компонент** зумовлений ступенем сформованості у радників/-ць системи умінь і навичок, що проявляється в їхній поведінці. Зокрема, радники/-ці повинні вміти:

- застосовувати стандарти гендерної рівності у своїй діяльності та інтегрувати їх у діяльність інституції/організації;
- практично застосовувати гендерні інструменти, зокрема, гендерний аналіз під час підготовки політик і програм;
- розпізнавати гендерні аспекти та проблеми на практиці та надавати консультативну підтримку керівництву й персоналу;
- отримувати розподілені за статтю дані та використовувати їх у своїй роботі;
- розуміти рівень сформованості гендерної культури персоналу.



4. Зустріч Мережі гендерних радників і радниць

**Мотиваційно-ціннісний компонент** зумовлений усвідомленням своєї ролі у професійній діяльності та ставленням до гендерних проблем. Зокрема, радники/-ці повинні демонструвати:

- позитивну мотивацію щодо формування гендерної культури та застосування гендерного підходу в діяльності організації;
- власну поведінку, діяльність, вчинки, спрямовані на утвердження ідеї гендерної рівності;
- розуміння впливу гендерних аспектів на суспільство загалом і на конкретні сфери політики.

**Методичний компонент** передбачає знання та вміння інтегрувати гендерний підхід до діяльності інституції/організації за допомогою відповідних методів та інструментів.

**Комунікативні навички** передбачають наявність навичок ненасильницького спілкування та побудови стосунків у дискусійному середовищі з використанням гендерно чутливої мови та гендерно чутливих матеріалів.

**Технічні навички** – вміння організовувати і проводити заходи з гендерної тематики, знання комп'ютерних програм, досвід роботи з системами документообігу тощо.

Ознайомившись із переліком цих навичок, можна проаналізувати власну гендерну компетентність і визначити свої сильні сторони, а також слабкі, над якими варто попрацювати. Для самоосвіти й підвищення власної компетентності можна самостійно використовувати різні освітні та інформаційні ресурси.

Актуальні новини з гендерних питань, аналітичну інформацію, навчальні матеріали та корисну додаткову літературу можна знайти, наприклад, на інформаційних сайтах:

- «Жінки — це 50% успіху України», <https://50vidsotkiv.org.ua/>;
- «Повага», <https://povaha.org.ua/>;
- «Гендер в деталях», <https://genderindetail.org.ua/>;
- «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» <https://genderburo.info/>.
- ГО «Ла Страда- Україна» <https://la-strada.org.ua/biblioteka>
- ГО «Інформаційний консультативний жіночий центр» <http://wicc.net.ua/>

На платформах для дистанційного навчання доступні безкоштовні онлайн курси. Пропонуємо розпочати з таких:

- «Жінки та чоловіки: гендер для всіх» на платформі Prometheus: <https://prometheus.org.ua/>;
- «Гендерно Орієнтоване Врядування» на платформі Educational Era: <https://www.ed-era.com/>
- 16 короткострокових програм підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з питань забезпечення гендерної рівності розміщено на сайті НАДС та Волинської, Донецької, Дніпропетровської, Запорізької, Полтавської, Тернопільської, Херсонської, Чернігівської обласних військових адміністрацій і м. Києва: <https://pdp.nacs.gov.ua/>

Умовою призначення на посаду радника/-ці з гендерних питань є наявність попереднього досвіду роботи з гендерних питань. Але, водночас, важливо мати можливість розвивати й поглиблювати цей досвід під час роботи.

Радниці чи радникові під час комунікації, консультування, моніторингу і внесення пропозицій зі впровадження гендерної політики рекомендовано приділяти увагу таким основним напрямкам діяльності органів державної влади в межах щорічних планів реалізації на національному та регіональному рівнях:

- порядок денний «Жінки, мир, безпека»;
- участь жінок у процесі ухвалення рішень та в політичній діяльності;
- усунення насильства за ознакою статі;
- допомога постраждалим від сексуального насильства, що його чинять російські військові в Україні, запобігання цьому явищу;
- розширення економічних прав і можливостей жінок,
- усунення гендерного розриву в оплаті праці і в дотриманні трудових прав;
- забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до правосуддя;
- поєднання професійного та сімейного життя, формування відповідального материнства та батьківства;
- освіта з урахуванням гендерної тематики;
- турбота про здоров'я, зокрема репродуктивне,
- тривалість життя й добробут жінок і чоловіків, зокрема інформування щодо профілактики онкологічних та інших тяжких захворювань та інформаційна протидія поширенню шкідливих звичок.

#### 1.4. Стандарти гендерної рівності та нормативні-правові основи діяльності

Стандарти гендерної рівності визначено в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та у Факультативному протоколі до неї, в Пекінській декларації та у Платформи дій, ухвалених на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 р., в резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та в пов'язаних із нею резолюціях Ради Безпеки ООН, у Стратегії гендерної рівності Ради Європи, в інших документах із питань гендерної рівності, ухвалених на рівні ООН, Ради Європи, ОБСЄ, ЄС, НАТО.

Комплексна та ефективна гендерна політика – це цілеспрямована діяльність державних інституцій із забезпечення й гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, з утвердження гендерної демократії, з формування гендерної культури в суспільстві, із захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності.

В умовах повномасштабної війни, що її розв'язала російська федерація, для України важливе значення має «Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів». У документі наголошено, що всі форми репресій і жорстокого, нелюдського поводження з жінками й дітьми, включно з руйнуванням житла й вигнанням із

місце проживання, що їх здійснюють сторони, що воюють, під час воєнних операцій чи на окупованих територіях, є злочинними. Також ухвалення ООН Резолюції 1325 «Жінки, мир, безпека» та сестринських резолюцій до неї утвердило необхідність використання досвіду жінок під час відновлення миру, захисту жінок від гендерно зумовленого насильства.

**Законодавство** щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків можна систематизувати так:

1. Міжнародно-правові договори, що їх ратифікувала Україна і що є частиною національного законодавства. Їхні норми мають пріоритетну силу перед нормативно-правовими актами, ухваленими на національному рівні.
2. Нормативно-правові акти, які містять загальні норми, визначають стратегічні й концептуальні питання, що пов'язані з формуванням і реалізацією гендерної політики. До них належать закони, державні стратегії, програми і плани, затверджені указами Президента України, постановами чи розпорядженнями Кабінету Міністрів України.

Основними в українському законодавстві з питань гендерної політики є Конституція України, Закони України: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про боротьбу із торгівлею людьми»

**Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»** ухвалено 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства через правове забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідацію дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.



Цей Закон містить нормативні визначення ключових понять: «гендерна рівність», «рівні права жінок і чоловіків», «рівні можливості жінок і чоловіків», «дискримінація за ознакою статі», «сексуальні домагання».

**Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»** від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації задля забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.



Стаття 1 Закону містить визначення ключових понять: «дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пряма дискримінація».

У статті 5 унормовано визначення форм дискримінації: «пряма дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пособництво в дискримінації», «утиск».

**Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»** від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII. Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, що постраждали від такого насильства.



Стаття 1 містить визначення таких понять: «домашнє насильство», «економічне насильство», «запобігання домашньому насильству», «протидія домашньому насильству», «фізичне насильство», «психологічне насильство», «сексуальне насильство».

**Закон України “Про протидію торгівлі людьми”** від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. Цей Закон, гарантуючи гендерну рівність, визначає організаційно-правові засади протидії торгівлі людьми, головні напрями державної політики та засади міжнародної співпраці в цій сфері, повноваження органів виконавчої влади, порядок встановлення статусу осіб, постраждалих від торгівлі людьми, та порядок надання допомоги таким особам. Стаття 1 містить визначення таких понять: «боротьба з торгівлею людьми», «дитина», «заклади допомоги особам, постраждалим від торгівлі людьми», «захист осіб, постраждалих від торгівлі людьми», «протидія торгівлі людьми».



**Національна стратегія у сфері прав людини**, затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015, спрямована на об’єднання суспільства довкола розуміння цінності прав і свобод людини, які захищають на основі принципу рівності та без дискримінації.



Питання гендерної політики України реалізовано в межах державних програм, концепцій і стратегій, з-поміж яких можна виокремити Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р.

**Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року**, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р. Документ зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:



- Ефективне та злагоджене функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що дозволить створити підґрунтя для врахування потреб різних груп жінок і чоловіків під час ухвалення рішень у всіх сферах та на всіх рівнях.
- Ефективна протидія всім формам насильства, зокрема пов'язаному з конфліктом.
- Забезпечення жінкам та чоловікам рівних прав і можливостей людського розвитку у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури і спорту тощо.
- Забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів зростання рівня бідності населення, пов'язаних із агресією російської федерації в Україні.

**Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”** на період до 2025 року, схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р, зі змінами внесеними згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1150-р від 16.12.2022.

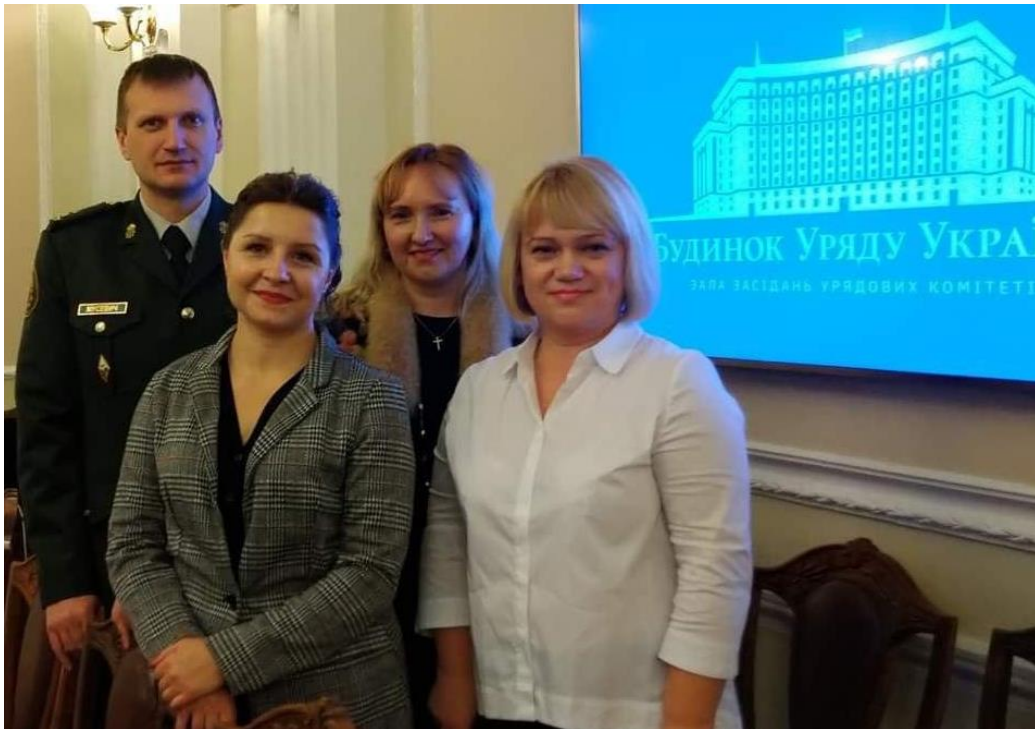


Національний план спрямований на забезпечення:

- участі жінок у прийнятті рішень;
- стійкості до безпекових викликів;
- постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя;
- протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом;
- посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану.

Верховна Рада України в червні 2022 р. ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та про боротьбу з цими явищами. (Стамбульська конвенція). Україна стала 36-ю з 46 країн – членів Ради Європи, яка ратифікувала цей документ. Ратифікація Конвенції посилює можливості захисту прав постраждалих від гендерно зумовленого насильства та створення системи допомоги постраждалим від домашнього насильства.

Водночас, національне законодавство потребує вдосконалення. Наприклад, там немає положення про обов'язковість призначення радників/-ць із гендерних питань, що робить працю радників/-ць вразливою. Здебільшого такі посади передбачають виконання цих обов'язків на громадських засадах. Така ситуація має низку ризиків, пов'язаних насамперед із залученням до цієї роботи не підготовлених людей із недостатнім рівнем компетентності, з відсутністю мотивації до ефективного виконання поставлених завдань та відповідальності за роботу в цій сфері.



5. Радниця начальника Житомирського військового інституту імені С.П. Корольова з гендерних питань Оксана Критенко, радниця начальника Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського з гендерних питань Людмила Кримець та радник начальника Національної академії Національної гвардії України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підполковник Руслан Мусевич у Будинку Уряду України.

## 1.5. Інструменти координації гендерної політики на національному, регіональному та місцевому рівнях

На початку роботи радники/-ці з гендерних питань мають ознайомитися з національним інституційним механізмом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що значно полегшить початок роботи, уможливить уникнення багатьох непорозумінь щодо роботи радників.

У статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено органи, установи й організації, що мають повноваження щодо формування й реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Тож національний інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків забезпечено роботою таких структур:

- Верховна Рада України (підкомітет із питань гендерної рівності й недискримінації Комітету з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнародних відносин; підкомітет із питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері прав людини та гендерної політики у структурі Комітету з питань зовнішньої політики та міжпарламентської співпраці, Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості»).
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.
- Кабінет Міністрів України (Віцепрем'єр-міністр із питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядовий уповноважений із питань гендерної політики, Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків).
- Центральні органи виконавчої влади (уповноважені особи-координатори з гендерних питань, відповідальні структурні підрозділи, радники, консультативно-дорадчі органи).



- Міністерство соціальної політики (уповноважений орган центральної виконавчої влади щодо формування та реалізації політики).
- Обласні державні адміністрації (уповноважені особи-координатори з гендерних питань, відповідальні структурні підрозділи, радники, консультативно-дорадчі органи).
- Органи місцевого самоврядування.
- Організації громадянського суспільства та їх коаліції, платформи, об'єднання.
- Міжнародні організації.

2017 року питання координації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків віднесено до компетенції **Віцепрем'єрміністра** з питань європейської та євроатлантичної інтеграції.

Постановою Кабінету Міністрів України від 02.09.2020 № 784 утворено Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яку очолює Віцепрем'єрміністр із питань європейської та євроатлантичної інтеграції. До її складу входять заступники міністрів/керівники відомств, що їх призначено уповноваженими особами (координаторами) у відповідних центральних органах виконавчої влади, народні депутати України. До складу цієї комісії не входять представники/-ці громадських об'єднань і міжнародних організацій, але їх запрошують для участі в засіданнях Комісії.



6. Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

У системі органів виконавчої влади вищим органом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є **Кабінет Міністрів України**, чийм розпорядженням від 14.02.2018 № 90-р призначено Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, на якого покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.



7. Апарат Урядового уповноваженого з питань гендерної політики

У **Верховній Раді України** працюють підкомітет із питань гендерної рівності й недискримінації Комітету з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнародних відносин; підкомітет із питань дотримання Україною міжнародних зобов'язань у сфері прав людини та гендерної політики в структурі Комітету з питань зовнішньої політики та міжпарламентської співпраці. Від 2011 р. працює також Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» задля підтримання гендерної рівності та покращення становища жінок у суспільстві, задля об'єднання зусиль законодавчої, виконавчої влади та громадського сектору щодо захисту прав жінок, задля практичного створення рівних можливостей у громадсько-політичній, культурній діяльності, в отриманні освіти, професії, у праці й винагороді за неї, задля сприяння процесові адаптації законодавства України із захисту прав жінок і створення рівних можливостей до законодавства Європейського Союзу.

На Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків покладено такі функціональні обов'язки:

- контроль дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах здійснення контролю за дотриманням прав та свобод людини і громадянина;

- розгляд звернень про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі;
- висвітлення у щорічній доповіді питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі.

**Міністерство соціальної політики України** в структурі інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики виконує роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», формування та реалізацію гендерної політики в регіональних (обласних) державних адміністраціях та в органах місцевого самоврядування забезпечує діяльність уповноважених осіб (координаторів/-ок); радників/-ць із гендерних питань; консультативно-дорадчих органів; відповідальних структурних підрозділів.

Визначення на найближчі роки значної кількості завдань у сфері державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вимагає скоординованої діяльності органів влади, місцевого самоврядування, міжнародних і громадських організацій на всіх рівнях, що потребує значного посилення діяльності Консультативно-дорадчих органів (КДО).

Діяльність КДО унормовано постановою Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 1087 «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми».



Основними завданнями КДО є:

- сприяння здійсненню ефективної державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;
- розгляд питань, що потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо здійснення державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання насильству в сім'ї;
- сприяння формуванню позитивного ставлення до сім'ї, відповідального батьківства, відродженню та збереженню національних сімейних цінностей, утвердженню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, запобігання соціальному сирітству;
- інформування Кабінету Міністрів України та громадськості про стан реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми.

Важливу роль у забезпеченні прав жінок і гендерної рівності виконують платформи організацій громадянського суспільства, ради гендерної рівності та розширення можливостей жінок, потужний жіночий феміністичний рух. Майже в кожному регіоні є громадські організації, що працюють у сферах захисту прав жінок, дітей, протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, надання допомоги постраждалим від СНПК. За підтримки Українського жіночого фонду в більшості областей діють або перебувають на стадії створення коаліції «Жінки, мир, безпека», до складу яких залучають представників

сектору безпеки й оборони, представників військових адміністрацій, що є додатковим ресурсом і важелем впливу у вирішенні нагальних питань в умовах війни.

Тому гендерним радникам важливо комунікувати і співпрацювати з чинними консультативно-дорадчими органами (КДО) та з платформами громадських організацій відповідно до вище означених напрямків. Інструментом забезпечення такої роботи є включення радника/-ці до складу КДО.

У серпні 2019 року за ініціативи Урядової уповноваженої з питань гендерної політики Катерини Левченко засновано Національну платформу «Рівні права та можливості». Її учасницями/-ками стали активістки жіночих та інших організацій, які займаються питаннями гендерної рівності, поділяють цінності рівності, інклюзивності, верховенства права. Станом на кінець 2022 року Платформа налічує більше 50 учасників та учасниць.

Головною метою створення Платформи є забезпечення участі громадянського суспільства у процесі формування та реалізації державної гендерної політики у всіх секторах і сферах на національному та місцевому рівнях через налагоджену комунікацію з Апаратом Урядового уповноваженого з гендерної політики.

Серед цілей діяльності платформи – участь у формування та реалізації державної гендерної політики, залучення громадськості до захисту прав і забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків.

Важливою умовою членства в Платформі є підтримка принципів і положень Конвенції Ради Європи із запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьби з цими явищами.

Доєднатися до платформи можна, заповнивши аплікаційну форму: <https://cutt.ly/L03Q7cz>



## РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СФЕРИ ЇЇ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ

### 2.1. Гендерний підхід у публічному управлінні

Комплексний гендерний підхід, або гендерний мейнстримінг (англ. Gender mainstreaming) – визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності. Україна як демократична держава розвивається за вкрай складних умов – російсько-української війни, що триває від 2014 року, тимчасово окупованих територій частини Луганської, Донецької областей та АР Крим і широкомасштабного вторгнення від лютого 2022 року та окупації частини Херсонської, Запорізької областей, тривання активних бойових дій зі звільнення територій.

Гендерний підхід має застосування на рівнях державного управління, місцевого самоврядування, політик окремих організацій. Він є методологією включення громадських інтересів і думок різних соціальних груп, обліку критерію різноманітності, виходу за межі усталених стереотипів. Згідно з визначенням ООН, гендерний підхід – це процес оцінки наслідків, що їх матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого запланованого заходу, включно зі впровадженням законодавства, стратегічної політики і програм в усіх сферах і на всіх рівнях. Таким чином, механізми реалізації гендерного підходу включають:

- інформацію про гендерні питання (гендерно чутлива або розподілена за статевою ознакою статистика, так звані «гендерні портрети» населення України і областей, соціологічні дослідження);
- гендерний аналіз або аналіз, що базується на обліку гендерних питань (процес, що дає оцінку різним впливам напрямків політики, програм і законодавства на жінок і чоловіків);
- гендерний паритет (пропорційна кількість чоловіків і жінок) у державному управлінні;
- гендерну освіту державних службовців.

Яскравим прикладом наскрізного включення питань гендерної рівності до всіх сфер життя суспільства є Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, що її схвалив Уряд у серпні 2022 р. Тому цей документ має стати «настільною книгою» кожного радника й радниці.



Застосування гендерних підходів є умовою ефективності і планів відновлення України. Гендерні аспекти слід враховувати від самого початку планування відновлення, аби гарантувати, що всі розроблені стратегії, програми та проекти задовольнятимуть потреби жінок і чоловіків щодо цілковитого залучення, участі і представництва, а всі ресурси буде розподілено справедливо і розумно відносно і жінок, і чоловіків. Тож участь радників у цій діяльності є важливою.

Відповідно до Указу Президента України «Питання Національної ради з відновлення України від наслідків війни» від 21 квітня 2022 року № 266/2022, для розроблення стратегій, планів заходів, пропозицій щодо пріоритетних реформ і відповідних нормативно-правових актів із питань відновлення України, створено Національну раду з відновлення України від наслідків війни. Для забезпечення належної роботи Національної ради при ній було створено 24 робочі групи, що охоплюють усі сфери, пов'язані з повоєнним відновленням і розвитком

України; ці групи напрацювали План відновлення України (URL: <https://recovery.gov.ua/>), його презентація відбулась на Конференції відновлення України в Лугано (4 – 5 липня 2022 року).

**Ukraine Recovery Conference**  
Міжнародна конференція з питань відновлення України  
4-5 липня 2022 – Лугано, Швейцарія

## ПРИНЦИПИ ЛУГАНО

1. ПАРТНЕРСТВО
2. СПРЯМОВАНІСТЬ НА РЕФОРМИ
3. ПРОЗОРИСТІТЬ, ПІДЗВІТНІСТЬ І ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА
4. ДЕМОКРАТИЧНА УЧАСТЬ
5. ЗАЛУЧЕННЯ БАГАТЬОХ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН
6. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА ІНКЛЮЗИВНИЙ ПІДХІД
7. СТАЛИЙ РОЗВИТОК

Держави та міжнародні організації, які беруть участь у URC2022, підтримують керівні принципи процесу відновлення України.

Повна версія «Принципів Лугано» на сайті [www.urc2022.com](http://www.urc2022.com)

Додаткова інформація про Конференцію на сайті [www.urc2022.com](http://www.urc2022.com) / © FDFA, Presence Switzerland 2022

Урядова уповноважена з питань гендерної політики створила експертну групу «Гендерна рівність», учасники якої долучилися до роботи всіх 24 груп із підготовки Плану. Експертна група підготувала довідку-бриф щодо обов'язковості гендерного підходу та участі жінок у розробці та впровадженні програм відновлення України від наслідків війни. В довідці визначено міжнародні й національні нормативні рамки, аргументи, конкретні способи та очікувану користь від застосування гендерного підходу у плануванні та реалізації процесів відновлення України від наслідків війни.



Гендерні експерти продовжили роботу зі включення гендерного компоненту до Плану та надали розробникам свої пропозиції та зауваження. Апарат Урядової уповноваженої спільно з громадськими організаціями здійснюватиме дальші експертизу й моніторинг реалізації наскрізної інтеграції принципу гендерної рівності у Плані відновлення України.



8. Радниця з питань рівності жінок і чоловіків і недискримінації голови Краматорської міської ради Лілія Кісліцина під час акції "Здорові жінки"

Як на практиці радникові чи радниці сприяти впровадженню гендерного підходу, що базується на врахуванні різних потреб і ситуацій, у яких опиняються жінки й чоловіки через відсутність гендерної рівності й наявності гендерних упереджень і стереотипів?

Гендерний аналіз – це процес забезпечення рівного доступу для жінок, чоловіків та інших соціальних груп до контролю ресурсів, переваг розвитку й ухвалення рішень на всіх етапах процесу стратегічного планування.



9. Радниця Анжела Литвиненко під час виступу 2021 року на зустрічі з міськими головами проекту "Міста і громади вільні від насильства" за підтримки UNFPA

Зрозуміло, що починати варто з оцінки й аналізу стану реалізації гендерної політики в галузі, регіоні, установі, зі здійснення моніторингу та підготовки пропозицій. Все це потребує ресурсів, зокрема технічних, часових, людських, і чітко спланованої роботи у взаємодії з профільним заступником і не лише з ним.

Важливим є залучення експертів. Оскільки гендерний аналіз – це методологія включення громадських інтересів і думок різних соціальних груп, облік критерію різноманітності, вихід за межі усталених стереотипів, то до роботи експертів залучаються всі зацікавлені сторони. Для цього організують і проводять робочі зустрічі, засідання КДО, здійснюють підвищення рівня знань залучених фахівців, проводять фокус-групи, використовують інші інструменти для збирання інформації та підготовки пропозицій.

Процес може бути тривалим у часі, оскільки потребує наявності гендерно чутливих даних. Найчастіше ця

інформація є в гендерних профілях громад або в гендерному паспорті області, якщо йдеться про обласний рівень чи рівень громади.

Слід з'ясувати, чи є така інформація, чи потрібно організувати процес із оновлення чи збирання даних. І це є одним із перших кроків до розробки й ухвалення управлінських рішень, до опрацювання стратегічних планів, стратегій соціально-економічного розвитку області чи громади.

## 2.2. Інтеграція гендерного підходу і врахування секторальних особливостей

Підходи до формування гендерної політики України змінювались і розвивались у процесі її становлення. Україна пройшла шлях від концепції «поліпшення становища жінок» до «гендерної рівності», яка стосується жінок і чоловіків. Застосування підходу, що базується на врахуванні потреб та особливостей різних груп жінок і чоловіків, є умовою ефективності формування й реалізації державної політики в будь-якій сфері, виявом уваги і справедливості відносно різних груп громадян із боку держави.

В результаті впровадження гендерної інтеграції як принципу формування політики, впродовж останніх років було ухвалено низку нормативно-правових актів, де питання гендерної рівності було включено до галузевих стратегій і планів. Такий розвиток законодавства зараз притаманний для дедалі більшої кількості різних галузей і сфер державного управління, із залученням різних міністерств і відомств. Радник/-ця, відповідно до «Типового положення...», консультує щодо врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення нормативно-правових актів, зокрема стратегій розвитку, регіональних та місцевих програм і планів, з урахуванням результатів гендерного аналізу, щодо визначення індикаторів для їх оцінювання (відповідно до компетенції органу влади) задля застосування позитивних дій із подолання гендерної асиметрії та дисбалансу, що виникають на відповідній території чи в галузі, та може вносити пропозиції щодо вдосконалення статистичної та адміністративної звітності з урахуванням гендерної складової.



10. Радниця голови Запорізької обласної державної адміністрації (ОВА) Тетяна Голованова виступає з доповіддю «Актуалізація створення робочої групи з оновлення Обласного плану дій на виконання Резолюції «Жінки, мир, безпека»

Кожний підрозділ ОМС чи адміністрації, плануючи свою діяльність, працює з показниками, що відображають гендерні прогалини (gaps) і нерівності, на подолання яких спрямовано їхню діяльність. Втім, є показники, важливі для формування й досягнення стратегічних цілей громади. Саме тому радник/-ця, у співпраці з департаментом /відділом економіки, може акумулювати інформацію та ініціювати її збирання й узагальнення.

Таку інформацію може містити гендерний профіль громади чи області. Гендерний профіль (паспорт) – це аналітичний документ, що містить гендерно дезагреговані (тобто розділені за ознакою статі) відомості з різних сфер діяльності.

Мета його складання – надання достовірної інформації для розуміння відмінностей у становищі та в користуванні послугами жінок, чоловіків та/або їх груп.

Інформація, що міститься у профілі, може стосуватись, наприклад:

- демографічних показників населення області чи громади;
- показників економічної активності населення;

- гендерних розривів у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, фізичної культури і спорту, громадської безпеки;
- представництва жінок і чоловіків у органах виконавчої влади й місцевого самоврядування.

Під час локалізації національних документів та врахування секторальних аспектів радникові/-ці важливо мати знання про визначення індикаторів для їх оцінювання, а також про індикатори, напрацьовані для моніторингу гендерної рівності в Україні.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 686 «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» затверджено перелік індикаторів, у розрізі яких здійснюється збирання даних для моніторингу гендерної рівності.



Діяльність у цій сфері унормовує також розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1517 «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності». До переліку індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних, включено 226 гендерно чутливих показників, згрупованих за 12 тематичними розділами.



Державна служба статистики щороку готує статистичні збірники «Жінки та чоловіки України», якими теж можна скористатись, якщо немає гендерного профілю (паспорта). Такий збірник готують і в обласних статуправліннях.

Інформація, що там міститься, дає змогу визначити не лише поточну ситуацію, а й перспективу соціальних змін, оцінити результати певної політики, показати прогресивні зміни в умовах життя, виміряти прогрес щодо гендерної рівності.

### **2.3. Подолання гендерної асиметрії та розширення економічних можливостей жінок**

Гендерна асиметрія – непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей (а також уявлень про них) у різних сферах суспільного і приватного життя. Найчастіше джерело гендерної асиметрії – прихована дискримінація і патріархальні установки, що панують у суспільній свідомості. Розширення можливостей жінок і скорочення гендерного розриву у сферах ухвалення рішень, охорони здоров'я, освіти, ринку праці тощо сприяє підвищенню рівня життя, зростанню темпів економічного розвитку, збільшенню продуктивності праці тощо.

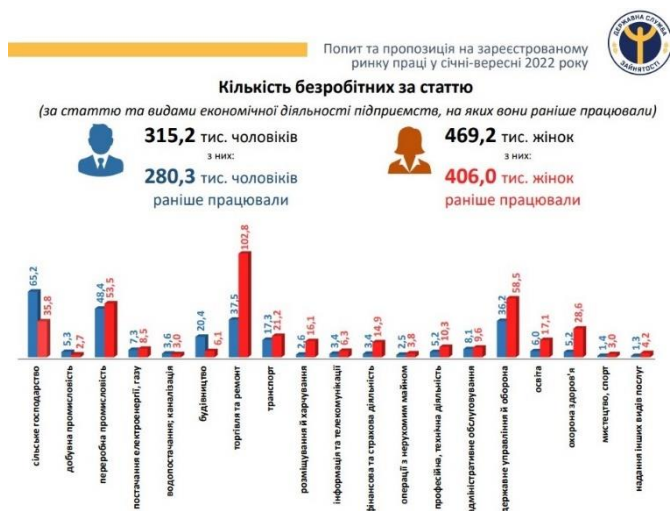
Загалом, специфіка гендерних проблем в Україні відображає невідповідності у становищі жінок і чоловіків, що властиві розвиненим країнам світу. Жінки й чоловіки мають переважно однаковий доступ до базових послуг, до можливостей здобуття освіти й реалізації економічної активності. Водночас, через розрив у оплаті праці, жінки мають у середньому нижчі доходи, ніж чоловіки, а також вони більше залученні до виконання неоплачуваної домашньої праці.



Вплив гендерних стереотипів обумовлює поширення таких явищ, як професійна вертикальна та горизонтальна сегрегація на ринку праці, так звані «скляна стеля» (явище, коли працівника, частіше працівницю, не підвищують на посаді через формально не позначені причини, фактично через стать чи расу, що не пов'язано з професійними характеристиками) та «липка підлога» (ситуація, за якої жінки менше просуваються в кар'єрному плані), невміння розпізнавати прояви гендерно зумовленої дискримінації. Скорішого розв'язання потребує проблема непропорційного представлення жінок у сфері ухвалення рішень, на керівних посадах в установах, організаціях та на підприємствах. Лідерство жінок в економічному житті є важливим чинником сталого розвитку й усунення дискримінації та нерівності

Гендерні аспекти економічного розвитку та розширення економічних можливостей жінок є одними з ключових тем для досягнення цілей гендерної рівності, тому потребують окремої уваги гендерних радників і радниць. Жінок в Україні більше, ніж чоловіків. Особливо це помітно в групах старшого віку. Жінок, старших 50 років, майже вдвічі більше, ніж чоловіків цієї вікової групи. Станом на 01 січня 2019 року в Україні налічувалось 22,5 млн. жінок і 19,5 млн. чоловіків, що становило 54% і 46% відповідно. Отже, на 1000 чоловіків припадало 1058 жінок. Але війна, втрати серед військових і цивільного населення призведуть до зростання гендерного дисбалансу в соціально-демографічній структурі населення України.

Тим часом на ринку праці серед безробітних переважають жінки. За даними державної служби статистики, в січні – вересні 2022 року жінки становили майже 60% (469,2 тис.) безробітних порівняно з чоловіками – 315,2 тис.



11. Кількість безробітних за статтю

Оскільки, жінки в Україні мають нижчий рівень зайнятості, їхня заробітна плата менша, що надалі впливає на розмір їхньої пенсії. Маючи бажання займатися підприємництвом, чоловік і жінка мають не однакові стартові умови. Це пов'язано з тим, що сума одноразової допомоги на започаткування власної справи «прив'язана» до розміру заробітної плати.

Також спостерігаємо більшу залежність жінок від державної соціальної допомоги. Вони не мають можливості накопичувати і стають більш вразливими в кризових ситуаціях.

Вторгнення росії в Україну змусило мільйони людей залишити свої домівки! Це спричинило одну з найбільших гуманітарних криз у новітній історії Європи. За даними Агентства ООН у справах біженців (станом на 15 серпня 2022 року), від початку війни було зареєстровано близько 10,9 мільйонів перетинів кордону з України.

Міграція внаслідок війни має яскраве виражене гендерне обличчя, 97% дорослого населення з числа біженців і ВПО становлять жінки. Війна також оголила та загострила наявні в суспільстві гендерні проблеми та нерівність, зокрема нерівний розподіл праці, покладання прислужницької домашньої праці на плечі жінок тощо.

Питання зайнятості і працевлаштування в умовах війни стало найгострішим. Жінки, які є внутрішньо переміщеними особами, розглядають різні варіанти зайнятості. Один із них – це започаткування або ж відновлення підприємницької діяльності. Незалежно від того, чи повертатимуться вони на попереднє місце проживання, чи залишаться у громаді, що приймає. Слід зауважити, що йдеться не лише про підприємництво, а взагалі про створення джерела прибутку. Ось тут радники та радниці можуть співпрацювати з громадськими, зокрема жіночими, організаціями, що надають освітні, інформаційні, консультаційні послуги.

## ЕКОНОМІЧНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ЖІНОК, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ

- ✔ Навчальний бізнес-курс (4 тематичні одноденні тренінги)
- ✔ Допомога з бізнес-планом для отримання фінансування
- ✔ Менторська підтримка, консультації бізнес-тренерів

**НАВЧАННЯ БЕЗКОШТОВНО**  
запис за телефоном:  
**050 67 305 26**



### 12. Економічні можливості для жінок

звільняє від примусу терпіти гендерно-обумовлене насильство, створює підґрунтя для мобільності й задоволення власних потреб і потреб членів родини. Тоді жінки перестають думати про виживання, а замислюються над особистісним розвитком і перспективою. Важливим напрямом підсилення економічної спроможності жінок є також можливість отримання нових навичок, професійної орієнтації, поєднання декількох видів зайнятості.

Така практика добре спрацювала 2016 року, коли Міжнародна організація з міграції пропонувала бізнес-тренінгові навчання з дальшою можливістю отримання грантової підтримки. На першому етапі бенефіціарам оплачували курси профорієнтації, на наступному – надавали міні-грант на придбання обладнання та інструментів. У результаті було започатковано багато різноманітних бізнесів.

Ще однією успішною практикою підсилення економічних спроможностей жінок може стати створення жіночих бізнес-інкубаторів. У бізнес-інкубаторі новостворені суб'єкти підприємницької діяльності повинні мати: можливість пільгової оренди приміщення, що істотно підвищить рівень їхніх прибутків; можливість перебування в бізнес-інкубаторі впродовж одного року, що дасть змогу напрацювати клієнтську базу й накопичити обіговий капітал для дальшої самостійної діяльності поза межами інкубатора.

Дієвим інструментом підтримки жіночих бізнес-інкубаторів є програми розвитку підприємництва на рівні територіальних громад і області. Саме в програмах має бути передбачено відшкодування частки вартості пільгової оренди. Критерієм успішності реалізації програми розвитку підприємництва є її фінансове забезпечення. Тільки тоді вона буде дієвою і реалістичною. Тож радники й радниці можуть звернути увагу на наявність і дієвість таких програм і, можливо, запропонувати до них оновлення з увагою до жіночого підприємництва й викликів часу. Для жінок, які не мають у планах започаткування власної справи, може бути запропоновано різноманітні варіанти віддаленої роботи. При цьому роботодавець повинен усвідомлювати, що робота виконується, і має бути додаткова компенсація за використання власного житла, енергоносіїв, комп'ютерної техніки, інтернету, автомобіля тощо.

Окремою категорією, що потребує уваги, є жінки передпенсійного віку, коли складно знайти роботу з гідною оплатою.

Єйджизм – дискримінація людини на підставі її віку. Він набуває прихованої форми. Тому радники/-ці можуть звертати увагу представників державної служби зайнятості на цю проблему, аби сприяти зайнятості жінок передпенсійного віку і лобювати можливість виходу на пенсію за півтори-два роки, якщо до пенсійного страхового стажу не вистачає саме стільки

Державна служба зайнятості, через відсутність фінансових ресурсів, не має можливості підтримувати стартапи, тому має зосередитись на виявленні підприємницьких якостей жінок, наданні юридичної та психологічної допомоги, здійсненні пошуку менторського супроводу від успішних підприємців.

Грантові конкурси від міжнародних донорських організацій має бути спрямовано на зміцнення потенціалу громадян, котрі зазнали впливу воєнної агресії, на підсилення економічних спроможностей жінок, на підвищення рівня їхньої фінансової грамотності.

Можливість отримати фінансову підтримку на самозайнятість або на відновлення/розвиток власної справи позитивно вплине і на психоемоційний стан. Адже фінансова незалежність

часу. Тому що докупити 1 – 2 роки страхового стажу, з розрахунку подвійного річного страхового внеску, що нині становить 34320 грн., майже нереально.

## 2.4. Запобігання і протидія дискримінації та гендерно зумовленому насильству

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними чи іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними чи уявними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації чи користуванні правами і свободами в будь-якій формі.

Розрізняють пряму і непряму дискримінацію.

Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; повагу до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Якщо до вас як радників/-ць надійде звернення з приводу дискримінації і у вас виникнуть запитання, або ж ви не матимете достатнього досвіду для самостійного вирішення проблеми, радимо за додатковою консультацією звернутись до фахівців із безоплатної правової допомоги.

Порядок оскарження дискримінації за ознакою статі прописано в Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (стаття 22), особа може звернутися до державних органів, органів місцевого самоврядування та їхніх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду. Розгляд таких питань в органах державної влади та місцевого самоврядування покладено на уповноважених осіб-координаторів (заступників керівників).

Однак практика оскарження є недосконалою, оскільки фахівцям визначених структур не вистачає компетенції для розгляду справ із дискримінації. Крім того, немає адміністративної відповідальності за скоєння дискримінації. Для підвищення кваліфікації фахівців розроблено курси дистанційного навчання для фахівців центрів із надання безоплатної правової допомоги та адвокатів на теми: «Гендерна дискримінація: ідентифікація та механізм надання правової допомоги», «Рівні партнери: як зробити систему БПД гендерно чутливою». Такі курси слід пройти і радникам із гендерних питань.

Тому для допомоги в розгляді таких скарг радникам важливо налагодити співпрацю з центрами та бюро безоплатної правової допомоги.

Гаряча лінія Координаційного центру безоплатної правової допомоги 0800-213-103.

Уповноважений Верховної Ради України 2020 р. отримав 444 скарги на факти дискримінації за ознакою статі, а 2021 р. – 529.

Позитивною практикою запобігання дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням стала розробка Етичних кодексів поведінки, а також інструкцій із реагування на такі факти. Якщо в вашій організації таких кодексів та інструкцій немає, це важлива ініціатива – розробити й затвердити наказом керівника вище вказані документи.

В секторі безпеки та оборони розроблено і їх застосовують:

«Порадник з протидії гендерній дискримінації у Збройних Силах України» (враховано досвід сучасної війни росії проти України та її виклики, що з ними зіштовхнулись військовослужбовці у зв'язку з оголошенням воєнного стану);

«Рекомендації щодо ролі представників військового командування у запобіганні та протидії домашньому насильству в сім'ях військовослужбовців та демобілізованого особового складу ЗСУ» (2019, спільно з Бюро з демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ);

Методичний посібник «Культура відносин у військовому колективі. Порадник командирів», до якого включено розділ «Гендерний аспект у побудові культури відносин у військовому колективі» (2021);

Методичні рекомендації щодо порядку приймання і розгляду повідомлень про прояви дискримінації під час проходження військової служби в ЗСУ, затверджені Головнокомандувачем Збройних Сил України 17.12.2021.

Правила етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, затверджені наказом МВС від 16.11.2018 № 932.

Правила етичної поведінки поліцейських, затверджені наказом МВС України від 09 листопада 2016 року № 1179, нині проєкт наказу МВС «Про затвердження Змін до деяких нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України» задля внесення відповідних змін перебуває на розгляді в Міністерстві юстиції України (станом на грудень 2022 р.)

Загальні правила етичної поведінки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом Національного агентства з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158 (зі змінами).

2021 року до освітньої програми Національної академії прикордонної служби включено 2 окремі дисципліни: «Гендерна психологія», «Основи гендерної рівності».

Затверджено та розміщено на офіційному вебсайті Державної прикордонної служби України наказ про організацію приймання та розгляду повідомлень про дискримінаційні дії за ознакою статі чи про сексуальні домагання (від 06.10.2021 № ОД-64).

До порядку здійснення службових розслідувань у Державній прикордонній службі України включено норми щодо порядку реагування на випадки сексуальних домагань на робочому місці та проявів дискримінації за ознакою статі (наказ МВС від 08.11.2021 № 815).

Інструкції з реагування на факти дискримінації, сексуальних домагань та насильства на робочому місці (варіативні назви) розробили та ухвалили низка Міністерств і центральних органів влади, зокрема МВС, ДСНС, ДМС, Нацполіція. Апарат Урядової уповноваженої допомагав розробляти такі документи Міністерству закордонних справ України, Міністерству освіти та науки України та Державній службі спеціального зв'язку України.

Гендерно зумовлене насильство – це насильство, вчинене щодо осіб певної статі через їхню стать або таке, що стосується переважно осіб певної статі. Це крайній вияв дискримінації за ознакою статі, що непропорційно зачіпає жінок.

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та про боротьбу з цими явищами, а також інші міжнародні документи виокремлюють такі види гендерно зумовленого насильства: домашнє насильство (фізичне, психологічне, сексуальне, економічне); переслідування; зґвалтування; сексуальне домагання; каліцтво жіночих геніталій; примусова стерилізація; примусовий аборт; примусовий шлюб; злочини в ім'я так званої «честі»; насильство в інституційному середовищі; насильство у воєнних, конфліктних і постконфліктних ситуаціях; торгівля людьми; гендерна дискримінація.

Гендерно зумовлене насильство не має вікових, соціально-економічних, освітніх чи географічних обмежень. Воно стосується всіх суспільств і соціальних груп. Нормалізоване чи приховане насильство впливає на кожного, включно з цілими родинами, громадами, економікою та суспільством загалом.



13. Радниця Валентина Ємельяненко під час виступу на засіданні Координаційної ради з питань гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, протидії торгівлі людьми, впровадження Національного плану дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»

Домашнє насильство є найбільш реєстрованим різновидом ІЗН.

Згідно з Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», домашнє насильство – вчинення (дії чи бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного чи економічного насильства, в сім'ї чи в межах місця проживання, або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) в родинних стосунках чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь.

Майже суголосним є це визначення у Стамбульській конвенції: «насильство щодо жінок» означає всі акти фізичного, сексуального, психологічного чи економічного насильства, які відбуваються в сім'ї чи в межах місця проживання або між колишніми чи теперішніми подружжями чи партнерами, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа.

Цілодобово, анонімно, конфіденційно та безплатно працює «гаряча лінія» громадської організації «Ла Страда – Україна». Тут можна отримати інформаційні, юридичні та психологічні консультації з таких питань:

- Протидія домашньому та гендерно зумовленому насильству (довідкова інформація, послуги притулків та мобільних бригад, психологічні консультації, юридичні консультації щодо звернення до правоохоронних органів, розірвання шлюбу, розподілу майна, встановлення опіки над дітьми тощо).
- Протидія торгівлі людьми (працевлаштування за кордоном, укладення чи розірвання шлюбу з іноземцями/іноземками, виїзд за кордон, освіта за кордоном, запити щодо проблем іноземців в Україні, пошук зниклих за кордоном, запити щодо злочинів торгівлі людьми та інформаційні консультації щодо ризиків торгівлі людьми).
- Протидія гендерній дискримінації (трудова сфера, освіта, запити щодо зґвалтувань та сексуальних домагань, дискримінація під час війни).
- Питання ВПО (соціальні виплати, документи й довідка ВПО, психологічна допомога, консультації щодо отримання місця реєстрації).

Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації

**0 800 500 335**  
**116 123**

**Анонімно. Конфіденційно.  
Безкоштовно.**

УКРАЇНА  
**Ла Страда**

✉ [hotline@la-strada.org.ua](mailto:hotline@la-strada.org.ua)

📧 @lastrada-ukraine

📌 @lastradaukraine

📍 @NHL116123

- 14. Понад 25 років в сфері протидії гендерно зумовленого насильства та дискримінації активно працює Ла Страда України

2020 року запрацювала Урядова гаряча лінія з питань протидії домашньому насильству, торгівлі людьми та дискримінації. Тут можна отримати інформаційні, психологічні та юридичні консультації з таких питань:

- діяльність/ бездіяльність працівників поліції;
- зазіхання на життя та здоров'я людини;
- недбалість, бездіяльність;
- перевищення влади, використання службового становища;
- надання психологічної підтримки;
- виклик екстрених служб (поліція, швидка);
- надання роз'яснень, контактів ОБВ з питань домашнього насильства;
- надання контактів ОБВ щодо дітей (зокрема булінг);
- надання контактів ОБВ щодо гендерної дискримінації;
- СНПК;
- надання контактів ОБВ з питань торгівлі людьми.

Радникам доцільно встановити контакти з цими «гарячими лініями», спрямовувати в разі необхідності на них громадян та поширювати інформацію про їхню роботу.

ГЗН і домашнє насильство є порушенням базових прав і засадничих свобод людини, а обов'язок держави, суспільства й кожної особи полягає в тому, аби забезпечити дотримання прав і свобод, формувати і проявляти нетерпиме ставлення до насильницьких моделей поведінки, розвивати небайдуже ставлення до постраждалих осіб. Радникам і радницям важливо доносити до керівництва інформацію про те, що питання запобігання та протидії ГЗН є не особистою справою, а суспільною проблемою, і держава та її представники мають докладати зусиль, аби реагування на кожен випадок насильства було швидким, усебічним і кваліфікованим, від загальнонаціонального рівня до найменшої громади.



15. Радниця голови Чернівецької ОДА з гендерних питань Наталія Батракова звертає увагу на ризики торгівлі людьми в Україні та за кордоном

### Що варто знати радникові чи радниці для того, аби сприяти належній організації роботи в цьому напрямку?

Перший крок на рівні обласної адміністрації або територіальної громади, відповідно до національного законодавства, – голова ОДА або голова територіальної громади призначає профільного заступника, відповідального за напрямок. Якщо не призначено відповідального заступника, то відповідає за організацію діяльності з попередження ІЗН особисто голова. Крім того, координацію заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі та моніторинг їх реалізації на місцевому рівні здійснюють уповноважені особи (координатори) в органах виконавчої влади та в органах місцевого самоврядування, на яких покладено функції забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Роботу щодо запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству, включно з домашнім насильством, і протидії торгівлі людьми слід організовувати за принципом 4Р (4П), що включає:

- послуги й захист постраждалої особи;
- попередження насильства, підвищення рівня поінформованості населення про його форми, прояви, причини й наслідки; інформування про ризики й небезпеки, про порядок отримання допомоги тощо;
- політики, ухвалені управлінські рішення на місцевому рівні на виконання національного й міжнародного законодавства;

- притягнення кривдника чи особи, що вчинила злочин, до відповідальності.

*Послуги й захист постраждалої особи* здійснюються через створені системи надання спеціалізованих послуг. Всі постраждалі особи мають право на отримання психологічної, медичної, соціальної, юридичної та інших життєво важливих послуг, які сприяють збереженню життя і здоров'я – послуги притулку, мобільної бригади соціально-психологічної допомоги, денного центру, кризової кімнати.

Створення системи спеціалізованих послуг для постраждалих від ГЗН потребує значних ресурсів, і тому рекомендуємо співпрацювати в цьому напрямку з профільними громадськими організаціями, які мають досвід, фахівців/фахівчинь – психологів, юристів, соціальних працівників – та вміння розробляти й реалізовувати проекти за підтримки міжнародної технічної допомоги. Залучайте профільні громадські організації до роботи в КДО, до громадських рад, створюйте тематичні робочі групи для вирішення конкретних завдань.

Для організації належної діяльності має бути реалізовано *політики*, а саме: координація діяльності; розроблені й ухвалені управлінські рішення; моніторинг стану виконання суб'єктами поставлених завдань у процесі реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі на регіональному/місцевому рівні; надання суб'єктам методичної і практичної допомоги; виявлення проблемних питань у сфері запобігання і протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі та вживання вичерпних заходів для їх вирішення; інформування й висвітлення результатів.

*Притягнення кривдника або особи, що вчинила злочин, до відповідальності* здійснюється в тісній співпраці і взаємодії з представниками правоохоронних органів, судів. Тож до складу КДО бажано запрошувати представників сектору безпеки й оборони, прокурорів, представників адміністрацій судів.

Питання протидії ГЗН важливо виносити на розгляд КДО не рідше одного разу на півроку.

Всі представники суб'єктів взаємодії мають проходити навчання та систематично підвищувати рівень знань і взаємодії.

Якщо до вас звернулась особа, яка постраждала від ГЗН і потребує допомоги, ви можете спрямувати її до наявних соціальних сервісів і послуг. Тому їхні контакти завжди мають бути у вас під рукою!

Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» та бюджетною програмою КПКВК 2511240 «Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на створення мережі спеціалізованих служб підтримки осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» передбачено видатки в сумі 274 200,0 тис. гривень.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21.04.2021 № 398 «Про затвердження Порядку та умов надання у 2021 році субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на створення мережі спеціалізованих служб підтримки осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» та згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30.06.2021 № 696-р «Про затвердження розподілу обсягу субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на створення мережі спеціалізованих служб підтримки осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, у 2021 році», 124 територіальні громади отримали кошти на створення спеціалізованих служб підтримки осіб, постраждалих від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, зокрема притулків, денних центрів, консультативних служб, зокрема й на придбання автомобілів для утворених при спеціалізованих службах мобільних бригад.

За кошти Субвенції, зокрема, створено 30 нових притулків, 38 нових денних центрів, 58 нових консультативних служб, придбано 40 автомобілів (із 41 запланованого) для мобільних бригад, що діють при притулках, та покращено рівень надання соціальних послуг у 16 чинних притулках на загальну суму 274 092,105 тис. гривень.



У бюджеті на 2023 рік також передбачено аналогічну субвенцію в розмірі близько 170 млн. гривень

**Інформацію про порядок отримання субвенцій розміщено на сайті Міністерства соціальної політики.**

Щороку, з 25 листопада до 10 грудня, в усьому світі відбувається акція «16 днів проти насильства». Її метою є привернення уваги до проблем захисту прав жінок і подолання будь-яких форм насильства, зокрема й домашнього. Її ініціював Перший всесвітній інститут жіночого лідерства 1991 року. Дати акції символічно наголошують на цьому зв'язку між насильством щодо жінок і правами людей.

Період акції «16 днів проти насильства» охоплює такі дати:

- 25 листопада – Міжнародний день боротьби з насильством щодо жінок;
- 1 грудня – Всесвітній день боротьби зі СНІДом;
- 2 грудня – Міжнародний день боротьби з рабством;
- 3 грудня – Міжнародний день людей з інвалідністю;
- 5 грудня – Міжнародний день волонтера;
- 6 грудня – Вшанування пам'яті студенток, розстріляних у Монреалі;
- 10 грудня – Міжнародний день прав людини.

Для радників із гендерних питань акція «16 днів проти насильства» – це привід нагадати громадськості про існування проблем насильства й дискримінації в суспільстві, підвищити рівень обізнаності людей з усіма формами насильства, ініціювати чи продовжити процес створення недискримінаційного простору для життя й розвитку громади.

За ініціативи Віцепрем'єрміністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції О. Стефанішиної, спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики та за підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні (UNFPA), 2022 року розпочали роботу Центри допомоги врятованим у Запоріжжі, Львові, Дніпрі, Києві. Наступні міста – Чернівці, Ужгород, Одеса, Полтава, Кропивницький.

Центри стали першим таким сервісом, де люди, котрі виїхали з зони активних бойових дій та/або тимчасово окупованих територій, можуть отримати комплексну допомогу в одному місці.

Соціальні працівники, психологи та юристи безоплатно надають конфіденційну психологічну та правову допомогу. Також відвідувачі можуть отримати інформацію про медичні послуги, гуманітарну допомогу, поселення й соціальні виплати.

## РОЗДІЛ 3. ГЕНДЕРНІ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЗМІН

### 3.1. Гендерний аналіз під час розроблення політик і програм

Застосування комплексного гендерного підходу до процесу розроблення політик, програм і стратегій розпочинається з ґрунтового гендерного аналізу ситуації та використання його результатів для формування цілей і завдань, інтервенцій, моніторингу та оцінки.

**Гендерний аналіз** – вивчення відмінностей між жінками й чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, в повноваженнях в ухваленні рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що їх вважають притаманними для чоловіків/жінок).

Завданням *гендерного аналізу* є виявлення та усунення гендерної нерівності через:

- визнання відмінностей між жінками й чоловіками через нерівномірний розподіл ресурсів, можливостей, обмежень і влади;
- визначення різних потреб чоловіків і жінок та розроблення чіткого механізму задоволення цих потреб у стратегіях;
- розуміння, що стратегії по-різному впливають на чоловіків і жінок;
- вивчення думок жінок і чоловіків та використання їх під час розроблення стратегій;
- сприяння участі жінок та їхньому залученню до соціальної, політичної та економічної сфер життя.

Основою для здійснення гендерного аналізу є збирання даних, розподілених за статтю, та їх інтерпретація. Ефективним гендерний аналіз може бути лише тоді, коли він відбувається на перетині гендеру з іншими соціальними ознаками – расою, етнічною належністю, віком, статусом, класом, сексуальною орієнтацією, мовою, здатністю/обмеженням, релігією тощо. Для здійснення гендерного аналізу слід зробити декілька головних кроків у процесі політичного циклу для розроблення політик і програм.

**Крок 1. Збирання наявних даних, інформації та виявлення прогалин у даних:**

- виявити дані, що найкраще висвітлюють ситуацію щодо гендерної рівності в заданому контексті;
- використати наявні якісні й кількісні результати досліджень як підґрунтя для доказових даних;
- визначити потребу додаткових даних і додатково згенерувати ті дані, що фіксують гендерні проблеми.

**Крок 2. Виявлення гендерних відмінностей та основних причин гендерної нерівності:**

- виявити й дослідити відмінності та нерівності в житті жінок і чоловіків;
- включити й інтегрувати дотичні до гендерної проблематики питання щодо виявлених прогалин і нерівностей до повного аналізу проблем;
- дослідити питання представництва й участі жінок і чоловіків у різних галузях політики та на різних рівнях.

**Крок 3. Формування політик і програм:**

- на основі виявлених прогалин і причин нерівності розробити гендерно чутливі цілі, завдання та кінцеві результати для усунення гендерної нерівності;
- сформулювати гендерні індикатори та цільові значення для моніторингу й оцінки стратегії;
- розробити цілі та інтервенції, орієнтовані на врахування гендерної проблематики для усунення серйозних порушень прав жінок.

### 3.2. ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ПОЛІТИК І ПРОГРАМ

Радник/-ця відповідно до визначених для нього/неї завдань бере участь у здійсненні моніторингу дотримання міжнародних зобов'язань України у сфері забезпечення гендерної

рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення політик і програм відповідного органу влади. За результатами моніторингу, вносить керівникові органу влади/уповноваженій особі (координаторові) пропозиції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності визначає, що гендерно чутливі моніторинг і оцінювання використовують для перевірки програми на врахування різних пріоритетів і потреб жінок і чоловіків, для оцінювання можливого впливу на гендерні відносини та для визначення гендерних аспектів, що їх необхідно інтегрувати до системи моніторингу та оцінювання. Включення чітких цілей і показників досягнення гендерної рівності на етапі планування також посилює підзвітність щодо прогресу, досягнутого в питаннях гендерної рівності.



Ефективні гендерний моніторинг та оцінювання мають включати і якісні, і кількісні дані, що характеризують вплив на гендерні відносини. Без достатніх даних глибинний аналіз впливу на гендерну рівність дуже важко здійснити. Це також означає, що всі дані слід як мінімум зібрати, представити та проаналізувати з розподілом за статтю.

Прикладом гендерного моніторингу політик є підготовка країною доповіді про виконання Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

У жовтні 2022 року в м. Женеві делегація Уряду України взяла участь у 83-й сесії Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі – Комітет), під час якої захистила дев'яту періодичну доповідь про виконання Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (у змішаному форматі).

Комітет високо поцінував досягнення гендерної рівності в Україні та прогрес, досягнений від моменту розгляду у 2017 році восьмої періодичної доповіді.

Водночас, Комітет був глибоко стурбований тим, що воєнний напад на Україну призвів до серйозних порушень прав людини українських жінок і дівчат, які стали жертвами нападів на цивільних осіб і цивільні об'єкти, а також до тортур та іншого жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження, до свавільних і позасудових страт, до насильницьких зникнень, до насильства за статевою ознакою, зокрема й до сексуального насильства, до примусових переміщень.

За результатами розгляду Комітет підготував прикінцеві зауваження до дев'ятої періодичної доповіді України, що їх Уряд зобов'язаний урахувати.



Радник/-ця має право консультувати щодо врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення нормативно-правових актів, зокрема стратегій розвитку території, регіональних програм і планів, з урахуванням

результатів гендерного аналізу, визначення індикаторів для їх оцінювання (відповідно до компетенції органу влади).

Задля цього радник/-ця може співпрацювати з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками, роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, подавати запити про отримання документів, матеріалів та інформації з урахуванням законодавчих обмежень. За допомогою моніторингу та оцінювання можна відстежувати зміни у просуванні політики гендерної рівності на будь-якому рівні та вимірювати прогрес у подоланні гендерних розривів.



16. Радниця Голови Волинської ОДА (ОВА) Наталія Рябушенко під час презентації Інструментарію оцінки гендерної рівності

Здійснюючи моніторинг політики, важливо пам'ятати про гендерну складову. Задля цього радник/-ця мають чітко донести до групи моніторів наскрізність питань:

- Які гендерні аспекти заплановано моніторити? Наприклад: «Чи всіх дівчат і хлопців шкільного віку охоплено послугами позашкілля? Чи створено умови інклюзії в закладах, що надають такі послуги? Чи містять гендерно чутливі показники стратегія і програми? Чи є гендерно збалансованим представництво на рівні ухвалення рішень?» тощо.

- Хто проводитиме гендерний моніторинг? Це можуть бути як представники місцевого самоврядування, так і громадські активісти, експерти, представники донорських організацій. Ефективним є створення за ініціатииви радника/-ці робочої групи, яка б включала

представників усіх зацікавлених сторін.

- Які методи, якісні чи кількісні, буде використано?
- Чи є достатніми є ресурси для його здійснення, зокрема й фінансові?

Присутність представників фінансового органу є важливою, проте варто залучати спеціалістів профільного відділу чи департаменту – це допоможе побачити не лише вартість послуг, а й їхніх користувачів і визначити, чи фінансування зменшує або ж усуває гендерні розриви, чи погіршує ситуацію.

Міністерство соціальної політики розробило Інструкцію з інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, яка визначає основні компоненти й етапи здійснення гендерного моніторингу. Особливу увагу в Інструкції надано підготовці до моніторингу. Адже від того, наскільки чітко сформульовано мету, чи є вона актуальною, чи є відповідна інформація, залежатиме і її досяжність.

Варто зазначити, що моніторинг має використовувати первинні, що їх зібрали учасники моніторингу, і вторинні дані, отримані в процесі соціологічних досліджень – наприклад, дані гендерного профілю, статистичних збірників. Важливо не лише встановити зміну показника, але й визначити її причину. В такому разі можна буде внести зміни, які закріплять позитивні практики або усунуть неефективні. Саме на цьому етапі важливим є інформування про результати всіх зацікавлених сторін. Таке інформування може мати форму доповіді на засіданні консультативно-дорадчого органу, на засіданні депутатської комісії, Колегії.



Надалі важливо здійснити гендерне оцінювання, яке визначить прямий чи опосередкований вплив (позитивний, негативний, нейтральний) коротко- та довгострокових результатів чи наслідків управлінської діяльності на становище жінок і чоловіків та/або їх груп для своєчасного усунення диспропорцій і гендерної нерівності. Проміжне оцінювання встановить, чи не вплинули певні чинники на реалізацію програми – наприклад, карантинні обмеження, викликані COVID-19, істотно змінили систему освіти на всіх рівнях та змусили внести зміни до програм. Підсумкове оцінювання, здійснене за певний час, покаже, чи вплинули вжиті заходи на рівень знань випускників.

Оцінювання може бути внутрішнім, що його здійснює відповідний структурний орган, і зовнішнім, із залученням радника, експертного середовища, громадських організацій, активістів тощо. Гендерне оцінювання здійснюють у декілька етапів, схожих на етапи і процедури моніторингу.

Зазвичай якісне гендерне оцінювання надає інформацію, яку можна використати для вдосконалення процесу розроблення гендерно чутливих політик, програм і заходів. Гендерне оцінювання також допомагає виявити не передбачені результати й наслідки гендерних ініціатив, які можуть лишитися непоміченими під час регулярного гендерного моніторингу, оскільки такий моніторинг зазвичай сфокусовано на виконанні плану дій чи програми. Результати гендерного оцінювання важливі як для осіб, що ухвалюють управлінські рішення, так і для бенефіціарів – тих жінок і чоловіків, що на них було спрямовано управлінську діяльність у межах гендерно орієнтованого врядування.

Обов'язковим елементом здійснення гендерного моніторингу чи гендерного оцінювання є гендерно чутливі індикатори. Найважливіше, щоб індикатори були доречними й вимірюваними. Вони не роблять ситуацію кращою чи гіршою, а фіксують, які зміни відбулися чи не відбулися і якою мірою.

Гендерний моніторинг і гендерне оцінювання є необхідною складовою гендерно орієнтованого врядування, оскільки вони допомагають виміряти результати й побачити вплив ухвалених рішень на ситуацію гендерної рівності, відстежувати прогрес у скороченні гендерних розривів та оперативно впливати на якість результатів роботи. Роль радника/-ці в цьому процесі є важливою, адже він/вона – це та особа, що має можливість не лише ініціювати моніторинг і оцінку, а й фахово супроводжувати процес та інформувати про його результати.

### **3.3. Гендерно орієнтоване бюджетування**

Гендерно орієнтоване бюджетування впродовж тривалого часу впроваджують у різних за рівнем економічного розвитку країнах. Для практичного застосування гендерного підходу в бюджетному процесі слід чітко розуміти сутність і контекст гендерних проблем і гендерних розривів, що існують у галузі. Саме тому роль радниці/-ка є неоціненною. Саме радник/-ця має змогу ініціювати створення робочих груп, які б наскрізно супроводжували процес планування й бюджетування заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жителів громади. Майданчиком для обговорення стану впровадження гендерного бюджетування можуть стати засідання консультативно-дорадчого органу з гендерних питань.

Методичні рекомендації Міністерства фінансів України (Наказ від 2 січня 2019 року № 1) визначають поняття гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі як «врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності)».

Застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі рекомендовано здійснювати в такій послідовності:

- огляд нормативно-правових актів та інших документів, що містять інформацію про гендерну рівність (відповідно до змісту бюджетної програми);
- гендерний аналіз бюджетних програм;
- ухвалення рішень за результатами гендерного аналізу бюджетних програм;
- моніторинг виконання гендерно чутливих бюджетних програм.

Огляд нормативно-правових документів має виконати два завдання:

- створення цілісного уявлення про гендерну рівність у сфері/галузі, що належить до повноважень головного розпорядника коштів, зокрема щодо наявних проблем у становищі жінок, чоловіків та/або їх груп, щодо гендерних розривів і дискримінації в задоволенні їхніх інтересів, у забезпеченні прав і можливостей;
- систематизація інформації про зобов'язання, що їх узяла Україна, щодо забезпечення гендерної рівності, вимог нормативно-правових актів, завдань стратегічних і програмних документів держави, цільових показників щодо гендерної рівності в певній сфері.

Такий аналіз має здійснювати головний розпорядник коштів. Радник/радниця на цьому етапі можуть долучитись до виявлення дискримінаційних положень, що містяться в нормативно-правових актах головних розпорядників коштів.

Гендерний аналіз бюджетної програми є основним етапом застосування гендерного підходу в бюджетному процесі. Визначальною умовою для здійснення якісного гендерного аналізу бюджетної програми є наявність даних, дезагрегованих за статтю й за іншими необхідними для аналізу ознаками, їх достатність і якість.

Джерелами інформації для здійснення гендерного аналізу бюджетної програми можуть бути офіційна статистична, фінансова, адміністративна та інші види звітності, документи бухгалтерського, статистичного та внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, бюджетні запити головного розпорядника бюджетних коштів, паспорти бюджетних програм, звіти про їх виконання тощо. В разі відсутності даних, необхідних для здійснення гендерного аналізу бюджетної програми, радник/радниця можуть ініціювати заходи з удосконалення процесу збирання й оброблення даних.

За сприяння радника/-ці, задля вивчення становища жінок і чоловіків, виявлення їхніх потреб, інтересів, пріоритетів і проблем з урахуванням їхнього віку, соціального статусу, місця проживання, стану здоров'я, можна організовувати збирання даних через анкетування, опитування, фокус-групи, інші види досліджень, зокрема і з застосуванням сучасних загальнодоступних онлайн технологій.

На наступному етапі головні розпорядники коштів досліджують бюджетну програму на предмет урахування гендерних аспектів і відображення її спрямованості на забезпечення гендерної рівності – назву, мету, завдання, напрями використання коштів, результативні показники програми. На цьому етапі радник/-ця може долучитись до з'ясування, чи звернено у програмі увагу на потреби жінок, чоловіків та/або їх груп, а також на проблеми у процесі надання публічних послуг у межах бюджетної програми, чи відображено їхні потреби в цільовій програмі.

Наступний крок передбачає дослідження публічних послуг, що їх надають у межах бюджетної програми. Всі витрати, здійснювані за рахунок бюджетних коштів, передбачають надання певної публічної послуги або створення умов для її надання. До реалізації цього кроку варто залучати представників відповідної сфери. Відповідно до Методичних рекомендацій, дослідження публічних послуг передбачає визначення та аналіз:

- цільових груп отримувачів послуг за ознакою статі та, в разі доцільності, за іншими ознаками;
- потреб та інтересів цільових груп отримувачів послуг;
- рівня розвитку інфраструктури, створеної для надання послуги;
- перешкод у доступі до послуги, зокрема для жінок, чоловіків та/або їх груп;
- цільових груп надавачів послуг за ознакою статі та, в разі доцільності, за іншими ознаками;

- рівня забезпечення потреб надавачів послуг.

Важливим є вивчення потенційних отримувачів послуг, що ними не користуються. Здійснення опитувань та анкетувань як надавачами послуг, так і з залученням громадянського суспільства сприятиме актуалізації ситуації в досліджуваній сфері.

Наступний крок передбачає гендерний аналіз видатків програми. Його здійснюють представники фінансового органу, його метою є відповісти на запитання:

- якими є середні видатки на надання послуги одній особі (зокрема одній особі-жінці та одній особі-чоловікові)?
- чи видатки справедливо розподілено між жінками та чоловіками?

Для відповіді на ці запитання важливо розуміти не лише специфіку формування і стандарти фінансування послуг, а й причини можливого непропорційно розподілу фінансів. Залучення радника/-ці до визначення гендерних розривів сприятиме здійсненню глибшого аналізу і з'ясуванню причин такої ситуації.

На кожному цьому кроці гендерного аналізу важливо підсумовувати отриману інформацію. Висновки, що їх мають напрацьовувати спільно представники головного розпорядника коштів сфери, фінансового органу, мають містити дані, що дадуть змогу сформулювати пропозиції та ухвалити рішення щодо усунення/зменшення гендерних розривів, щодо подолання гендерної дискримінації та щодо посилення гендерної чутливості бюджетної програми. Залучення радника/-ці як експерта сприятиме узагальненню інформації та напрацюванню рекомендацій щодо запровадження заходів із посилення гендерної рівності (способи зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп).

Важливим етапом є моніторинг реалізації процесу зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп. Моніторинг здійснює головний розпорядник коштів. Учасником процесу може бути і радник/-ця.

Як допомогу можна використати посібник «Гендерне бюджетування в Україні», підготовлений за участі Міністерства фінансів України. Метою посібника є створення цілісного бачення застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, розкриття особливостей і практичних аспектів методики здійснення гендерного аналізу бюджетних програм.



Порадник із застосування гендерно орієнтованого підходу в окремих галузях розроблено для застосування гендерно орієнтованого підходу під час формування й реалізації політики на галузевому рівні. Він містить інформацію про гендерні проблеми, що існують у певних галузях економіки, орієнтований перелік гендерних показників і приклади врахування гендерних аспектів у бюджетних програмах.



Управління фінансами з урахуванням гендерної перспективи забезпечує врахування всього розмаїття проблем жінок і чоловіків. ГОБ дає змогу нового визначення пріоритетів, із-

поміж яких першорядний – це конкретні люди, жінки й чоловіки, котрим громада надає підтримку й послуги відповідно до їхніх потреб та інтересів.

### 3.4. Гендерний аудит як аналітичний інструмент

Радники й радниці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі беруть участь у здійсненні гендерних аудитів, розробленні заходів, планів за результатами їх здійснення. Актуальним напрямком роботи є розроблення політик і процедур гендерної рівності й недискримінації, що стосуються запобігання гендерній дискримінації під час прийому на роботу, забезпечення рівноправності в оплаті праці за рівноцінну роботу для чоловіків і жінок, дотримання балансу професійної діяльності та сімейного життя працівників, забезпечення однакового доступу до навчання й до підвищення кваліфікації. Досі у радників/-ць виникають запитання щодо оцінювання результатів включення гендерної складової до стратегічних та операційних планів, проєктів і програм, щодо розроблення гендерно чутливих комунікаційних стратегій і послуг, як на рівні структур і організацій, так і на рівні врахування потреб жінок і чоловіків.

Відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448 «Про Методичні рекомендації щодо здійснення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями», гендерний аудит рекомендовано здійснювати задля оцінювання стану забезпечення однакових прав і можливостей жінок і чоловіків на підприємствах, в установах, в організаціях, задля виявлення наявних проблем, визначення способів скорочення гендерної нерівності, задля аналізу змін та покращення знань працівників про застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності. Це дасть змогу проаналізувати, як принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховано в кадровій політиці та діяльності.

Окремим видом гендерного аудиту є гендерний аудит доступності. Це інструментарій, що дає змогу виявити архітектурні, інфраструктурні, інформаційні та комунікаційні бар'єри, що обмежують доступ осіб з інвалідністю та з маломобільних груп до користування правами людини й до участі в громадському, політичному, соціальному та культурному житті. Для його здійснення можна скористатися Методичними рекомендаціями, розробленими за участі Національної Асамблеї людей з інвалідністю України.



Інформаційно-консультативний жіночий центр розробив методологію та апробував здійснення гендерних аудитів безпеки. Ознайомитися з ними можна на сайті організації: <http://wicc.net.ua/post/audyt-bezpeky-terytoriy---prezentaciya-ikzhtc>



Досвід здійснення гендерного аудиту показує, що радники/-ці для його здійснення мають знати гендерну теорію. По-перше, під час здійснення гендерного аудиту важливим є залучення членів колективу до цієї діяльності – як у підготовці, так і в процесі реалізації



основних процедур гендерного аудиту. Процедура проведення співбесід є базовим елементом цього етапу. По-друге, головні результати аудиту слід озвучувати керівництву організації, на спеціальній зустрічі – всім співробітникам/-цям підрозділу для отримання зворотного зв'язку.

Під час підготовки до презентації бажано дібрати приклади успішних історій про впровадження гендерного підходу, а також висвітлити прогалини, що потребують поліпшення. До переліку документів кожного етапу слід підготувати: презентацію результатів опитування співробітників/-ць; презентацію результатів аналізу документації та продуктів організації; звіт про співбесіди й фокус-групи. За результатами роботи група аудиторів/-ок проводить 1 – 2-денну сесію з розробки плану дій із гендерних питань. План дій із гендерних питань слід оформити окремим документом і включити до проміжного й остаточного звітів із гендерного аудиту.

### **3.5. Як зробити гендерний паспорт області, громади чи організації**

Радник/-ця можуть ініціювати напрацювання гендерного профілю громади чи області. Важливо задля цього створити робочу групу, що об'єднала б усі структурні підрозділи. Доцільно за можливості залучити експертів до напрацювання чек-листа чи опитувальника, що міститиме інформацію з галузевої та адміністративної звітності, зокрема за тематикою:

#### **1) охорона здоров'я:**

- рівень захворюваності, зокрема серед жінок/чоловіків;
- рівень підвищення тривалості життя жінок і чоловіків;
- індекс здоров'я жінок і чоловіків;
- кількість медичних працівників, зокрема жінок/чоловіків, кількість гінекологів, андрологів, співвіднесення жінок/чоловіків на керівних посадах тощо;

#### **2) освіта:**

- кількість навчальних програм, курсів із гендерної освіти населення;
- співвіднесення жінок/чоловіків на керівних посадах;
- кількість школярів, студентів, професорсько-викладацького складу, зокрема жінок/чоловіків;

#### **3) соціальний захист:**

- соціальні виплати, пенсії, допомога, зокрема для жінок/чоловіків;
- кількість працівників, зокрема жінок/чоловіків;
- співвіднесення жінок/чоловіків на керівних посадах;

#### **4) громадянське суспільство:**

- жінки/чоловіки як керівники ГО;
- жінки/чоловіки як активісти ГО;
- заходи, проекти на гендерну тематику, захист прав людини;
- наявність/відсутність гендерного плану дій;

#### **5) політика/влада:**

- гендерне співвіднесення серед депутатів (кількість жінок і чоловіків);
- гендерне співвіднесення серед працівників бюджетних закладів і установ;

#### **6) економіка:**

- частка і кількість жінок на робочих місцях, у різних галузях економіки;
- співвіднесення заробітної плати жінок/чоловіків;
- кількість економічно активного населення, зокрема жінок/чоловіків;
- бідність, зокрема жінок/чоловіків;
- рівень безробіття, зокрема жінок/чоловіків;

#### **7) ситуація з проявами насильства:**

- кількість постраждалих від домашнього насильства, зокрема жінок/чоловіків, хлопців і дівчат;

- кількість звернень від осіб, що постраждали від домашнього насильства, зокрема жінок/чоловіків, хлопців і дівчат;
- кількість соціальних послуг на допомогу постраждалим від домашнього насильства;
- кількість постраждалих від торгівлі людьми, зокрема жінок/чоловіків, хлопців і дівчат;
- кількість постраждалих від СНПК, зокрема жінок/чоловіків, хлопців і дівчат;

Цей перелік не є вичерпним, проте може скласти основу опитувальника. Частина інформації можуть надати відповідні структурні підрозділи, частина її може міститись у офіційній статистиці.

Потребу формування такого документу може зумовити те, що перепис населення здійснювали досить давно й інформацію часом не розподілено між населеними пунктами. В сучасних умовах важливо врахувати ситуацію з вимушеним внутрішнім переміщенням населення. Варто зауважити, що інформацію про ВПО слід збирати з урахуванням гендерних аспектів.

Як можна використати отриману інформацію? Наприклад, за даними Держстату, середня очікувана тривалість життя при народженні становить на 2021 рік 69,77 років, що нижче, ніж у країнах Європи. Тож у сферах медицини, освіти, пропагування здорового способу життя тощо ми маємо передбачити заходи, спрямовані на покращення ситуації, задля досягнення показника, приміром, 75 років упродовж 5 років. Але встановлений показник істотно варіюється залежно від статі – якщо для жінок це 74,36 років то для чоловіків – 65,16 років. Відповідно, досягнення бажаного показника в результаті заходів для жінок є більш реальним, аніж для чоловіків. Важливо визначити причини такої ситуації і відповідні заходи спрямувати на її виправлення. Можуть бути різними не лише заходи, але й канали інформування, фінансування.

Принцип партисипації є наскрізним для всіх етапів роботи зі впровадження та вдосконалення послуг. У межах діяльності зі впровадження/вдосконалення до робочої групи було залучено: представників громади, зовнішніх експертів, представників місцевих громадських організацій, молодіжних рад і інших об'єднань; жінок і чоловіків зі вразливих груп.

Таким чином, під час підготовки й застосування механізмів партисипації гендерний підхід дає змогу забезпечити дотримання принципів недискримінації, паритетності, свободи, рівного доступу та інших, при цьому в отримувачів послуг формуються почуття причетності, довіра до органів місцевого самоврядування, до надавачів послуг і до інших учасників відносин. Ухвалені справедливі й гендерно чутливі рішення, а також належно організовані чи вдосконалені послуги максимально задовольнятимуть жителів громади.

## РОЗДІЛ 4. ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ЗАДЛЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

### 4.1. Принципи гендерно чутливих публікацій

Чому ефективна комунікація є такою важливою в роботі радників/-ць із гендерних питань? Тому що головним аспектом їхньої діяльності є безперервна співпраця з громадянським суспільством, із державними установами і з різними організаціями, а запорукою якісної і плідної праці може бути чітко окреслений план із комунікаційної діяльності.

**Відповідно до своїх повноважень, радники/-ці з гендерних питань повинні:**

- інформувати цільові аудиторії та широкий загал про ключові концепції політики гендерної рівності та про механізм захисту прав жінок;
- підвищувати рівень розуміння українського та міжнародного законодавства, програм і політик, що сприяють гендерній рівності;
- проводити інформаційно-просвітницькі й навчальні заходи, розробляти рекомендації для посадових осіб та інших суб'єктів щодо комунікації зі ЗМІ з питань гендерної рівності;
- комунікаційно підтримувати гендерне інтегрування до реформ;
- активізувати висвітлення гендерної тематики у ЗМІ та в соціальних мережах;
- обговорювати тематику на публічних заходах;
- висвітлювати питання гендерної рівності на офіційних вебсайтах органів державної влади тощо.

Радники/-ці з гендерних питань можуть зіштовхуватися з багатьма викликами, з маніпуляціями та міфами у своїй роботі, які значною мірою є продуктом інформаційної гібридної війни, що її розпочала росія проти України та інших країн Східного Партнерства (Молдови, Грузії, Вірменії, Азербайджану) як сплановану пропагандистську кампанію, націлену зупинити євроінтеграційні рухи та діяльність у цих та інших державах.

У разі появи таких «маніпулятивних» аргументів, варто одразу звертатись до нормативно-правового поля України та посилатись на визначення, наведені в міжнародних стандартах і в українському законодавстві, проаналізованому в першому розділі цього видання.

Діяльність будь-якої установи чи організації неможлива без комунікаційної стратегії, яка робить гендерну рівність видимою частиною її зовнішньої ідентичності й самопрезентації. Вся комунікаційна робота має бути гендерно чутливою, але, окрім цього, може бути спеціально організовано кампанії з дотримання принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Кабінет Міністрів України 16 вересня 2020 року ухвалив розпорядження «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» – для покращення розуміння суті й завдань державної гендерної політики та сприймання її як невід'ємної частини становлення України як держави, що дотримується демократичних принципів і поважає права людини й засадничі свободи; для подолання гендерних стереотипів у суспільстві, проявів гендерно зумовленого насильства, сексизму; для впровадження рівності чоловіків і жінок як стандарту для українського суспільства. Реалізацію цієї Концепції заплановано до 2025 року.

Одним із завдань **Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків** є проведення інформаційно-комунікаційних і просвітницьких публічних кампаній із питань гендерної рівності.



**Комунікаційна кампанія** – це організована система тематичних заходів, що охоплює певне питання чи проблему задля досягнення інформаційної мети (зміни поінформованості, ставлення, мотивації чи практик цільової аудиторії) впродовж визначеного часу.

**Метою комунікаційної кампанії** може бути:

- привернення уваги суспільства до гендерних проблем;
- підвищення рівня поінформованості з гендерних питань;
- вплив на погляди і ставлення громадськості до проблем;
- демонстрація досвіду діяльності, наприклад, щодо протидії гендерним стереотипам;
- розширення кола прибічників та активізація їх участі у вирішенні проблем;
- зміцнення репутації організації.

Перед визначенням цілей комунікації слід ретельно проаналізувати нинішній стан взаємодії з основними цільовими аудиторіями, оскільки ми маємо справу зі ступенем поінформованості/непоінформованості, ставленням, поведінкою та установками представників/представниць цільових аудиторій.



17. Заступник начальника Житомирського військового інституту ім. С. П. Корольова полковник Володимир Наконечний та радниця начальника інституту з гендерних питань Оксана Крищенко

**Цільова аудиторія** – це група людей, визначена за певними ознаками, на яку плануємо вплинути за допомогою комунікаційної роботи.

**Які ж теми можуть належати до висвітлення питань гендерної рівності?** Насамперед, це питання рівної участі жінок і чоловіків у сфері ухвалення рішень; неприпустимості насильства й дискримінації; нестереотипного сприймання питання здобуття освіти дівчатами в галузях, що їх вважать суто чоловічими, і навпаки; формування громадської думки щодо

паритетного розподілу домашньої роботи, роботи з догляду за дітьми; подолання гендерних стереотипів у всіх сферах життя суспільства (в освіті, культурі, на ринку праці, у спорті тощо).

Питання висвітлення гендерно чутливих тем обговорюють завжди. Однак не надто в цьому просуваються, адже стереотипи на те й стереотипи, та саме завдяки засобам масової інформації формується думка про гендерну рівність чи нерівність. Відповідно до міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності, в Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та про боротьбу з цими явищами з-поміж рекомендацій для медіа варто виокремити рекомендацію про антидискримінаційне висвітлення інформації у матеріалах – на це звернено особливу увагу. Також рекомендовано уникати поширення стереотипних образів у висвітленні життєдіяльності статей у суспільстві. Загалом, усі інформаційні матеріали мають бути гендерно збалансованими.

Отже, давно всім відомо, що гендерні питання стосуються кожного й кожної: збільшення тривалості життя; можливість балансу між професійним і особистим життям; участь у процесах ухвалення рішень; створення рівних умов для кар'єрного зростання; відповідальні батьківство і материнство; партнерський розподіл сімейних обов'язків; подолання насильства; формування гармонійно розвинутої особистості, вільної від стереотипних поглядів на ролі чоловіка й жінки в суспільстві. Тому дотримання принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у публікаціях/прес-релізах, оприлюднених на офіційних вебсайтах установ, має потенціал до розв'язання проблем жінок і чоловіків та до суспільних змін загалом.



18. Приклад гендерно чутливої публікації

#### 4.2. Ефективні комунікації та виступи

Внутрішня комунікаційна стратегія у процесі впровадженні гендерної політики має велике значення для створення прозорості, для підвищення обізнаності і зміцнення відданості всередині організації. Майте концепцію гендерного просування та дотримуйтесь її чіткої стратегії. Ці кроки допоможуть вам налагодити ефективну внутрішню комунікацію.

1. *Дізнайтеся більше про організацію на початку діяльності.* Ознайомтеся з ієрархією структури, з комунікаційними ланцюгами, контактними даними персоналу, з графіком роботи. Ці знання покращать ваше розуміння діяльності, процесів і процедур в організації. Представтесь персоналові під час першої наради, аби всі знали, хто ви. Надайте інформацію про себе, а також ваші контактні дані.

Вивчіть схему керівництва в організації. Тримайте керівництво в курсі ваших дій, зокрема щодо ваших планів спілкування з кимось вищого рангу чи поза вашою ланкою. Спілкуйтеся з іншим персоналом, що може стати джерелом інформації про наявні в організації проблеми та допомогти згенерувати ваші ідеї. Повідомляючи вимоги й завдання персоналові, бажано використовувати звичні для організації офіційні канали та форми спілкування (внутрішні інструкції, інформаційні бюлетені тощо). Використовуйте також неформальні інноваційні практики, зокрема участь менеджерів у певних робочих нарадах або виступи на заходах – але як доповнення, а не як заміну традиційних каналів комунікації.

2. *Розумійте важливість своєї ролі та цінність свого напрямку діяльності.* Ви виконуєте важливу роль, пропонуючи знання й досвід, яких немає в структурі організації. Налагоджуйте відносини між вашою організацією та іншими державними, громадськими,

міжнародними організаціями, інституціями сектору безпеки й оборони завдяки своєму розумінню цілей і перспектив різних зацікавлених сторін.

*2.1. Поясніть керівництву й персоналу свою роль як радника/радниці з гендерних питань.* Інакше персонал не матиме цілковитого розуміння ролі та функції радника. Залучайте персонал через чіткі виступи, інструктажі, пояснення щодо вашої діяльності. Демонструйте знання політики і практичний досвід, аби ваші колеги розуміли цінність вашого внеску до процесів планування. Пам'ятайте, що ваша порада є стратегічною, політичною або спеціалізованою за своєю природою, і ви є ключовим/-ою учасником/-цею для ухвалення рішень.

*2.2. Намагайтеся зменшити будь-які розбіжності в поглядах.* Передбачайте, що колеги можуть мати відмінні від ваших погляди на гуманітарні питання, питання стабілізації чи розвитку. Певний ступінь напруги може виникнути у відносинах із персоналом, який має цілі, відмінні від ваших. Поінформуйте персонал про реальні досягнення за короткий термін із вашою підтримкою, а також висловіть аргументи на користь гендерної рівності. Залучайте персонал для розробки більш довгострокових цілей і заходів із залученням гендерного підходу.

*2.3. Регулярно переглядайте свою роль.* Спочатку організація може не цілком розуміти вашу цінність і цінність вашого внеску. І ставлення до вашої посади може бути негативним. Але сьогоднішня динамічна дійсність спричинює присутні зміни в державній політиці. Ці зміни можуть бути повільними чи раптовими. Тому важливо періодично переглядати свою роль в організації, аби підтримувати свою оптимальну ефективність. Перевіряйте узгодженість вашої посади, вплив і доступ, що їх надає ваша посада в організації. Обговоріть будь-які запропоновані зміни до ваших повноважень із керівництвом.

*3. Плануйте ефективно зустрічі з керівництвом, наради та обмін інформацією як частину комунікації.* Розумійте, які зустрічі слід відвідувати, як проводити наради і презентації та як відбувається обмін інформацією в організації. Якщо ви не можете бути присутніми на зустрічі, відрядіть довірену особу.

*3.1. Завчасно визначайте основні цілі зустрічі* для узагальнення важливої інформації – це допоможе вам ефективно виконувати вашу роль. Дуже корисними є щоденні зустрічі з керівниками й персоналом.

*3.2. Зосередьтесь на ключових групах планування, де ваші знання є важливими.* Ви повинні створити мережу контактних осіб, аби тримати руку на пульсі різних розроблюваних планів.

*3.3. Визначайте такий час на стратегічне планування, обмірковування й аналіз діяльності,* коли вас не відволікатимуть. Робочий ритм може бути надто стрімким, і вам потрібно буде готувати інформацію для нарад у стислі терміни. Готуйте певні матеріали, плани, якими зможете ділитися з іншими – це може бути цінним ресурсом.

*3.4. Не гайте часу,* використовуйте наради для визначення дій у ситуаціях, коли виникають термінові проблеми, спричинені дефіцитом інформації. Це гарантує вам переведення обговорення в автономний режим, що дозволить вирішити проблему своєчасно. Бо зазвичай у разі, якщо проблему не вирішено вчасно, складно буде вирішити її впродовж наступних 24 годин.

*4. Відкалібруйте ваші виступи і презентації.* Головним способом надання інформації та порад керівництву/командуванню є ваші виступи та інформаційні презентації у PowerPoint. Кожна організація матиме певний формат для таких презентацій. Вдосконалюйте ваші навички роботи з PowerPoint. Викладайте інформацію в чіткій, стислій і легкозасвоєваній формі (маркери, схеми тощо).

*4.1. Розвивайте ваші презентаційні навички виступу.* Організаційні наради зазвичай є вкрай обмеженими в часі. Потренуйте вашу «Промову в ліфті». Ця вправа допоможе вам успішно розвинути ваш потенціал з адвокації гендерного підходу. Вам важливо навчитися переконати за 1 хвилину (час, проведений у ліфті) керівника/-цю, котрі ухвалюють рішення, в тому, що вашу думку (пропозицію) слід підтримати. Ваш виступ має бути лаконічним,

виразним, зв'язним, професійним, природним. Інформаційне повідомлення має містити чотири структурні компоненти:

- компонент 1: назва і категорія вашої пропозиції;
- компонент 2: проблема, що її ваша пропозиція має вирішити;
- компонент 3: рішення, що його ви пропонуєте;
- компонент 4: ключова перевага вашої пропозиції.

Якщо ви маєте більше часу на виступ, спробуйте алгоритм «Sermon» із дев'яти пунктів (за матеріалами семінарів Френка П'юселіка), який дасть вам більше можливостей для переконання аудиторії:

1. Поясніть тему розмови.

Наприклад: «Поговоримо про застосування гендерного підходу під час розгляду скарг про сексуальні домагання у відомстві».

2. Прив'язка до досвіду (поставити риторичне запитання).

Наприклад: «Що ви зараз робите, коли виникає така проблема? Чи розумієте ви ваш алгоритм дій? Куди звернутися, в якій формі, на що ви можете розраховувати у відповідь?»

3. Стисло аргументуйте важливість теми (не більше п'яти речень, за принципом «so what» – чому це має значення).

Наприклад, для Збройних Сил України: «Сексуальне домагання – це проблема всього світу. Сексуальне домагання визнано проблемою у збройних силах багатьох країн. Воно не лише порушує права потерпілих, а й шкодить згуртованості, дисципліні та моралі. У збройних силах більшості країн це вважають дисциплінарним чи кримінальним правопорушенням, залежно від тяжкості вчинених дій».

4. Поясніть, чому ви про це говорите?

Наприклад: «Багато хто це явище замовчує, але до гендерних радників/-ць надходить дедалі більше скарг про сексуальні домагання».

5. Резюмуйте вашу доповідь.

Наприклад: «Ми вирішили припинити не помічати цієї проблеми й розробити механізм запобігання та протидії сексуальним домаганням у нашій організації! Ми ініціюємо цей процес і просимо всі взаємозалежні структури підтримати нас у внесенні змін до чинних нормативно-правових актів».

6. «Прив'яжіться» до майбутнього.

Наприклад: «І тоді ви будете спокійними за ваших доньок і синів, якщо вони вирішать працювати/служити в цій структурі».

7. Нагадайте, чому ми про це говоримо.

Наприклад: «Ризик сексуального насильства зростає там, де процвітає ставлення до жінок як до людей меншовартісних і де існує загальна гендерна нерівність. Все ще поширеними є прояви гендерної дискримінації та сексуальних домагань щодо жінок у військових підрозділах, там, де панують патріархальна культура стосунків, посадова дискримінація, прояви сексизму, де немає належних соціально-побутових умов. Одним із можливих пояснень такої ситуації є традиційна «нормалізація» сексуальних домагань, нерозуміння сутності гендерної дискримінації та сексуальних домагань. Панують погляди, ніби жінка сама винна в сексуальних домаганнях. Тим часом чоловік може стати такою ж жертвою сексуальних домагань, як і жінка».

8. Увиразніть промову завершальним акордом – гаслом, тезою, що зруйнує старі і створить нові переконання.

Наприклад: «Перефразовуючи Кенеді: «не запитуйте, що країна/відомство може дати вам, запитайте, що ви можете зробити для країни/відомства».

Складіть і потренуйте ваш виступ чи презентацію – і успіх вам гарантовано!

4.2. Дізнайтеся про стиль і принципи роботи нових керівника/-ці в разі їх оновлення. Зрозумійте, як найкраще впроваджувати ідеї та впливати на конкретну людину. Оскаржуйте ідеї та пропозиції на ранній стадії, бо на завершальному етапі пропозиції, критика й негативні коментарі можуть бути не бажаними.

5. *Залучайте зацікавлені сторони і координуйте їх.* Це можуть бути: міжнародні гуманітарні організації, урядові установи, неурядові організації, представники громадянського суспільства. Зробіть мапування залучення зацікавлених сторін – позначте зони їх залучення, визначте ризики через слабку згуртованість, станьте відправною точкою для вирішення проблем. Забезпечте регулярну присутність зацікавлених сторін на нарадах, запрошуючи їх до складу груп планування.

6. *Звітуючись, враховуйте попередній досвід.*

Переглядайте вашу діяльність, аналізуйте уроки, робіть висновки щодо вашої діяльності і діяльності майбутніх працівників. Оформлюючи свій звіт, запитайте себе: які основні уроки я отримав/-ла? що я отримую від моєї діяльності? як моя діяльність сприяла досягненню цілей організації? як моя діяльність сприяла досягненню ширших цілей? про які інші аспекти моєї діяльності було б корисно знати моїм колегам?

7. *Керуйте вашою поведінкою, безпекою і добробутом.*

Демонструйте найвищий рівень професійної та особистої поведінки. Своєю чергою, розраховуйте на справедливе й відповідне ставлення з боку інших колег/-жанок. Повідомляйте керівництву про будь-який випадок несправедливої чи неналежної поведінки щодо вас, якщо його не вирішено на місці. Так само зберігайте вашу незалежність і дотримуйтесь ділової етики.

### 4.3. Успішні переговори та адвокація

Вже зрозуміло, що врегулювати глибокі гендерні питання в суспільстві самими лише законами складно. Водночас, гендерні стереотипи й упередження змінюються в процесі отримання нової інформації та спілкування. Тому вміння вести переговори грає важливу роль у роботі радників/-ць із гендерних питань. Така навичка сприяє не лише ефективній руйнації шкідливих стереотипів, але й, водночас, зростанню довіри до самого інституту радників.

Звісно, слід бути готовими до того, що супутниками змін є стрес і конфлікти. Але і конфлікт є неминучою – і корисною – частиною життя. Ініціюючи прогресивні зміни, радники/-ці часом мусять наштовхуватись на супротив, як іззовні, так і всередині структур, де вони виконують свої функції. Заходи з розробки гендерного паспорта, дотримання гендерного балансу в кадрових призначеннях, міжвідомча та внутрішньовідомча координація, впровадження гендерних підходів – ці та схожі питання радники вирішують через переговори, часто непрості.

Тож без уміння застосовувати гнучкий підхід, лишаючись на принципових позиціях, не обійтись. Робота радників є справою шляхетною і вимагає стійкості, професіоналізму та невпинної готовності до дискусії.

Якщо порівняти переговори з політичними практиками – конфліктами, консультаціями, суперечками – відразу стає зрозуміло, що переговори відрізняються вираженням процесуальним аспектом.

Саме за допомогою переговорів люди встановлюють ділові зв'язки, укладають угоди, координують спільну діяльність різних суб'єктів, вирішують конфлікти й розпочинають нові проєкти.

Переговори – це комунікація, що має певну структуру, процедуру та мету, аби кожна сторона досягла своїх цілей.

Аби комунікація стала переговорами, вона має набути таких ознак:

- пряме спілкування сторін;
- наявність спільної теми (проблеми), з якої сторони мають бажання домовитись;
- взаємозалежність сторін.

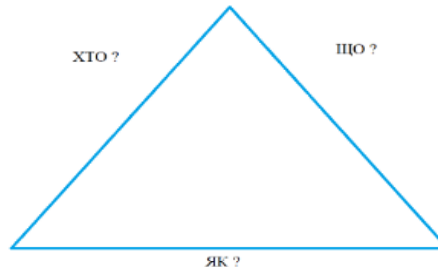
**Умовно визначають такі етапи переговорного процесу:**

- допереговорний (встановлення контакту, підготовка);



- власне переговори (початок/відкриття переговорів, визначення зони переговорів та робота в ній, досягнення угоди);
- післяпереговорний (аналіз ситуації, виконання домовленостей, відновлення переговорів).

Існують три обов'язкові аспекти переговорів, що утворюють так званий «трикутник переговорів»: сторони та їхні повноваження (ХТО?), суть, що стала темою переговорів (ЩО?), процедури, що про них від початку домовились (ЯК?).



19. Обов'язкові аспекти переговорів

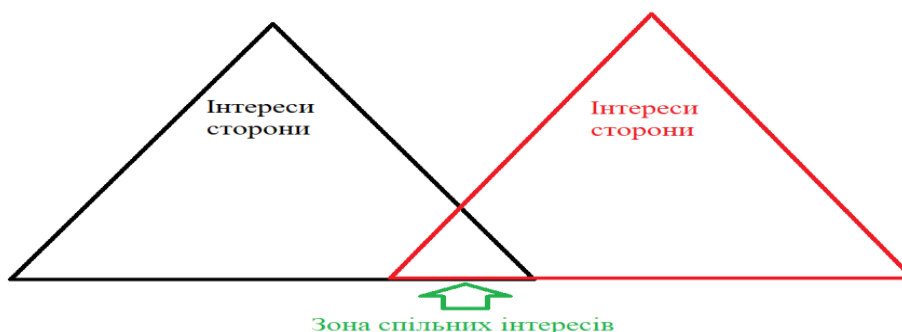
Аби комунікація була керованою і дала результат, на всіх етапах переговорів тримайте у фокусі уваги цей «трикутник».

**Підготовка до переговорів** – запорука їхнього успіху. Харві Маккей, автор бестселера «Як утриматися серед акул», вважає, що в переговорах виграє той, хто має більше інформації, кращий план і вищу майстерність.

На чільне місце автор висуває саме ретельну підготовку до зустрічі:

- обмірковування й аналіз головного змісту,
- вирішення організаційних питань.

Робота над змістом переговорів починається з ретельного збирання й дослідження інформації про іншу сторону. Важливо, аби вона була різноманітною, всебічною, а також правдивою. Плідний діалог можливий лише на ґрунті глибокого знання проблеми, компетентності в цій галузі. Варто вивчити інформацію з відкритих джерел, офіційні сторінки учасників переговорів, їхніх представників. Перевагою стане знання психологічних особливостей учасників переговорів. Не шкодуйте часу на пошук інформації, оскільки це дасть змогу прогнозувати перебіг переговорів та вивчити потреби іншої сторони, знайти спільні інтереси.



20. Запорука успіху – знайти точку перетину інтересів сторін

Сьогодні в Україні мають втілення багато цікавих проєктів міжнародних організацій. Тому навіть працюючи радником/-цею в територіальній громаді, можна зіштовхнутися з необхідністю комунікувати з партнерами з інших країн. Якщо заплановано мультикультурні переговори, слід розуміти, що це вплине і на їхній стиль.

Враховуйте також, що багато країн уже мають накопичений значний досвід ведення переговорів і цього ж чекатимуть від вас.

#### **Готуючи переговори, врегулюйте організаційні питання:**

- домовтеся про мову спілкування;
- обговоріть прийнятні правила комунікації (електронна пошта, месенджери, телефонні дзвінки тощо); нині в діловому світі вважають неприйнятним вирішувати суто ділові справи телефонними дзвінками, якщо сторони про це не домовилися заздалегідь;
- оберіть спільно нейтральне місце та зручний час для переговорів, узгодьте технічні питання (якщо зустріч відбуватиметься онлайн);
- з'ясуйте питання конфіденційності зустрічі – чи буде вона відкритою, хто на ній може бути присутній;
- створіть спільно регламент зустрічі;
- підготуйте заздалегідь проєкт документу, що його плануєте укласти;
- отримайте інформацію про кількість і особи учасників; намагайтесь, аби в делегаціях сторін було досягнуто гендерного й кількісного балансу; переконайтесь, що учасники мають необхідні повноваження.

#### **Перед переговорами підготуйте для себе нотатки з умовними тезами:**

- *чого я хочу від цих переговорів? яку потребу закрий вирішення проблеми?* – керуйте вашими очікуваннями;
- *які є альтернативи?* – так званій “план В”;
- *якими будуть найкращий варіант і найгірший варіант угоди?* – між цими двома крайніми варіантами й розташована умовна зона для досягнення угоди;
- *що відомо про потреби сторони? де вони збігаються з нашими?*
- *чому стороні це цікаво?*

**Власне переговори** починаються зі знайомства та встановлення психологічного контакту. Звертайтеся до представників сторін на ім'я, проявляйте щирий інтерес. Важлива деталь переговорів: місця розташування та особистий комфорт учасників, з урахуванням особливих потреб, якщо такі є. Спілкуючись, вживайте фемінітиви та заохочуйте це робити інших.

Зазвичай спочатку обговорюють нескладні питання, що створює сприятливу атмосферу, ніби демонструючи, що проблеми, в принципі, розв'язувані. До відпрацювання деталей угоди переходять після досягнення згоди з принципових питань.

#### **Під час переговорів дотримуйтесь таких рекомендацій:**

- Спілкуйтесь, розмежувавши людину і проблему.
- Переговори не є просто бесідою, що тече у вільному річищі, вони є керованим процесом! Впливайте на їхній перебіг.
- Фокусуйтеся на інтересах, а не на позиціях.
- Шукайте спільний інтерес.
- Активно аналізуйте позицію сторони. Наприклад, ставте відкриті запитання: «А як ви бачите реалізацію проєкту?». Застосовуйте в спілкуванні метод повторювання: «Я зрозуміла, вам важливо... (далі цитування іншої сторони)».
- На всіх етапах пам'ятайте про «трикутник переговорів».
- Знайдіть об'єктивні критерії. Якщо це зробити важко, запросіть професійних посередників, медіаторів»
- Фіксуйте результати переговорів і плани у спільному документі.

#### **Не варто під час переговорів:**

- давати прямі поради;
- діагностувати, наприклад: «Робота вашого відділу погана»;
- критикувати особисті якості учасників;
- застосовувати авторитарний тон чи, навпаки, дуже поблажливий;
- повчати, читати нотації;
- погрожувати чи натякати на негативні наслідки;

- використовувати неправдиву інформацію і хитрощі, втрата довіри знівелює весь переговорний процес.

### **Що робити, якщо під час комунікації ви зіштовхнулись із сексистськими жартами чи з іншими проявами мови ворожнечі?**

Звісно, особа, котра боротиметься з мовою ворожнечі, мусить набратися сміливості, адже скоріш за все, не всім подобатиметься її принципова позиція. Водночас, візьміть на озброєння для себе правило: «Сексистський жарт ніяк не характеризує мене (якщо ви жінка) чи жінок загалом. Проте він промовисто характеризує того, хто його висловлює!»

Хочеться вірити, що настає час, коли будь-яка дискримінація ставатиме ганебним тавром на чолі жартівника. На разі ж декілька порад:

- 1) Навчіться ідентифікувати мову ворожнечі.
- 2) Заявляйте відразу про те, що вам не подобається певний вислів, називайте його відповідно (сексистський чи расистський жарт, шкідливий стереотип чи прояв дискримінації). Просіть більше його не вживати.
- 3) Відкрито пропонуйте пояснити, що саме мала на увазі людина, використовуючи шкідливий стереотип чи жартуючи? Якими даними керується? Часто такий спосіб реагування спантеличує співрозмовника і змушує його усвідомити безглуздість власних висловів.
- 4) Ініціюйте й організуйте просвітницькі заходи для формування високої культури спілкування і протидії мові ворожнечі.

Якщо маєте сумніви щодо наявності сексизму у спілкуванні, радимо вправу – дзеркало. Англійською – reversibility test. Застосовуєте до жарту ніби дзеркало, замінивши слово «жінка» на «чоловік». Текст має нормальний вигляд – отже, все гаразд. Якщо ні, значить, десь є вияв сексизму.

**Після переговорів** корисно здійснити невеликий аудит ситуації та досягнених домовленостей (*Чи всього, чого ми хотіли на початку, ми зараз досягли? Які документи укладено? Що можна було зробити краще? Чи був ефективнішим обраний підхід? Чи відбувалися переговори в «трикутнику»?*)

Якщо переговори не досягли мети, пам'ятайте – завжди можна повернутися до них знову!

Може здаватися, що в переговорах слід бути жорстким, тиснути й демонструвати коронні прийоми. Але коли переговори розпочинаються з таким налаштуванням, виходить лише гірше. Сьогодні переговори вже не про домінування, а про вибудову взаємовигідних стосунків.

**Існує 5 стратегій у переговорах:** агресивний стиль, поступництво, пристосування, компроміс, співпраця (або Гарвардські переговори).

Сьогодні найпопулярнішою в діловому світі є стратегія, що її розробила Гарвардська школа. Такий підхід у професійному середовищі перемовників називають “WIN-WIN”, коли виграють усі. Це так звана «гра в довгу», коли партнери націлені на дальшу співпрацю. Стратегія полягає в тому, аби вирішувати проблеми, виходячи з суті, а не торгуватися з приводу позицій.

**Підходи в переговорах** бувають м'які, жорсткі та принципові, залежно від позиції учасників щодо процесу та відносно іншої сторони. Якщо стисло, то в м'якому підході учасники ніби друзі, в жорсткому – суперники, в принциповому – партнери, що спільно розв'язують завдання.

Але яку б стратегію та підхід ви не обрали, пам'ятайте, що переговори – це керована комунікація. Сторона зрештою відчуває, чи вмієте ви якісно керувати процесом.

І насамкінець, крім мудрованих речей, яких багато можна зустріти в літературі про переговори, все зводиться до хороших управлінських та міжособистісних навичок і до сприятливого збігу обставин. Тож успіху!

## ГІБРИДНІ ҐЕНДЕРНІ ЗАГРОЗИ ТА МАНІПУЛЯЦІЇ

Важливим для радника/-ці є вміння ідентифікувати та протидіяти гібридним гендерним загрозам і маніпуляціям. Їх активно використовують як радикальні групи, так і росія. Такі маніпуляції полягають, наприклад, у заміні поняття «гендер» поняттям «стать», що призводить до хибних, перекручених формулювань, до навмисного пропуску слів, від чого втрачається сенс, до заміни термінів, що призводить до створення інших смислів, відмінних від тих, що їх містить оригінальний документ. А саме некоректне визначення терміну «гендер» лежить в основі багатьох маніпуляцій. Маніпуляції дуже часто базуються на неточності визначення поняття «гендер» і похідних від нього або на заміні терміну «гендер» поняттям «гендерна ідеологія», якого не розуміють ті, хто ним оперує. Головна мета таких маніпуляцій – дискредитація прав жінок і феміністичного руху як складових прав людини й демократії. На прикладі антигендерної кампанії, що її розгорнули довкола ратифікації Стамбульської Конвенції, можна визначити основні наративи й маніпуляції:

1. Гендер і гендерна політика суперечать цінностям традиційної родини
2. Головна мета гендерної політики – руйнування родини і встановлення верховенства ЛГБТК+ спільноти.
3. Ратифікація Стамбульської Конвенції не була вимогою ЄС до процедури членства.
4. Конвенцію спрямовано на «усунення відмінностей між жінками й чоловіками».
5. Конвенція виступає проти релігії та церкви.

Ці та інші безглузді маніпуляції розвінчано в брошурі ГО «Ла Страда-Україна» «Що сказати тим, хто має сумніви в необхідності ратифікації Стамбульської конвенції».



21. Радниця Бердянського міського голови Валентина Ємельяненко презентує ініціативу з розробки гендерного паспорта громади в межах проекту «Внутрішнє переміщення»

#### 4.4. Мережування та взаємодія у громадсько-політичному житті

Щорічний Global Gender Gap Report 2022 Всесвітнього економічного форуму приніс звістку українській спільноті, яка просуває гендерну рівність. Україна посіла 81 місце за гендерним розривом у рейтингу серед 146 країн. Минулого року вона мала 73 місце (серед 156 країн), а у 2020-му – 60 місце (серед 160 країн). Найбільший розрив очікувано спостерігаємо у сфері політичної участі. І саме цей показник є найвразливішим місцем, попри численні зусилля на шляху до гендерної рівності.



22. Радниця голови Краматорської міської ради Лілія Кісліцина координує проект «РАЗОМ ЗА ДЕМОКРАТІЮ» Академії жіночого лідерства

В Україні лише п'яту частину Верховної Ради представляють жінки. На міністерських посадах також значно менше жінок, ніж чоловіків. Та й у місцевому самоврядуванні вони в помітній меншості. Після Революції Гідності 2014-го року ми бачимо, що кількість жінок-політикинь на місцевому й державному рівнях почала зростати. Цей процес став реальністю завдяки ухваленому закону про квоти.

Але і квоти часом не спрацьовують, бо досвідчені знавці політичних виборчих процесів можуть дуже вправно ними жонглювати, а панівні в суспільстві стереотипи заважають людям усвідомити необхідність паритетної участі жінок і чоловіків у політичних процесах України і громади. Також слід зазначити, що політичні партії та сили майже на 100% сьогодні перебувають у руках чоловіків, як і фінансові ресурси та ЗМІ.

Воєнний стан і перехід від виборчих органів до військових адміністрацій стали додатковим приводом сконцентрувати владу в чоловічих руках.

Водночас кількість жінок у секторі безпеки й оборони невпинно зростає. Зараз вони ще й набувають бойового досвіду. Також зростають активність жіночих громадських організацій та їхній вплив на суспільство. Останнім часом це пов'язано з масовим волонтерством і гуманітарною діяльністю. Ці жінки є серйозним політичним ресурсом країни!

**Тому завдання кожної гендерної радниці чи радника – сформувані у своїх громадах тренди, спрямовані на паритетну участь жінок і чоловіків в ухваленні рішень.** Сьогодні це означає – збільшити кількість жінок на виборчих і керівних посадах, створити умови, за яких внесок активних жінок у суспільне життя стане видимим, а у самих жінок виникнуть бажання й можливості розвивати свій успіх і вплив.

Деякі інструменти й ініціативи, що допоможуть радникам у виконанні цього завдання:

- Гендерна освіта для посадовців.
- Створення гендерних профілів громад. Гендерні профілі/паспорти дадуть змогу визначати й аналізувати потреби конкретних людей на конкретній території, аби спиратись на отримані дані під час ухвалення рішень для задоволення цих потреб.
- Створення груп «Рівні можливості» в регіональних і місцевих радах. Що кращими будуть гендерний баланс і політичне розмаїття такої групи, то більше шансів матиме отримання консенсусу в сесійній залі. Зверніться до Національного Демократичного інституту (NDI), який поширює практику створення груп «Рівні можливості» в усій Україні. Ви отримаєте всі необхідні знання, алгоритми, практичні інструменти й дальшу консультативну підтримку.
- Підписання Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Це публічна демонстрація ухвалення принципу гендерної рівності на території діяльності органу влади. Дотримання викладених у Хартії принципів – це шлях до розвитку громади.
- Співпраця з регіональними мережами та коаліціями. Сьогодні в багатьох регіонах країни діють Коаліції 1325 із локалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека». Ці об'єднання громадських організацій підвищують роль жінок через участь у створенні та реалізації регіональних і місцевих планів дій 1325.
- Співпраця зі ЗМІ з висвітлення суспільної діяльності жінок, успішних кейсів, що їх ініціювали і впровадили жінки.

**Адвокацію прав жінок переважно ініціюють жінки, вона відбувається за їхньої активної участі.**

На підтвердження наводимо приклад адвокації репродуктивних прав жінок через створення обласного перинатального центру в Краматорську, що її впровадила громадська організація СМАРТА у партнерстві зі співзасновницею ГО «Смарта», координаторкою «Коаліції 1325 Донеччина», радницею міського голови Краматорська з гендерних питань Лілією Кісліціною. Цей кейс, як приклад успішної коаліції зацікавлених сторін, частково увійшов до посібника «Політично грамотна адвокація», що його створила Пакт Україна. Причин зупинитися на цьому кейсі є декілька.

По-перше, ми хотіли познайомити читачів із цією кампанією докладніше.

По-друге, ця адвокація була відповіддю на виклик, пов'язаний із війною. І скільки таких викликів ми ще матимемо!

І нарешті, цікаве питання. Чи тривала б ця кампанія довгі три роки, якби адвокаційну команду було посилено фігурою гендерного радника міської ради? Бо тоді такого суспільного інституту ще не існувало.

## ПРЕАМБУЛА

В Україні створено чітку правову та інституційну базу, що стосується просування гендерної рівності та порядку денного з гендерних питань. Ключовою зацікавленою стороною є Урядова уповноважена з питань гендерної політики. На регіональному та національному рівнях було призначено радників/радниць з гендерних питань для підтримки інституцій у просуванні гендерної рівності. На запит Урядової уповноваженої Бюро з демократичних інститутів і прав людини Організації з безпеки і співробітництва в Європі ОБСЄ/БДПЛ організувало унікальну програму розвитку потенціалу через свій Курс для радників/радниць з гендерних питань, який проводився онлайн у червні та липні 2021 року, під час якого учасники/учасниці, а також Урядова уповноважена з питань гендерної політики висловили побажання та намір продовжити його через створення Мережі радників/радниць з гендерних питань. У жовтні 2021 року відбулася Перша зустріч радників/радниць з гендерних питань, у результаті якої було ухвалено рішення про створення Мережі радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні (далі – Мережа) як структури для підтримки, обміну інформацією та робочих зв'язків між радниками/радницями задля просування гендерної рівності в країні.

## МЕМОРАНДУМ

### **про співпрацю у рамках Мережі радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні**

Ми, радники/радниці з гендерних питань, для захисту прав жінок і чоловіків в Україні, беручи до уваги важливість, актуальність та необхідність зусиль для захисту прав жінок і чоловіків в Україні та інші виклики, які стоять на шляху досягнення гендерної рівності, усвідомлюючи, що розвиток партнерства і синергія зусиль можуть стати основою для ефективного функціонування гендерного механізму на різних рівнях, керуючись визнаними міжнародними на національними принципами і практиками у сфері гендерної політики, будучи переконаними в тому, що створення цієї Мережі дозволить повніше використовувати потенціал і можливості радників/радниць з гендерних питань задля взаємовигідної співпраці, спрямованої на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні, підписуємо Меморандум про співпрацю в рамках Мережі радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні (далі – Меморандум) з метою консолідації зусиль, обміну досвідом, дотримання прав людини та просування ідей гендерної рівності. Цей Меморандум укладено, керуючись Конституцією України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», іншими нормативно-правовими актами, спрямованими на реалізацію та захист конституційних прав і свобод людини і громадянина; Загальною декларацією прав людини, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, Пекінською платформою дій та Пекінською декларацією, ухваленою на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у м. Пекіні 15 вересня 1995 року та іншими міжнародними документами у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України; постановою Кабінету Міністрів від 7 червня 2017 р. № 390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» та Положенням про Апарат Урядового уповноваженого з питань гендерної політики.

#### **Стаття 1. Місія Мережі**

Місія Мережі – посилення інституційної спроможності радників/радниць з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків задля адвокації гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя.

## **Стаття 2. Членство в Мережі**

Мережа об'єднує радників та радниць з гендерних питань органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, організацій та установ, громадських об'єднань.

## **Стаття 3. Стратегічні напрями діяльності Мережі:**

Зміцнення і розвиток потенціалу на компетенцій радників/радниць з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

1. Взаємодія та співпраця на шляху досягнення гендерної рівності на національному, регіональному та локальному рівнях.
2. Сприяння та участь у формуванні національної гендерної політики та адвокація змін до законодавства.
3. Презентація на національному та міжнародному рівнях напрацювань зі впровадження гендерної політики та результатів діяльності Мережі.
4. Налагодження зв'язків і обмін досвідом з міжнародними та зарубіжними організаціями і партнерами.

## **Стаття 4. Основні завдання Мережі для реалізації місії**

З метою реалізації цього Меморандуму учасники/учасниці визначають такі завдання:

- організація та проведення освітніх тематичних заходів для професійного зростання членів/членкинь Мережі;
- організація заходів для акумулювання та поширення кращих практик і досвіду роботи радників/радниць;
- напрацювання механізмів роботи Мережі за тематичними напрямами;
- підтримка ініціатив, проектів членів/членкинь Мережі;
- розробка механізмів внутрішньої/зовнішньої комунікації членів/членкинь Мережі;
- розвиток партнерства з іншими існуючими мережами для подальшої співпраці;
- створення сталого консультативного майданчика для членів/членкинь Мережі;
- створення онлайн-бібліотеки кращих напрацювань, практик, законодавства для членів/членкинь Мережі;
- розробка «стандартів/політик» роботи радників і радниць;
- проведення заходів для аналізу, розробки та підготовки рекомендацій до законодавчих і нормативно-правових актів, що вдосконалюють роботу радників/радниць і покращують впровадження гендерної політики;
- розробка механізмів «наскрізної інтеграції» гендерного підходу в нормативно-правових актах для розвитку регіонів і територіальних громад;
- забезпечення інформування для популяризації інструментів гендерної рівності.

## **Стаття 5. Принципи та цінності Мережі**

Учасники Мережі поділяють спільні цінності:

- професійність радників/радниць, їхні компетентність та самореалізація;
- повага до прав людини та людської гідності;
- забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків;
- чесність;
- патріотизм і любов до України;
- солідарність;
- особиста мотивація.

Мережа діє за принципами:

- **справедливості** – рівності прав та можливостей усіх членів Мережі, поваги до думки всіх членів/членкинь Мережі;
- **активності, ініціативності** членів/членкинь Мережі;
- **прозорості, відкритості та підзвітності** – діяльність Мережі спирається на демократичні процедури та практики, які дозволяють спільно ухвалювати рішення в інтересах членів/членкинь Мережі відповідно до встановлених правил, виключають ризики зловживання чи прихованого впливу під час ухвалення рішень;



- **добročесності** – члени Мережі у своїй діяльності послуговуються морально-етичними критеріями та практиками, що спрямовані на розвиток громадянського суспільства, захист прав і свобод, дотримання норм національного, міжнародного права та виключають можливість подвійних стандартів;
- **законності** – Мережа діє відповідно до законодавства України та норм міжнародного права;
- **командної роботи й партнерства** заради спільних цілей досягнення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- **політичної нейтральності** членів/членкинь Мережі.

#### **Стаття 6. Основні стейкхолдери та бенефіціари**

Стейкхолдерами та бенефіціарами діяльності та послуг, що їх надають учасники Мережі, є:

- органи влади та місцевого самоврядування;
- організації громадянського суспільства;
- засоби масової комунікації;
- міжнародні організації та донори.

#### **Стаття 7. Формат дальшої співпраці**

Учасники/учасниці Мережі розробляють і затверджують узгоджені стратегічні рішення та операційні плани, підходи до координації діяльності Мережі, які закріплені в Регламенті роботи Мережі, що є окремим документом, розробленим та погодженим на зборах Мережі.

#### **Стаття 8. Сфери діяльності та обмеження**

Цей Меморандум поширюється на діяльність Мережі радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні. Меморандум не є вичерпним зведенням правил і не передбачає рекомендацій для усіх ситуацій.

#### **Стаття 9. Партнерство із зовнішніми сторонами**

Мережа розбудовує відносини із зацікавленими сторонами на основі взаємовигідного партнерства, бере на себе зобов'язання максимально враховувати інтереси зацікавлених сторін і очікує від інших партнерів взаємовигідної співпраці.

#### **Стаття 10. Внесення змін**

Зміни та доповнення Мережа ухвалює через консенсус та оформлює їх у письмовій формі за підписанням голови та секретаря зборів Мережі, вони є невід'ємною частиною цього Меморандуму.

#### **Стаття 11. Набуття чинності та формат виходу**

Цей Меморандум набуває чинності для кожного члена Мережі з дня його підписання. Вихід відбувається за взаємною згодою або бажанням однієї сторони із попереднім повідомленням інших членів не менше ніж за 30 днів.

Мережа є відкритою до вступу інших членів, які поділяють бачення, цінності і стандарти діяльності Мережі, є радницями/радниками з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Цей Меморандум підписується у кількості по одному примірнику для кожного члена Мережі. Для ідентифікації підписантів надається така інформація: ім'я та прізвище, посада, контактні дані (номер телефону та електронна адреса), вихідні дані документа про призначення радника/радниці. Зберігання оригіналу Меморандуму та інших документів погоджено в Апараті Урядового уповноваженого з питань гендерної політики.

## РЕГЛАМЕНТ

### Мережі радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні

#### І. Загальні положення

1.1. Мережа радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні (далі – Мережа) у своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», іншими нормативно-правовими актами, спрямованими на реалізацію та захист конституційних прав і свобод людини і громадянина, Загальною декларацією прав людини, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, Пекінською платформою дій та Пекінською декларацією, ухваленою на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у м. Пекіні 15 вересня 1995 року, та іншими міжнародними документами у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, постановою Кабінету Міністрів від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

1.2. Регламент Мережі радників/радниць з гендерних питань для захисту прав жінок і чоловіків в Україні (далі – Регламент) регулює організаційні та процедурні питання діяльності Мережі.

1.3. Збори Мережі вважаються правочинними, якщо на них присутні більше половини загальної кількості членів/членкинь Мережі.

1.4. Регламент Мережі ухвалюють чи скасовують члени/членкині Мережі простою більшістю голосів від загальної кількості її членів/членкинь на безстроковий період. Рішення про внесення змін до тексту Регламенту ухвалюють простою більшістю голосів від присутніх на зборах.

#### II. Діяльність Мережі

2.1. Мережа об'єднує радників/радниць з гендерних питань з метою посилення їхньої інституційної спроможності задля адвокації гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя.

2.2. Для забезпечення діяльності Мережі може здійснюватися співпраця з органами державної влади та місцевого самоврядування, структурними підрозділами органів влади, центрами з надання безоплатної вторинної правової допомоги, громадськими об'єднаннями, закладами освіти, науковими установами, організаціями профспілок та роботодавців, міжнародними організаціями, благодійними фондами та іншими зацікавленими сторонами в рамках чинного законодавства.

#### III. Набуття членства в Мережі та вихід з неї

3.1. Персональний склад Мережі формується з радників та радниць з гендерних питань органів державної влади та місцевого самоврядування, підприємств, організацій та установ, громадських об'єднань.

3.2. Радники та радниці з гендерних питань, які виявили бажання долучитися до складу Мережі, направляють письмову заяву на адресу Секретаріату Мережі (пошта - [gender.adviser.network@gmail.com](mailto:gender.adviser.network@gmail.com)), що містить таку інформацію: ПІБ, дата народження, посада (із зазначенням повної назви установи), контактні дані, інформація про документ, яким призначено радником/радницею.

3.3. Вихід особи з членства в Мережі здійснюється як за особистою заявою особи, так і на підставі рішення Мережі.

Після звільнення з посади радники/радниці повинні проінформувати Секретаріат Мережі. Звільнені радники/радниці можуть залишатися у складі Мережі як експерти/експертки, якщо Мережа не проголосувала проти цього, та користуватися її інформаційними ресурсами, без

права голосу та можливості бути обраними на представницькі посади. Рішення про виключення особи з Мережі ухвалюють простою більшістю голосів присутніх на зборах.

В усіх інших випадках членство особи в Мережі припиняється з моменту подання нею письмової особистої заяви про вихід.

#### **IV. Права та обов'язки членів Мережі**

4.1. Член/членкиня Мережі має право:

- а) ініціювати утворення у складі Мережі постійних і тимчасових робочих органів, входити до їх складу;
- б) готувати для Мережі пропозиції з питань, що належать до її компетенції;
- в) звертатися до Мережі для захисту своїх прав та інтересів;
- г) вільно обговорювати питання діяльності Мережі, вносити пропозиції, отримувати відомості, пов'язані з діяльністю Мережі, брати участь у заходах, що їх ініціює Мережа;
- д) одержувати від Секретаріату Мережі, а також від утворених Мережею робочих органів інформацію та пояснення щодо їхньої діяльності;
- е) вільно виходити з Мережі.

4.2. Член Мережі зобов'язаний:

- а) дотримуватися положень Меморандуму про співпрацю в рамках Мережі та цього Регламенту;
- б) всебічно сприяти діяльності Мережі;
- в) виконувати рішення Мережі, ухвалені в межах її компетенції.

4.3. Членство особи в консультативно-дорадчих органах чи інститутах громадянського суспільства не перешкоджає членству особи в Мережі.

#### **V. Координація діяльності Мережі**

5.1. Представницькі функції та координацію діяльності Мережі здійснює Секретаріат Мережі, який формується на зборах терміном на рік більшістю голосів від кількості присутніх на зборах. До складу Секретаріату Мережі входять 2 – 3 радники/радниці, секретар, по одному представнику від Апарату Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та від Партнерів з розвитку.

5.2. Секретаріат:

- а) організовує роботу Мережі;
- б) здійснює підготовку зборів Мережі, формує порядок денний та проєкти рішень;
- в) підписує протоколи, рішення та інші документи від імені Мережі;
- г) представляє Мережу у відносинах з органами влади та місцевого самоврядування, ЗМІ та іншими установами й організаціями.

5.3. Діяльність секретаря Мережі здійснюється за рахунок підтримки міжнародних та громадських організацій, партнерів з розвитку.

5.4. У період між зборами члени/членкині Мережі працюють у постійних комісіях та інших робочих органах, кількість та напрями роботи яких визначає Мережа. Організаційною формою діяльності робочих органів Мережі є збори, які є черговими або позачерговими.

5.5. Дострокове припинення повноважень Секретаріату Мережі, секретаря можливе за їхньої власної ініціативи або за ініціативи щонайменше третини від загального складу Мережі та за ухвалення рішення більшістю присутніх на зборах.

5.6. Мережа зі свого складу може визначати уповноважених представників\представниць, яким доручається постійне чи тимчасове представництво інтересів Мережі у відносинах з окремими установами чи організаціями. Рішення про це ухвалюють на зборах Мережі голосуванням.

#### **VI. Документообіг та інформаційна політика**

6.1. Відповідальність за документообіг Мережі покладається на її Секретаріат.

Секретаріат забезпечує листування між членами/членкинями Мережі через електронну пошту.

6.2. Мережа має власну сторінку та групу у Facebook. Адміністраторами сторінки і групи в соцмережах є секретар, а також погоджені зборами Мережі особи, в тому числі з числа радників.

На сторінці може публікуватись інформація про рішення Мережі та інші повідомлення, пов'язані з її діяльністю, або інформація, що стосується реалізації державної гендерної політики.

У групі відбувається спілкування між членами/членкинями Мережі та залученими фахівцями/фахівчинями з питань, запланованих до обговорення на зборах Мережі або члени/членкині публікують інформаційні повідомлення, пов'язані з цими питаннями.

Недопустимою є публікація членами/членкинями Мережі на сторінці у Facebook та в групі у Facebook матеріалів приватного чи іншого змісту, який не належить до діяльності Мережі.

6.3. Про позицію Мережі з тих чи інших питань інформує Секретаріат Мережі або інші особи за її дорученням. Таку позицію може бути оприлюднено лише відповідно до схваленого Мережею рішення. Члени/членкині Мережі можуть інформувати суспільство через доступні канали комунікацій про рішення, ухвалені Мережею, свою роль у складі Мережі щодо підготовки цих рішень, а також з інших питань, які стосуються діяльності. Позиція членів/членкинь Мережі не може бути представлена від імені Мережі, якщо її не розглянула та не схвалила Мережа.

6.4 Мережа щороку до 15 лютого готує та спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики оприлюднює звіт про свою діяльність за попередній рік.

### **VII. Порядок планування та проведення зборів Мережі**

7.1. Мережа працює за річними планами, затвердженими рішенням Мережі на зборах, що передуює періоду, якого стосується план. У планах роботи визначаються відповідальні за проведення заходів, а також строки їх виконання. Плани роботи розміщуються на офіційній сторінці Мережі у Facebook.

7.2. Збори Мережі відбуваються не рідше 4-х разів на рік. Інформує членів/членкинь Мережі про дату зборів та проект порядку денного Секретаріат не пізніше як за три робочі дні до запланованої дати зборів. У разі потреби, Мережа може проводити розширені та виїзні збори, із запрошенням експертів/експерток, представників/представниць партнерських організацій та інших зацікавлених осіб.

7.3. Питання на розгляд Мережі готують Секретаріат і члени/членкині Мережі, до чиєї компетенції належить це питання. Підготовлені питання лягають в основу порядку денного зборів Мережі. Рішення про затвердження порядку денного ухвалюють більшістю голосів члени/членкині Мережі на початку зборів. Рішення Мережі ухвалюють голосуванням, більшістю голосів присутніх на зборах. Якщо це електронні консультації, рішення ухвалюють більшістю голосів члени/членкині Мережі, що взяли участь у голосуванні.

7.4. Ухвалення рішення через електронне опитування реалізується з допомогою інтернет-технологій і передбачає такий порядок: член/членкиня Мережі, який/яка ініціює питання, надсилає на адресу Секретаріату проект рішення, відносно якого приймається рішення, щодо винесення його на заочне голосування. У випадку винесення питання на голосування, таке голосування триває у термін, що не перевищує 10 робочих днів з дати винесення. Після зібрання голосів Секретаріат Мережі оприлюднює результати голосування в розсилці Мережі. Якщо протягом п'яти робочих днів з моменту оприлюднення жодний учасник голосування з цього питання не спростує свого волевиявлення, а загальна кількість голосів є достатньою для ухвалення рішення, то його вважають ухваленим. Таке рішення оформлюють у вигляді протоколу.

### **VIII. Порядок оприлюднення рішень Мережі**

8.1. За результатами кожних зборів Мережі складається протокол, що його підписують голова цих зборів і секретар.

8.2. Протокол зборів має містити:

- а) місце, дату, час та форму проведення зборів;
- б) порядок денний;
- в) список присутніх осіб;
- г) питання, які було поставлено на голосування;
- д) ухвалені рішення;
- е) кількісні підсумки голосування з кожного питання;

ж) підписи голови та секретаря.

8.3. Член/членкиня Мережі, не згодний/-а з результатами розгляду тих чи інших питань порядку денного, має право на окрему думку, яка є невід'ємною частиною протоколу.

8.4. Протокол складається в одному примірнику, оригінал якого зберігається в Апараті Урядового уповноваженого з питань гендерної політики.

8.5. Електронна копія протоколу направляється членам/членкиням Мережі та оприлюднюється на офіційній сторінці Мережі у Facebook.

8.6. У разі, якщо на зборах Мережі приймається документ, що засвідчує публічну позицію чи звернення Мережі, його остаточне редагування здійснюють члени/членкині редакційної групи в кількості не менше трьох осіб, яких обирають на тих же зборах. Редакційна група в термін, що не перевищує 5-ти робочих днів з дати зборів, опрацьовує ухвалені Мережею документи та надсилає їх остаточну редакцію членам/членкиням Мережі для ознайомлення.

#### **ІХ. Порядок взаємодії Мережі з органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, підприємствами, установами й організаціями**

9.1. Взаємодія Мережі з органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, підприємствами, установами й організаціями здійснюється відповідно до встановленого чинним законодавством порядку на принципах відкритості, гласності, прозорості та підзвітності.

#### **Х. Взаємовідносини Мережі з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики**

10.1. Апарат Урядового уповноваженого з питань гендерної політики взаємодіє з Мережею в рамках надання інформаційно-організаційної підтримки діяльності Мережі як складової національного гендерного механізму.

## ЗАЯВА НА ВСТУП ДО МЕРЕЖІ РАДНИКІВ І РАДНИЦЬ ІЗ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

1. Прізвище.
2. Ім'я.
3. Номер телефону.
4. Електронна адреса.
5. Сфера діяльності радника/радниці:
  - a. державна влада та місцеве самоврядування;
  - b. сфера безпеки й оборони;
  - c. інше.
6. Вихідні дані документа про призначення радника/радниці.
7. Заповнюючи цю форму, я даю згоду на обробку моїх персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних».

Для приєднання надішліть заповнену анкету на електронну адресу:

[gender.adviser.network@gmail.com](mailto:gender.adviser.network@gmail.com) або заповніть онлайн форму за посиланням:

<https://forms.gle/EntfC8tk3YLHyGwM8>



**Перелік національних і міжнародних свят, що їх рекомендовано використовувати для комунікації з питань гендерної рівності**

Дата	Свято
6 лютого	Міжнародний день нетерпимого ставлення до операцій, що калічать жіночі статеві органи
11 лютого	Міжнародний день жінок і дівчат у науці
20 лютого	Всесвітній день соціальної справедливості
1 березня	День «нульової дискримінації»
8 березня	Міжнародний день боротьби за права жінок
20 березня	Міжнародний день щастя
21 березня	Міжнародний день ліквідації расової дискримінації
24 березня	Міжнародний день права на встановлення істини щодо грубих порушень прав людини та гідності жертв
1 травня	День міжнародної солідарності трудящих
8 травня	День пам'яті та примирення
9 травня	День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні
13 травня	День матері
15 травня	Міжнародний день родин
16 травня	Міжнародний день, присвячений життю в мирі один з одним
29 травня	Міжнародний день миротворців ООН
1 червня	Міжнародний день захисту прав дітей, Міжнародний день батьків
4 червня	Міжнародний день невинних дітей-жертв агресії
19 червня	Міжнародний день боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту
23 червня	Міжнародний день вдів
28 червня	День Конституції України
30 липня	Міжнародний день дружби
30 липня	Всесвітній день боротьби проти торгівлі людьми
12 серпня	Міжнародний день молоді
24 серпня	День незалежності України
1 вересня	День знань
5 вересня	Міжнародний день благодійності
16 вересня	День батька
21 вересня	Міжнародний день миру
2 жовтня	Міжнародний день ненасильства
1-ша неділя жовтня	День працівників освіти
11 жовтня	Міжнародний день дівчат
14 жовтня	День захисника й захисниці України
15 жовтня	Міжнародний день сільських жінок
18 жовтня	Європейський День боротьби проти торгівлі людьми
24 жовтня	Міжнародний день ООН
25 жовтня	Всесвітній день боротьби жінок за мир
18 листопада	Європейський день захисту дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства
20 листопада	Всесвітній день дитини
25 листопада	Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства щодо жінок
1 грудня	Всесвітній день боротьби з ВІЛ/СНІД
2 грудня	Міжнародний день боротьби за скасування рабства

10 грудня	Міжнародний День прав людини
18 грудня	День ухвалення Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
20 грудня	Міжнародний день солідарності людей



## ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ І АВТОРОК

- Арнаутова Вікторія, незалежна гендерна експертка в тематиці «Жінки, мир, безпека», кандидатка психологічних наук, психологиня, коуч ICF, Executive and Team coach.
- Батракова Наталія Борисівна, радниця голови Чернівецької ОДА з гендерних питань на громадських засадах, виконавча директорка Центру громадської активності «Синергія».
- Голованова Тетяна Петрівна, кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності Запорізького національного університету, радниця голови Запорізької обласної державної адміністрації (ОВА) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (на громадських засадах); заступниця голови ГО «Радослава».
- Гончар Юлія Олегівна, гендерна експертка і тренерка, кандидатка філологічних наук, секретарка Мережі радників і радниць із гендерних питань.
- Григор'єва Оксана Володимирівна, кандидатка фізико-математичних наук, радниця Командувача Сухопутних Військ Збройних Сил України з гендерних питань.
- Досич Анатолій Олександрович., референт Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики.
- Дунебабіна Ольга Андріївна, аспірантка Національної академії Служби Безпеки України.
- Ємельяненко Валентина Миколаївна, радниця Бердянського міського голови з питань забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, протидії домашньому насильству та торгівлі людьми, експертка з протидії гендерно зумовленому насильству UNFPA, медіаторка і правозахисниця ГО «Жіноче Об'єднання Україна».
- Жуковська Галина Григорівна, старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики.
- Зосім Надія Павлівна, Керівниця Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики.
- Кісліцина Лілія Петрівна, докторка філософії, радниця з питань рівності жінок і чоловіків і недискримінації голови Краматорської міської ради, співзасновниця і президентка ГО «SMARTA», координаторка «Коаліції 1325. Донеччина». «Жінки. Мир. Безпека».
- Кривець Людмила Володимирівна, докторка філософських наук, старша наукова співробітниця, радниця Начальника Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського з гендерних питань.
- Критенко Оксана Володимирівна, наукова співробітниця науково-дослідного відділу інформаційної та кібернетичної безпеки наукового центру, радниця начальника Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова з гендерних питань (на громадських засадах).
- Левченко Катерина Борисівна, докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук, професорка, Урядова уповноважена з питань гендерної політики.

- Литвиненко Анжела Вікторівна, радниця голови Херсонської ОДА з гендерних питань, голова громадської організації Херсонський обласний центр «Успішна жінка».
- Остапенко Олександр Олександрович, головний спеціаліст Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики.
- Рябушенко Наталія Пилипівна, радниця Голови Волинської ОДА (ОВА) на громадських засадах з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, експертка з гендерно орієнтованого врядування Національного Демократичного Інституту.

## НОТАТКИ