

за підтримки
РАДИ ЄВРОПИ



МАТЕРІАЛИ
для учасниць і учасників
тренінгового курсу
з гендерного мейнстрімінгу
«PROГЕНДЕР»

Курс впроваджується ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування»
в рамках гранту Ради Європи, наданого в межах проекту
«Сприяння ґендерній рівності в Україні (Pro - GE)»

2024 р.

МОДУЛЬ 1

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ – ОГЛЯД ПРОГРЕСУ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ РАДИ ЄВРОПИ НА 2024-2029 РОКИ

Гендерна рівність є основоположною цінністю для будь-якої демократичної держави, яка прагне до соціальної справедливості та розвитку. Вона сприяє зниженню нерівності та дискримінації, дозволяючи кожній людині незалежно від статі або гендерної ідентичності розвиватися і реалізовувати свій потенціал. Україна, як європейська країна, має враховувати ці принципи у своїй політиці, спрямованій на досягнення рівних прав та можливостей для всіх громадян. Це включає вдосконалення законодавства, покращення доступу до гендерно чутливих послуг та зміцнення правових механізмів для боротьби з дискримінацією та насильством.

Гендерна рівність є важливим фундаментом для забезпечення прав людини, демократичних цінностей та соціальної стабільності. Вона вимагає не лише рівних прав, але й рівного представництва у всіх сферах суспільної діяльності, таких як політика, економіка, наука, культура та інші. Це означає, що жінки та чоловіки, дівчата і хлопці можуть брати участь у всіх сферах життя на рівних умовах. Це також включає

рівність у доступі до ресурсів, їх розподіл та використання. Вираз «усі жінки та чоловіки, дівчата і хлопці» підкреслює важливість інклюзивності та різноманітності у досягненні гендерної рівності. Вона охоплює всі групи людей, включаючи представників різних соціальних, етнічних та культурних груп, а також людей з інвалідністю, ЛГБТК+ осіб та інших. Такий підхід є важливим для забезпечення того, щоб жодна особа не була залишена осторонь у досягненні рівних прав та можливостей.

Гендерна рівність не лише відображає прагнення до побудови суспільства, в якому всі люди, незалежно від їхньої статі чи гендерної ідентичності, мають рівні права і можливості для реалізації своїх прав, аде і сприяє зміцненню демократії, оскільки забезпечує рівний доступ до політичного процесу, економічних ресурсів та соціальних послуг для всіх громадян. Саме тому досягнення гендерної рівності є ключовим для реалізації основної місії Ради Європи, що полягає в захисті прав людини та збереженні верховенства права.

■ МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Європейські інституції постійно вдосконалюють нормативні акти, спрямовані на викорінення дискримінації та створення справедливих умов для розвитку суспільства, що є важливим і для України в умовах сучасних соціальних змін. Між-

народні стандарти, зокрема Стратегія гендерної рівності Ради Європи, підтримують розробку політик, які враховують актуальні виклики та забезпечують захист і підтримку вразливих груп. Ця стратегія служить орієнтиром для узгоджен-

ня українських політик з європейськими принципами, сприяючи гармонізації законодавства та підвищенню рівня демократичності держави.

Міжнародні стандарти гендерної рівності є ключовими документами, які встановлюють норми та принципи для забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і дівчат по всьому світу. Ключовими з них є:

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW): Прийнята Організацією Об'єднаних Націй (ООН) у 1979 році, ця конвенція є основним міжнародним документом, який визначає дискримінацію щодо жінок і закликає держави до її ліквідації. Вона визначає права жінок на рівний доступ до освіти, зайняття, медичних послуг, економічних можливостей та політичної участі.

Пекінська платформа дій: Прийнята на Четвертій світовій конференції жінок у Пекіні у 1995 році, ця платформа є комплексним документом, який визначає стратегічні дії для досягнення гендерної рівності, покращення становища жінок та підвищення їх участі у політичному, економічному та соціальному житті.

Європейська соціальна хартія: Прийнята Радою Європи у 1961 році, ця хартія гарантує економічні та соціальні права, включаючи право на справедливую працю, рівну оплату за рівноцінну працю, доступ до соціального захисту та інші права, які сприяють економічній незалежності та соціальній інтеграції.

Стамбульська конвенція: Прийнята Радою Європи у 2011 році, ця конвенція є першим міжнародним документом, який спеціально спрямований на запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством. Вона вимагає від держав-членів створити комплексні за-

конодавчі та політичні заходи для запобігання, попередження та боротьби з цими видами насильства.

Конвенція про заходи щодо протидії торгівлі людьми: Прийнята Радою Європи у 2005 році, ця конвенція спрямована на запобігання та боротьбу з торгівлею людьми, включаючи жінок, чоловіків та дітей, з метою сексуальної, трудової або інших видів експлуатації. Вона вимагає від держав-членів розробляти та впроваджувати політики та програми для ідентифікації, захисту та підтримки жертв торгівлі людьми.

Конвенція про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Лансаротська конвенція): Прийнята Радою Європи у 2007 році, ця конвенція є першим міжнародним документом, який спеціально спрямований на захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства. Вона вимагає від держав-членів розробляти та впроваджувати законодавчі та політичні заходи для запобігання, попередження та боротьби з цими видами насильства над дітьми.

Міжнародні стандарти гендерної рівності є потужним інструментом у боротьбі з дискримінацією та захисті прав жінок і чоловіків і основою для розробки національних політик та програм, спрямованих на досягнення гендерної рівності та захист прав жінок.

Як частина європейської спільноти, Україна зобов'язується інтегрувати найкращі міжнародні практики, зокрема через впровадження Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки та реалізацію Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року.

■ ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В УКРАЇНІ

Гендерна рівність є не лише етичним імперативом, а й одним із фундаментальних принципів сталого розвитку, який сприяє справедливості, демократії та добробуту суспільства. Для Європейського Союзу це ключовий елемент політики, спрямований на забезпечення рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від їхньої статі. Як член Ради Європи, Україна зобов'язана інтегрувати ці стандарти в національну політику та законодавство, формуючи суспільство, де права і можливості жінок і чоловіків однаково захищені й реалізовані.

Одним із ключових нормативних документів у цій сфері є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який закладає основи для досягнення гендерної рівності в Україні. Він визначає гендерну рівність як *«рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства»*. При цьому рівні права жінок і чоловіків слід розглядати як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків – як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Метою Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шля-

хом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації 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.

Для України, яка наразі стикається з численними викликами через війну та необхідність відбудови, питання гендерної рівності набуває особливої важливості. Тому необхідно, щоб політики відновлення враховували потреби як жінок, так і чоловіків, зокрема у сферах соціального захисту, зайнятості та доступу до послуг. Інтеграція гендерної перспективи на всіх етапах післявоєнної відбудови є ключовою для забезпечення рівноправного підходу до всіх громадян.

Міжнародні стандарти, включно зі Стратегією гендерної рівності Ради Європи, сприяють розробці політик, які враховують ці відмінності та забезпечують захист і підтримку вразливих груп. Інтеграція положень національних та європейських стратегій гендерної рівності допоможе Україні не лише досягти європейських стандартів, але й зміцнити демократичні інститути, сприяти економічному розвитку та створенню інклюзивного суспільства.

■ СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ РАДИ ЄВРОПИ НА 2024–2029 РОКИ

Комітет міністрів Ради Європи 6 березня 2024 року ухвалив нову Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки, яка є продовженням багаторічної роботи цієї інституції у сфері боротьби з гендерною нерівністю. Вона спрямовуватиме роботу Ради Європи та її держав-членів, включно з Україною, у напрямку досягнення більшої гендерної рівності.

Стратегія спрямована на забезпечення більшої рівності між жінками та чоловіками в усіх сферах життя та підкреслює. Вона фокусується на вирішенні гендерних дисбалансів, подоланні системних бар'єрів та створенні умов, у яких кожна людина, незалежно від статі, матиме рівні права, можливості та доступ до всіх ресурсів суспільства. Це стосується як особистого,

так і професійного життя, включаючи право на захист, правосуддя та участь у політичних і економічних процесах.

Документ акцентує увагу на вирішенні гендерних дисбалансів, подоланні системних бар'єрів і створенні умов для рівності у професійному та особистому житті. Особлива увага приділяється праву на захист, правосуддя та участь у політичних і економічних процесах.

Стратегія зосереджена на шести ключових цілях:

1. Запобігання та боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом;
2. Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і дівчат та домашнім насильством;
3. Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя;
4. Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у політичному, громадському, соціальному та економічному житті;
5. Забезпечення розширення прав і можливостей жінок та гендерної рівності в умовах глобальних та геополітичних викликів;
6. Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності та включення міжсекторального підходу в усі політики та заходи.



Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024 – 2029 рр.

Цілі та пріоритети

Нова стратегія окреслює цілі та пріоритети Ради Європи щодо гендерної рівності на 2024–2029 рр.



Методи роботи

Стратегія визначає методи роботи, які допоможуть досягти поставлених цілей.



Основні партнери

Документ також визначає основних партнерів, залучених до реалізації стратегії.



Заходи для підвищення видимості

Стратегія включає заходи, необхідні для підвищення видимості результатів.



ПРОГЕНДЕР

■ НАСКРІЗНІ ВИКЛИКИ ТА ГОРИЗОНТАЛЬНІ ЦІЛІ СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ РАДИ ЄВРОПИ НА 2024–2029 РОКИ

Окрім стратегічних цілей, Стратегія гендерної рівності Ради Європи приділяє особливу увагу наскрізним викликам, які потребують комплексного підходу. Серед них — війна в Україні, пандемія COVID-19, міграційні потоки, глобальне потепління і природні катаклізми. Ці явища загострю-

ють гендерну нерівність, роблячи жінок вразливими до насильства, дискримінації та соціальної ізоляції.

Рада Європи визнає необхідність боротьби з антигендерними рухами, які підривають досягнення у сфері гендерної рівності, сприяючи поширенню дезінфор-

Нова стратегія на 2024 - 2029: ОСНОВНІ ВИКЛИКИ

Погрози жінкам
правозахисницям



Бар'єри, пов'язані з
доступом до зайнятості та
фінансових ресурсів

Сексизм і дискримінація
щодо жінок



Обмежена участь жінок у
політичних процесах і
процесах прийняття



Гендерні упередження та
стереотипи

Нестача соціальної та
економічної
інфраструктури для
реалізації рівних прав
чоловіків і жінок



Насильство щодо жінок і
дівчат

Негативна реакція на
права людини жінок і
дівчат

мації, яка дискредитує поняття гендерної рівності та прав жінок. Вони часто базуються на стереотипах і хибних твердженнях, що посилюють дискримінацію та виключення. Антигендерні кампанії спрямовані на те, щоб обмежити доступ до прав, які були досягнуті завдяки багаторічній боротьбі за рівність. Вони загрожують свободі жінок, дівчат і ЛГБТК+ спільноти, створюючи бар'єри для їхньої участі у суспільному житті.

Нова стратегія також враховує вплив штучного інтелекту (ШІ) на гендерну рівність і права жінок. Однією з головних проблем використання ШІ є гендерні упередження, які можуть бути вбудовані в його алгоритми. Якщо вони не прозорі та недостатньо опрацьовані, то вони можуть повторювати та навіть посилювати гендерні упередження або дискримінацію. Іншою проблемою є недостатня представленість жінок у сфері розробки та управління ШІ. Через це в процесі створення технологій рідше враховуються потреби та перспективи жінок. Для подолання цих викликів стратегія передбачає розробку стандартів щодо гендерних упе-

реджень і дискримінації в ШІ, а також забезпечення прозорості та різноманітності в розробці технологій.

Оскільки досягнення гендерної рівності — це мета, яка стосується всіх жінок і чоловіків, хлопців і дівчат, участь чоловіків і хлопців має вирішальне значення для її реалізації. Це означає визнання чоловіків і хлопців агентами та бенефіціарами змін, а також стратегічними партнерами та союзниками в досягненні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей усіх жінок і дівчат. Саме тому Стратегія розглядає залучення чоловіків і хлопців з горизонтальної перспективи у межах кожної стратегічної цілі. Це дозволяє створювати більш інклюзивне середовище, де чоловіки і хлопці не лише підтримують права жінок, але й можуть отримати нові можливості для розвитку своїх власних можливостей у сферах, де гендерні стереотипи можуть обмежувати їх. Участь чоловіків і хлопців є ключовою для викорінення стереотипів і усунення структурних бар'єрів, які підтримують нерівність. Стратегія передбачає, що вони також можуть скористатися перевагами політики гендерної рівності.

■ ПІДХІД ДО РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ РАДИ ЄВРОПИ

Реалізація Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки ґрунтується на комплексному підході, який охоплює інституційні, правові та партнерські механізми, спрямовані на досягнення стратегічних цілей. Цей підхід забезпечує скоординовану взаємодію між державами-членами, громадянським суспільством, міжнародними партнерами та структурами Ради Європи. В основі цієї роботи - застосування міжсекторального підходу в поєднанні з підходом, що базується на правах людини, та з трансформаційним підходом, який усуває корінні причини гендерної нерівності.

Рекомендації та керівні принципи Комітету міністрів, а також резолюції Парламентської асамблеї, що стосуються гендерної рівності, охоплюють низку питань: боротьбу з дискримінацією за гендерною

ознакою, запобігання та усунення сексизму, захист жінок від насильства, досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і громадських рішень, врахування гендерного мейнстрімінгу у різних секторах, встановлення та впровадження стандартів і механізмів гендерної рівності, захист і просування прав жінок і дівчат-мігранток, біженок і шукачок притулку, забезпечення залучення чоловіків і хлопців до політики гендерної рівності, цифрове насильство та вплив нових технологій і штучного інтелекту на гендерну рівність, боротьба з дискримінацією за ознаками сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності тощо.

Механізм реалізації Стратегії включає постійний моніторинг, підзвітність і партнерство, що сприяє створенню рівноправного, інклюзивного та сталого суспільства.

БЮРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Інституційне регулювання

ПРОГЕНДЕР



Наскрізна програма гендерної рівності

Програма має бути інтегрована в усі інституції Ради Європи, органи прийняття рішень, консультативні та моніторингові органи, а також кадрову політику для досягнення стратегічних завдань Стратегії



Комісія з питань гендерної рівності (Gender Equality Commission, GEC)

Це керівний комітет Ради Європи, до складу якого входять представники 46 держав-членів. Місія - керувати Наскрізною програмою, консультувати, а також підтримувати зв'язок з міжурядовими органами.



Доповідачі з питань гендерної рівності (Rapporteurs)

Призначені міжурядовими органами та іншими структурами Ради Європи працюють над визначенням шляхів інтеграції аспектів гендерної рівності у політику, програми та діяльність відповідних органів і структур.



Група гендерної інтеграції (Gender Mainstreaming Team, GMT)

це група співробітників Ради Європи, які працюють у різних секторах

ПРОГЕНДЕР

ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЧИТАННЯ:

- *Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки*
- *Закон України №2866-IV Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*
- *Гендерна політика в нормативно-правових документах*
- *Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки, затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р*



МОДУЛЬ 2

ЩО ТАКЕ ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ?

Реалізація Стратегії гендерної рівності Ради Європи базується на комплексному підході, який охоплює інституційні, правові та партнерські механізми, спрямовані на досягнення її стратегічних цілей. Цей механізм забезпечує скоординовану роботу між державами-членами, громадянським суспільством, міжнародними партнерами та структурами Ради Європи.

Гендерний мейнстрімінг у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки є ключовим підходом для забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя та політики. Застосовуючи гендерний мейнстрімінг та міжсекторальний підхід до всіх політик і заходів, а також конкретну політику для покращення становища жінок і дівчат, Рада Європи прагне виробити більш обґрунтовану політику, ефективніше розподіляти ресурси і забезпечити краще врядування, сприяючи сталому просуванню гендерної рівності.

Четверта Всесвітня конференція з питань жінок 1995 року схвалила гендерний мейнстрімінг як критично важливий і стратегічний підхід до досягнення зобов'язань щодо гендерної рівності. У узгоджених висновках ECOSOC 1997 року гендерний мейнстрімінг визначений як: «Процес оцінки наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство, політику чи програми, у всіх сферах і на всіх рівнях. Це стратегія, спрямована на те, щоб проблеми та досвід жінок, а також чоловіків перетворилися на невід'ємний вимір розробки, реалізації, моніторингу та оцінки політики та програм у всіх політичних, економічних та суспільних сферах, щоб жінки та чоловіки отримували однакову вигоду, а нерівність не зберігалася. Кінцева мета – досягнення гендерної рівності». Гендерний мейнстрімінг є запорукою того, що політики ефективніше реагують на потреби всіх грома-

Головний принцип гендерного підходу – усі стратегії, політики, програми, проекти та заходи мають соціальні та гендерні наслідки і впливи

дян – жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, і, передбачає аналіз існуючої ситуації спрямованої на усунення нерівностей та механізмів, які її спричинили.

Таким чином, гендерний мейнстрімінг – це загальноновизнана стратегія досягнення гендерної рівності та розши-

рення прав і можливостей жінок. Його інтеграція у політики Ради Європи сприяє створенню ефективних, підзвітних та інклюзивних механізмів, що відповідають принципам сталого розвитку, демократії та соціальної справедливості.

■ ПОДВІЙНА СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ

Впровадження гендерного мейнстрімінгу є складним завданням, що потребує багаторівневого підходу. Цей підхід поєднує інтеграцію гендерної перспективи в усі сфери політики, а також застосування конкретних заходів для усунення або запобігання гендерній нерівності. Такий підхід часто називають «подвійною стратегією», який включає:

- конкретні політики та заходи, включно з позитивними діями, коли це доречно, у сферах, критично важливих для просування жінок з метою досягнення фактичної гендерної рівності;
- сприяння, моніторинг, координація та оцінка процесу реалізації стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках і програмах, де інтеграція гендерної проблематики стосується (ре)

організації, вдосконалення, розвитку й оцінки політичних процесів таким чином, щоб перспектива гендерної рівності була включена в усі політики на всіх рівнях і на всіх етапах суб'єктами, які зазвичай беруть участь у розробці політики.

Подвійна стратегія дозволяє не лише враховувати гендерні аспекти в усіх сферах, але й створювати конкретні інструменти для боротьби з гендерною нерівністю. Що стосується хлопців і дівчат, підхід заснований на правах дитини буде включено разом із гендерною перспективою.

Гендерний мейнстрімінг передбачає інтеграцію гендерної перспективи на всіх етапах прийняття рішень, починаючи від планування та розробки політик до їх реалізації та оцінки.

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

ПРОГЕНДЕР



Інструменти гендерного підходу

Гендерний аналіз

Гендерна статистика

Оцінка гендерного впливу

Гендерний моніторинг та оцінка

Гендерне бюджетування

ПРОГЕНДЕР

■ ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ - КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ

Гендерний аналіз є відправною точкою для впровадження гендерного мейнстріміву.

Європейська комісія визначає гендерний аналіз як «дослідження відмінностей в умовах, потребах, рівнях участі, доступі до ресурсів і розвитку, контролі над активами, повноваженнях приймати рішення тощо між жінками та чоловіками у призначених їм гендерних ролях»¹.

Метою гендерного аналізу є:

- виявлення та усунення гендерної нерівності за допомогою визнання відмінностей між жінками та чоловіками, заснованих на нерівному розподілі ресурсів, можливостей, обмежень і влади;
- забезпечення чіткого визначення та врахування різних потреб жінок і чоловіків на всіх етапах політичного циклу;

- визнаючи, що політика, програми та проекти можуть мати різний вплив на жінок і чоловіків; сприяння участі жінок та чоловіків у громадському, політичному та економічному житті;
- сприяння більш інформованим, гендерночутливим та ефективним втручанням.

Проведення гендерного аналізу покликане вивчити відмінності між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок).

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Коли необхідно проводити
гендерний аналіз

1

Розробка стратегії чи проекту.

Гендерний аналіз допомагає поглянути на існуючу ситуацію та використати інформацію для прийняття рішень, що стосуються розробки заходів

2

Оцінка стратегії /проекту

Гендерний аналіз дає можливість оцінити, наскільки поставлені цілі були досягнуті.

3

Моніторинг реалізації стратегії чи проекту.

Гендерний аналіз застосовується для моніторингу процесу реалізації стратегії чи проекту з точки зору гендерної перспективи.

4



До основних завдань гендерного аналізу відносять:

- Ідентифікацію гендерних нерівностей (визначення існуючих гендерних роз-

ривів у доступі до ресурсів, можливостей і прав; аналіз соціальних ролей, стереотипів та очікувань, які впливають на чоловіків і жінок);

¹ Gender analysis



- Оцінку доступу до ресурсів (вивчення нерівностей у доступі до освіти, охорони здоров'я, зайнятості, фінансів та правових можливостей; оцінка того, як політики, програми чи ініціативи впливають на різні групи залежно від статі);
- Аналіз розподілу обов'язків (дослідження ролей жінок і чоловіків у домогосподарствах, громадах та на робочих місцях; оцінка гендерного розподілу неоплачуваної праці, наприклад догляду за дітьми чи домогосподарством);
- Виявлення специфічних потреб (визначення потреб і викликів, які є унікальними для жінок, чоловіків, дівчат і хлопців, особливо в контекстах, де є соціальні, економічні чи політичні обмеження);
- Оцінку впливу політик і програм (аналіз того, як політики, проекти або ініціативи можуть змінити становище чоловіків і жінок у позитивному чи негативному напрямку; оцінка, чи враховані гендерні аспекти при плануванні й реалізації програм);
- Виявлення бар'єрів (ідентифікація культурних, економічних, правових чи інших перешкод, які обмежують рівний доступ до можливостей; розуміння структурної дискримінації);
- Розробка рекомендацій (пропозиція конкретних дій, які сприятимуть досягненню гендерної рівності; підтримка процесів створення інклюзивних політик і стратегій.
- Сприяння інклюзивності (забезпечення врахування інтересів усіх гендерних груп у плануванні, реалізації та оцінці програм; підтримка участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень).

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Цикл гендерного підходу: чи працює в Україні?

ПРОГЕНДЕР



ПРОГЕНДЕР

ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЧИТАННЯ:

- *Гендерний аналіз. Довідкова інформація*
- *Порадник для гендерних радників і радниць*
- *Гендерний профіль країни. Україна*



МОДУЛЬ 3

СКОРОЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ У НЕОПЛАЧУВАНІЙ ДОГЛЯДОВІЙ ПРАЦІ

Забезпечення умов для поєднання сімейних і професійних обов'язків є важливим для ЄС та України, оскільки це сприяє соціальній стабільності, зменшує гендерний розрив у зайнятості та підтримує економічне зростання. Такі заходи, як гнучкий робочий графік та можливість працювати дистанційно, дозволяють людям адаптувати свою роботу до змінних обставин, зокрема при догляді за дітьми або родичами. Це дозволяє не лише підвищити рівень зайнятості серед жінок, але й забезпечити більш рівний доступ до трудових ресурсів для обох статей.

Гендерний розрив — це різниця між жінками та чоловіками в різних сферах життя, зокрема в заробітній платі, рівні зайнятості, доступі до освіти та охорони здоров'я, а також у розподілі обов'язків, зокрема, у неоплачуваній доглядовій праці. В Україні та в

країнах ЄС цей розрив має багато вимірів і впливає на економічний розвиток, соціальну справедливість та рівність.

Зменшення гендерного розриву передбачає впровадження політик, які сприяють рівним можливостям для жінок і чоловіків. Скорочення гендерного розриву в неоплачуваній доглядовій праці вимагає впровадження більш ефективних політик, які підтримують рівний доступ до ресурсів і можливостей для всіх, незалежно від статі. Це також включає роботу у напрямку подолання гендерних стереотипів, створення рівних можливостей на ринку праці, розвиток інфраструктури для підтримки доглядових обов'язків і покращення балансу між професійним та особистим життям через політики, як гнучкий робочий графік, оплачувані батьківські відпустки та послуги з догляду за дітьми.

■ БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

Баланс між роботою та особистим життям (Work-Life Balance) - концепція, що описує рівновагу між професійними обов'язками та особистим (сімейним) життям, дозволяючи жінкам і чоловікам поєднувати роботу з сімейними обов'язками без шкоди для жодної з цих сфер.

Водночас головною перешкодою для цього балансу є нерівномірний розподіл неоплачуваної доглядової праці, яка переважно лягає на жінок:

1. у світі жінки приділяють в середньому втричі більше часу, ніж чоловіки, неоплачуваній доглядовій праці;

2. у світі основна причина, через яку жінки працездатного віку знаходяться за межами робочої сили, це сімейні обов'язки, тоді як для чоловіків це навчання, хвороба або інвалідність;

3. рівень зайнятості жінок в ЄС на 10,8 процентних пункти (п.п.) нижчий, ніж у чоловіків; а 68% жінок з доглядовими обов'язками працюють порівняно з 81% чоловіків з цими обов'язками. Рівень зайнятості жінок в Україні у 2020 році на 11 п.п. був нижчий, ніж у чоловіків, проте, дані щодо розбіжностей жінок і чоловіків із сімейними обов'язками недоступні;

“Штраф за материнство”

motherhood pay gap

motherhood penalty

Явище, через яке зарплата (motherhood pay gap) та рівень зайнятості жінок зменшуються, коли вони стають матерями

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування



ПРОГЕНДЕР

4. у світі фіксується гендерний розрив рівня економічної активності: в цілому жінки менше представлені у складі робочої сили на 29,2 п.п. Але з появою дитини рівень економічної активності чоловіків зростає, натомість рівень економічної активності жінок драматично знижується та поступається чоловікам на 42,6 п.п. (дивитися діаграму з даними про розбіжність серед жінок і чоловіків, які мають хоча би одну дитину віком до 6 років, за даними Міжнародної організації праці). Цю розбіжність називають «штрафом за материнство», фіксуючи негативний вплив материнства на зайнятість та заробітки жінок.

Ці виклики враховано у **Стратегії гендерної рівності Ради ЄС (2024-2029)**, яка спрямована на:

- сприяння рівному розподілу неоплачуваної праці по догляду та домашньої праці між жінками і чоловіками, зокрема через оплачувану відпустку по вагітності, пологах і батьківству, оплачувану відпустку по догляду за дитиною, частина якої не передається другому партнеру, доступ до якісного догляду за дітьми та інших соціальних послуг
- підтримка дій, спрямованих на ефективне заохочення більшої кількості чоловіків взяти на себе неоплачувану працю по догляду і домашні обов'язки

20 червня 2019 року Європейський парламент та Рада Європейського Союзу ухвалили **Директиву 2019/1158/ЄС «Баланс роботи та життя для батьків та піклувальників»**

(Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers)



Імплементація Директиви є важливою та обов'язковою як для держав-членів, так і для інших держав, які обрали курс на європейську інтеграцію і готові пройти шлях до повноцінного членства в ЄС

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

ПРОГЕНДЕР

- заохочення роботодавців у державному та приватному секторах вживати заходи, які сприяють балансу між роботою та особистим життям для жінок і чоловіків.

20 червня 2019 року Європейський парламент та Рада Європейського Союзу ухвалили Директиву 2019/1158/ЄС «Баланс роботи та життя для батьків та піклувальників», імплементація якої є важливою та обов'язковою як для держав-членів, так і для держав, які обрали курс на європейську інтеграцію і готові пройти шлях до повноцінного членства в ЄС.

Ключовими інструментами забезпечення балансу професійного та особистого життя, а також скорочення гендерного розриву в неоплачуваній доглядовій праці є: оплачувані батьківські відпустки (з виділенням частини відпустки, яка не може бути переданою іншому партнеру), доступні та якісні послуги із догляду (наприклад, дитсадки), гідні умови праці для працівників і працівниць, зайнятих у

доглядових секторах економіки (медичні сестри, соціальні працівниці, виховательки дитсадків), а також створення робочих місць, дружніх до працівниць і працівників із сімейними обов'язками. У широкому сенсі йдеться про створення «**суспільства турботи**».

В Україні питання балансу професійного та сімейного життя є пріоритетом **Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року та Стратегії демографічного розвитку до 2040 року**

Ще до прийняття цих документів, було розроблено окремі інструменти забезпечення такого балансу, наприклад, йдеться про *Положення про діяльність дитячих кімнат в установах та організаціях*, затвердженого Наказом Міністерства соціальної політики № 136 від 19.04.2022. Одна з найперших *таких кімнат* була організована у Сумському державному університеті ще у 2011 році.

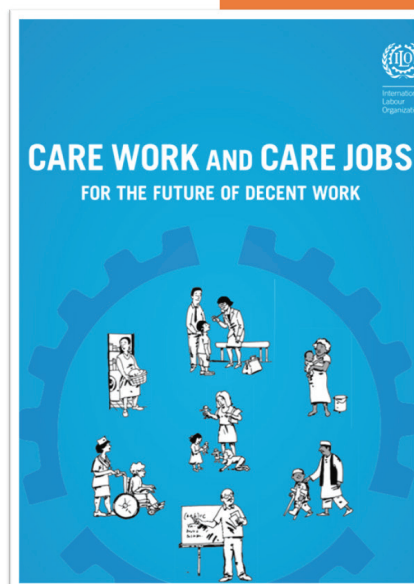
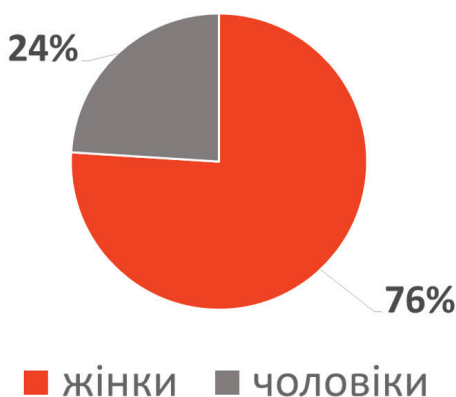
■ ВИКЛИКИ БАЛАНСУ ПРОФЕСІЙНОГО ТА СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА У СТАНІ ВІЙНИ

Для українського суспільства характерним є покладання переважно на жі-

нок сімейних обов'язків та обов'язків по догляду, особливо за дітьми.

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

У світі жінки приділяють в середньому **втричі більше часу**, ніж чоловіки, неоплачуваній доглядовій праці



PRO-ПРОГЕНДЕР

За даними опитування, проведеного соціологічною групою «Рейтинг» у 2020 році, 83% чоловіків та 84% жінок вважають, що головне завдання жінки – дбати про дім та сім'ю; а 74% чоловіків та 76% жінок вважають, що головне завдання чоловіка – заробляти гроші, а 52% опитаних сказали, що переважно жінка займається вихованням дітей в їх сім'ї (у 2015 році – 59%), 64% зазначили, що в їх сім'ї переважно жінка готує їжу (у 2015 році – 79%).

За іншими даними серед тих, хто бере відпустку по догляду за дитиною, чоловіків лише 2-3%. Причина цього – не тільки гендерні стереотипи про те, що догляд за малими дітьми це «не чоловіча справа», а й те, що відпустка по догляду за дитиною в Україні не оплачується та для багатьох родин вигідніше, якщо у неї йде член родини з мен-

шими заробітками, а це переважно жінки (за даними 2021 року, жінки в середньому заробляли менше за чоловіків на 18,6%).

З часом українське суспільство прогресує у відмові від гендерних стереотипів, але зі значно більшою відкритістю до змін публічних ролей жінок, ніж до змін ролей жінок у сім'ї. Наприклад, у 2023 році порівняно з 2018 роком зменшилася частка українців, які вважають, що «чоловіки кращі лідери, ніж жінки» (з 43% до 24%), а також тих, хто вважає, що «головне покликання жінки – народжувати дітей» (з 64% до 59%) (Соціологічна група «Рейтинг» на замовлення Українського ветеранського фонду). Отже, значно більше українців стали визнавати лідерські ролі жінок, але половина опитаних все ще вважає, що жінка має передусім бути матір'ю.

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Сімейна політика у стимулюванні «нового батьківства»

«Батьківська квота» у відпустці по догляду за дитиною:

Швеція (3 місяці)
Німеччина (2 місяці)
Ісландія (2 місяці)
Іспанія (2 тижні)
Норвегія (14 тижнів)
Франція (11 днів)
Португалія (5 днів) та інших країнах

ПРОГЕНДЕР

ПРОГЕНДЕР

Війна в Україні суттєво змінила становище жінок і чоловіків, поглибивши гендерні проблеми, зокрема у поєднанні професійних та сімейних обов'язків. Війна привела до збільшення навантаження неоплачуваною доглядовою працею для багатьох груп жінок: дружин військових, особливо тих, хто має дітей (адже тепер вся відповідальність за родину лягла на них), жінок з числа ВПО (адже родини вимушено розділилися

або, навпаки, об'єдналися), матерів дітей дошкільного віку, адже багато дитсадків не працюють та не мають укриттів, матерів дітей молодших школярів, адже багато дітей вчиться онлайн. Водночас, є підстави вважати, що війна спричинила переосмислення життєвих цінностей та більше чоловіків вважають час, проведений з родиною та дітьми, особливо цінним.

Гострою в Україні є проблема невизнання внеску доглядових секторів економіки (охорони здоров'я, освіти, соціального захисту) та їх працівниць у стабільне функ-

ціонування суспільство під час війни: ролі медичних сестер, соціальних працівниць, сімейних лікарів, вихователок дитсадків.

ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЧИТАННЯ:

- *Директива (ЄС) 2019/1158 Про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів*
- *Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року*
- *Стратегія демографічного розвитку до 2040 року*
- *Олена Стрельник: «Суспільство турботи»: якби мами управляли світом?»*
- *Дослідження Наталії Ломоносової «Вони чекають на нас». Вплив повномасштабної війни на умови праці соціальних працівниць»*
- *Оксана Дутчак, Олена Стрельник, Олена Ткаліч: «Хто (по)турбується? Дитсадки в контексті гендерної нерівності»*
- *Рейтинг компаній, дружніх до родини, 2021*



МОДУЛЬ 4

МНОЖИННА ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ІНТЕРСЕКЦІЙНИЙ ПІДХІД

Загальні принципи рівності та заборони дискримінації в Україні встановлені Конституцією України, яка закріплює рівні права для всіх громадян. Зокрема, стаття 24 Конституції визначає: *«Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками»*. Ці принципи також відображені в міжнародних актах, які були ратифіковані Україною та стали

частиною національного законодавства. Серед них:

- Загальна декларація прав людини (статті 1, 2, 7);
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (статті 2, 3, 26);
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (статті 2, 3);
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14), включно з Протоколом № 12.

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Міжнародні документи у сфері захисту прав людини та недискримінації

Загальна декларація
прав людини

Конвенція про права
людини та
основоположні свободи

Міжнародний пакт про
громадянські та
політичні права

Міжнародний пакт про
економічні, соціальні і
культурні права

Конвенція ООН про
ліквідацію всіх форм
дискримінації щодо
жінок

Конвенція ООН про
права осіб з інвалідністю

ПРОГЕНДЕР

■ ПОНЯТТЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Рамковим законодавчим актом, який визначає поняття «дискримінація», встановлює основні її форми та забороняє будь-які прояви дискримінації за широким переліком ознак, є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації

в Україні». Цей Закон закладає фундамент правового регулювання для захисту рівності та боротьби з дискримінаційними практиками у всіх сферах суспільного життя.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії

дискримінації в Україні» його дія поширюється на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, зареєстрованими на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України. Зокрема, це стосується таких сфер суспільних відносин: громадсько-політична діяльність; державна служба та служба в органах місцевого самоврядування; правосуддя; трудові відносини, включно із забезпеченням роботодавцем принципу розумного пристосування; охорона здоров'я; освіта; соціальний захист; житлові відносини; доступ до товарів і послуг, а також інші сфери суспільних відносин.

Для забезпечення ефективної боротьби з дискримінацією та запобігання її проявам, важливим є чітке розуміння терміну «дискримінація» та його ключових характеристик. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації

в Україні» (далі - Закон) у статті 1 надає узагальнене визначення цього поняття, а саме: «дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Закон також закріплює перелік ознак, за якими дискримінація забороняється. До них належать: раса, колір шкіри, полі-

Національне законодавство

Конституція України

Закон України «Про запобігання та протидію дискримінації в Україні»

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»

Закон України «Про рекламу»

Закон України «Про зайнятість населення»

тичні переконання, релігійні чи інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне походження, соціальне походження, громадянство, сімейний стан, майновий стан, місце проживання, мова, або інші ознаки.

Серед «інших ознак» розуміють такі захищені ознаки: стан здоров'я, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, на-

лежність до профспілки, професія, статус ветерана(-нки), наявність судимості тощо.

Різниця в поводженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання. Іншими словами, така різниця є незаконною, якщо вона не переслідує правомірну мету або якщо між використовуваними засобами і цією метою немає розумної пропорційності.

Правомірна мета завжди має бути:

- установа законом;
- пов'язана з нагальною суспільною необхідністю, що переважає індивідуальні інтереси;
- у сфері праці правомірна мета має базуватися на невід'ємних і визначальних вимогах виконуваної роботи.

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Захищені ознаки:



ПРОГЕНДЕР

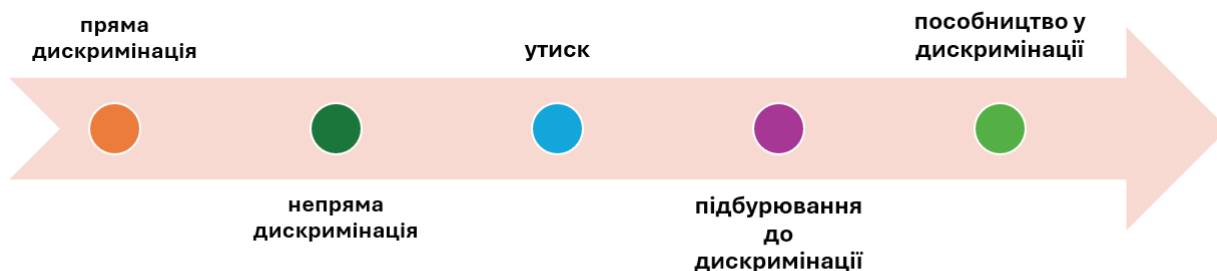
■ ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Окрім загального визначення дискримінації, визначення захищених ознак, Закон також встановлює п'ять основних форм дискримінації: пряма дискримінація, непряма дискримінація, утиск, пособництво в дискримінації, підбурювання до дискримінації. Далі розглянемо кожну із цих форм окремо.

Пряма дискримінація – це ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Форми дискримінації



ПРОГЕНДЕР

Приклад: під час співбесіди роботодавець запитує кандидата про його політичні переконання та відмовляє у працевлаштуванні через розбіжності в цих поглядах.

Якщо пряма дискримінація означає несправедливе ставлення до людини або групи людей через їхню ознаку, то непряма дискримінація полягає в тому, що до всіх застосовуються однакові правила чи стандарти, які, однак, не враховують особливих потреб або обставин окремих осіб чи груп. Непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. *Приклад:* вимога до обіймання вакантної посади або підвищення – мінімальний досвід роботи в разі, якщо така вимога не є

обґрунтованою, може бути прикладом непрямої дискримінації за ознакою віку.

Утиск – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. *Приклад:* публічні сексистські, гомофобні, ромофобні чи расистські висловлювання, жарти, коментарі в засобах масової інформації чи соціальних мережах щодо тих чи тих людей.

Пособництво у дискримінації – це будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації. У той час, як **підбурювання до дискримінації** – це вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками. *Приклад:* оприлюднення державними органами влади на власних сайтах, всупереч вимогам законодавства, електронних петицій громадян, що містять заклики до дискримінації людей, які належать до ЛГБТІК-спільноти.

■ МНОЖИННА, МІЖСЕКТОРАЛЬНА ТА ІНТЕРСЕКЦІЙНА ДИСКРИМІНАЦІЯ

Варто зазначити, що національне законодавство України, зокрема Закон України «Про засади запобігання та протидію дис-

кримінації в Україні не охоплює всіх складних форм дискримінації, які визнані в міжнародній практиці та дослідженнях. Осо-

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Інтерсекційна дискримінація

Ситуація **множинної дискримінації** щодо окремої особи, групи людей або соціальної проблеми

«Маркери ідентичності», які доповнюють один одного і призводять до дискримінації

Місце перетину цих дискримінацій



ПРОГЕНДЕР

бливо важливими є множинна, міжсекторальна та інтерсекційна дискримінації. Ці поняття є важливими для більш глибокого розуміння того, як дискримінація може проявлятися у складних і взаємопов'язаних формах. Множинна дискримінація виникає, коли людина зазнає дискримінації за кількома ознаками одночасно. Міжсекторальна дискримінація стосується випадків, коли упереджене ставлення проявляється на перетині різних соціальних секторів або сфер життя. У той час, як інтерсекційна дискримінація - це концепція, яка аналізує, як різні форми дискримінації (наприклад, за ознаками статі, віку, інвалідності, місця проживання) взаємодіють та накладаються одна на одну, створюючи унікальні форми пригнічення для людей, які належать до кількох вразливих/маргіналізованих груп одночасно.

Розуміння цих складних форм дискримінації, зокрема множинної, дозволяє усвідомити, що людина може одночасно

зазнавати впливу кількох факторів, таких як стать, інвалідність або приналежність до національної меншини (спільноти). Множинна дискримінація негативно впливає на становище жінок і чоловіків, особливо серед вразливих груп, призводячи до серйозних наслідків: соціальної ізоляції, стигматизації та нерівного доступу до ключових сфер, таких як освіта, охорона здоров'я, зайнятість тощо.

Обізнаність щодо проблеми дискримінації є одним із ключових аспектів для розробки гендерночутливих політик та підходів, спрямованих на усунення дискримінації та подолання гендерної нерівності. Це знання дозволяє на практиці ефективніше запобігати випадкам упередженого ставлення та дискримінації, забезпечуючи справедливіші умови доступу до послуг та ресурсів для різних груп жінок і чоловіків, зокрема з числа вразливих та маргіналізованих.

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

ПРОГЕНДЕР

Інтерсекційний підхід є важливим інструментом для досягнення соціальної справедливості

Стратегія гендерної
рівності РЄ
2024-2029

Стратегія гендерної
рівності ЄС 2020-2025

Стратегії реалізовані з використанням інтерсекційного підходу - поєднання статі з іншими особистими характеристиками або ідентичності і того, як ці перетини сприяють унікальному досвіду дискримінації – як наскрізний принцип

ПРОГЕНДЕР

■ ВІДПОВІДЬ СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ РАДИ ЄВРОПИ НА ВИКЛИКИ МІЖСЕКТОРАЛЬНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки акцентує увагу на міжсекторальній дискримінації як ключовому аспекті політики рівності,

адже саме міжсекторальний підхід дає змогу зрозуміти складні форми дискримінації, виключення та насильства, яким можуть піддаватися люди через перетин

різних ознак. Ці ознаки, зокрема, стосуються гендеру, статі та інших особистих характеристик чи статусів, що формують унікальний життєвий досвід та підвищену вразливість окремих осіб і груп.

Рада Європи наголошує, що дискримінацію, нерівність і гендерно зумовлене насильство не можна розглядати лише в частині однієї категорії відмінностей (наприклад, гендеру), водночас виключаючи інші, такі як раса, клас, вік, інвалідність, сексуальна орієнтація чи гендерна ідентичність, оскільки соціальні категорії перетинаються та переплітаються в численних системах дискримінації, які одночасно впливають на життя окремої людини

Для того щоб ефективно протидіяти таким складним формам дискримінації, Стратегія підкреслює необхідність забезпечення, аби політика гендерної рівності та відповідні документи враховували інтереси не лише жінок, які перебувають у несприятливому становищі, але й осіб, що стикаються з множинними та міжсекторальними формами дискримінації. Зро-

бити це можна за допомогою **інтерсекційного підходу**, який дає глибше розуміння дискримінації і дозволяє бачити, як різні фактори взаємодіють між собою, що призводить до унікальних досвідів утисків для кожної людини. Застосування інтерсекційного підходу дозволяє охопити ширший спектр викликів, які постають перед жінками, чоловіками, дівчатами та хлопцями.

Інтерсекційний підхід досліджує, як різні соціальні ідентичності (стать, раса, клас, вік тощо) перетинаються. Він допомагає зрозуміти, як ці ідентичності створюють унікальні форми дискримінації або привілеїв.

Застосовуючи гендерний мейнстрімінг та інтесекційний підхід до всіх політик і заходів, а також реалізуючи конкретні ініціативи для покращення становища жінок і дівчат, Рада Європи прагне створити стандарти, що є гендерно трансформуючими. Вони беруть до уваги різні життєві ситуації всіх осіб, а також складні форми дискримінації, сприяючи обґрунтованій політиці, кращому розподілу ресурсів і ефективнішому врядуванню.

ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЧИТАННЯ:

- *Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні (серпень 2024 р.) підготовлений CARE International за підтримки Робочої групи з гендерних аспектів у гуманітарній діяльності (GiHA WG)*
- *Перше національне соціологічне дослідження про сприйняття людей з інвалідністю в Україні*
- *Коротке інформативне відео про стереотипи, упередження та дискримінацію*



МОДУЛЬ 5

ФІНАНСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Рада Європи визначає фінансування як важливий чинник для досягнення дієвих змін у сфері гендерної рівності і яке має бути направлене на усунення структурних бар'єрів, що обмежують можливості різних груп жінок і чоловіків. Вона акцентує на важливості фінансування гендерної рівності як складової сталого розвитку, соціальної справедливості та поваги до прав людини.

У Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки зазначено, що не-

обхідно сприяти «налагодженню зв'язків та обміну інформацією у межах Організації з державами - членами, відповідними національними партнерами та іншими регіональними чи міжнародними організаціями щодо реалізації стратегії досягнення гендерної рівності, включаючи гендерне бюджетування, прийняття трансформаційного, міжсекторального підходу, що заснований на правах людини, для усунення першопричин гендерної нерівності».

■ ЯК ЗАБЕЗПЕЧИТИ СПРАВЕДЛИВИЙ РОЗПОДІЛ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ПРОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ?

Пекінська платформа дій вперше визначила фінансування питання гендерної рівності як ключовий елемент для досягнення прогресу в галузі прав жінок і гендерної рівності, звернула увагу на необхідність належного фінансування програм і ініціатив, спрямованих на зменшення гендерної нерівності (*Пекінська декларація прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 р.*).



Фінансування гендерної рівності створює переваги:

- соціальна справедливість (гендерна рівність сприяє формуванню толерантного, інклюзивного і сталого суспільства);
- економічне зростання (країни, які послідовно впроваджують гендерну політику, мають вищі темпи економічного росту);

Б+ОРО
гендерних стратегій
і бюджетування

Переваги фінансування гендерної рівності

Соціальна справедливість	Гендерна рівність сприяє формуванню толерантного, інклюзивного і сталого суспільства
Економічне зростання	Країни, які послідовно впроваджують гендерну політику, мають вищі темпи економічного росту
Ефективність	Використання коштів буде направлене на задоволення потреб конкретних груп жінок і чоловіків
Партисипація	Залученність громадськості до формування та реалізації бюджетів та проєктів

- ефективність (використання коштів буде направлена на задоволення потреб конкретних груп жінок і чоловіків);
- партисипація (залученість громадськості до формування та реалізації бюджетів та проєктів).

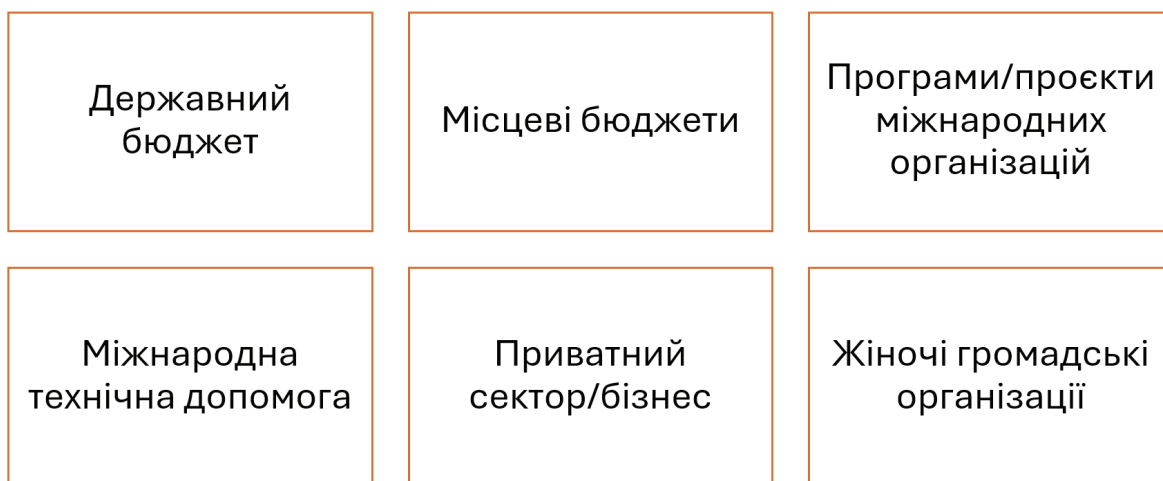
До джерел фінансування діяльності з гендерної рівності належать:

- кошти державного і місцевого бюджетів;
- програми /проєкти міжнародних організацій і благодійних фондів;

- міжнародна технічна допомога;
- приватний сектор (компанії можуть фінансувати гендерні ініціативи через програми корпоративної соціальної відповідальності чи компанії, які підписали Принципи розширення прав і можливостей жінок (WEPs).

Протягом багатьох років Європейська Комісія фінансувала проєкти, що сприяють гендерній рівності через програму «Citizens, Equality, Rights and Values Programme»¹.

Джерела фінансування гендерної рівності



В Офісі Ради Європи в Україні діє програма «Сприяння гендерній рівності в Україні (Pro-GE)», яка підтримує партнерство між Радою Європи та Україною з метою поширення гендерної рівності та рівних прав жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, у всіх їх різноманітності, зокрема під час конфлікту та/або у післявоєнний пе-

ріод. За допомогою проєкту Рада Європи надає фінансову підтримку через проєкти громадським організаціям, які захищають права жінок, з метою поширення гендерної рівності та підвищення обізнаності щодо стандартів гендерної рівності Ради Європи².

■ ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

Рада Європи визначає гендерне бюджетування як “застосування комплексного гендерного підходу в бюджетному процесі. Це означає гендерну оцінку бю-

джетів, врахування гендерної перспективи на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризацію доходів і видатків з метою сприяння гендерній рівності»³.

¹ Citizens, Equality, Rights and Values Programme

² Сприяння гендерній рівності в Україні (Pro-GE)

³ Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB)



Рада Європи визначає три основні цілі гендерного бюджетування:

- забезпечення справедливої бюджетної політики та сприяння зменшенню нерівності між жінками та чоловіками в усіх сферах суспільного життя;
- заохочення ефективнішого використання державних витрат відповідно до заздалегідь визначених цілей щодо розподілу ресурсів та послуг, орієнтованих на чоловіків та жінок;

- краще розуміння державних доходів та витрат, а відтак забезпечення більшої прозорості державної політики, яка здійснюється національними, регіональними та місцевими органами влади.

Гендерне бюджетування як один із інструментів фінансування гендерної рівності та як сучасна управлінська технологія, що впроваджується в багатьох країнах світу вже близько 40 років. Вперше цей метод застосовано у 1984 році в Австралії, а на сьогодні понад 90 країн застосовують гендерно орієнтоване бюджетування.



Рада Європи визначає три основні цілі ГОБ:

забезпечення справедливої бюджетної політики та сприяння зменшенню нерівності між жінками та чоловіками в усіх сферах суспільного життя;

заохочення ефективнішого використання державних витрат відповідно до заздалегідь визначених цілей щодо розподілу ресурсів та послуг, орієнтованих на чоловіків та жінок;

краще розуміння державних доходів та витрат, а відтак забезпечення більшої прозорості державної політики, яка здійснюється національними, регіональними та місцевими органами влади.

ЄС активно підтримує країни-членів щодо впровадження гендерного бюджетування в національних, регіональних і місцевих бюджетах для забезпечення більш ефективного використання державних ресурсів для досягнення гендерної рівності. Європейська комісія взяла на себе зобов'язання просувати гендерно орієнтоване бюджетування через програми, які підтримують управління фінансами на всіх рівнях, крім іншого закликає включати у звіти про оцінку використання видатків модуль щодо гендерної чутливості. Європейська комісарка з питань рів-

ності Гелена Даллі підкреслила, що кошти ЄС повинні сприяють гендерній рівності¹.

Гендерне бюджетування допомагає реалізувати міжнародні та національні зобов'язання, взяті Україною у галузі прав людини та гендерної рівності: спрямоване на скорочення розривів між політичними зобов'язаннями, задекларованими в документах щодо прав людини і прав жінок, розподілом ресурсів та результатами реалізації політики.

¹ EU: Helena Dalli interview: Striving for a Union of Equality



■ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ (ГОБ)

З 2019 року гендерно орієнтоване бюджетування офіційно закріплене і в Україні (наказ від 02.01.2019 № 1 Міністерства фінансів України *«Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі»*). Наказ визначає гендерно орієнтоване бюджетування як врахування гендерних аспектів на всіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності).

Аналіз нормативно правових актів сприяє створенню цілісного уявлення про гендерну рівність у цілому в Україні та в сфері/галузі, що належить до повноважень головного розпорядника, зокрема щодо:

- наявних проблем у становищі жінок, чоловіків та/або їх груп, задоволення їх інтересів, забезпечення прав та можливостей,
- взятих Україною зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності,
- вимоги нормативно-правових актів, завдання стратегічних і програмних документів держави, цільові показники щодо гендерної рівності.

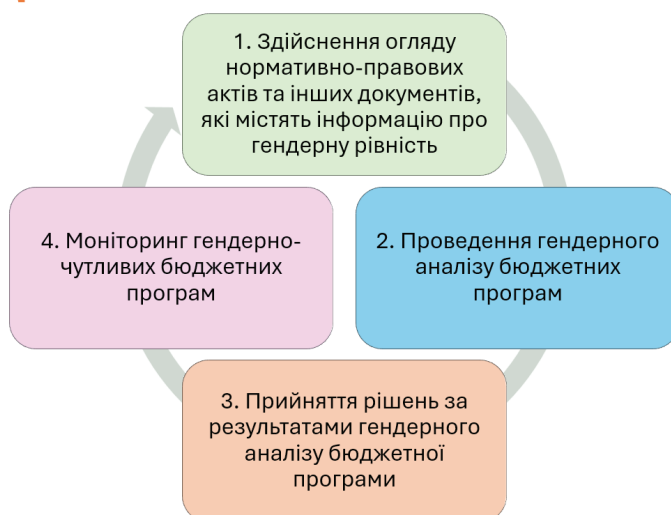
В Україні відповідно до згаданого наказу гендерно орієнтоване бюджетування включає 4 основні етапи:

- здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність;
- проведення гендерного аналізу бюджетних програм;
- прийняття рішень за результатами гендерного аналізу бюджетної програми;
- моніторинг гендерночутливих бюджетних програм.

Гендерний аналіз бюджетної програми включає дослідження бюджетної програми щодо врахування гендерних аспектів, дослідження публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми і визначення обсягу та розподілу коштів в межах бюджетної програми.

Важливим етапом є моніторинг та оцінка, адже показує чи профінансовані заходи сприяли зменшенню визначених під час аналізу гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп.

Етапи впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі



Гендерно орієнтоване бюджетування сприяє досягненню гендерної рівності, підвищує якість надання послуг та сприяє економічній ефективності в розподілі ресурсів, отже, підвищує ефективність процесу

■ ВИКЛИКИ ВІЙНИ І ФІНАНСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (НЕ)НА ЧАСІ

Під час війни виклики у забезпеченні гендерної рівності набувають особливої гостроти через численні соціальні, економічні та культурні труднощі. Зокрема, одним із головних викликів є бюджетні скорочення, що часто призводять до зменшення фінансування на гендерні ініціативи та програми, а також заходи жорсткої економії, які можуть зменшити доступ до критичних послуг для жінок. Крім того, деякі фінансові пріоритети не завжди враховують гендерні аспекти, що може ускладнити рівний доступ до ресурсів.

Виклики фінансування гендерної рівності в Україні в умовах війни:

- бюджетні скорочення, заходи жорсткої економії;
- фінансові пріоритети, які не враховують гендерну рівність;
- зростання антигендерних рухів;
- відсутність даних, досліджень про гендерні розриви.

Фінансування гендерних ініціатив в умовах війни є критичним, адже криза значно посилює існуючі гендерні нерівності. У цьому контексті важливо, щоб фінансування гендерних ініціатив не лише зберігалось, але й збільшувалося, щоб забезпечити ефективну підтримку жінок та чоловіків у процесі відновлення. Крім того, інвестиції в гендерночутливі програми, такі як підтримка психічного здоров'я, посилення правового захисту жертв насильства, а також забезпечення рівного доступу до економічних можливостей, є важливими для досягнення сталого та інклюзивного відновлення. Таким чином, фінансування гендерних ініціатив має стати пріоритетом, щоб не лише усунути наслідки війни, але й забезпечити рівні

управління. Інтеграція соціальних аспектів у процеси планування та бюджетування – це внесок у подальший розвиток концепції бюджетування, орієнтованої на результат.

можливості для всіх громадян у відновленій країні.

Також критично важливо забезпечити, щоб гендерний підхід був інтегрований у всі етапи планування та реалізації відновлювальних проєктів, що дозволить створити більш інклюзивну і справедливую структуру відновлення. Третя Міжнародна конференція з питань відновлення (Ukraine Recovery Conference 2024) стала прикладом наскрізності включення тематики гендерної рівності. Особлива увага була зосереджена саме на фінансуванні заходів, спрямованих на відповідальне та інклюзивне відновлення України, фінансування послуг для різних груп жінок та чоловіків. Оскільки гендерночутливе відновлення ставить у центр уваги потреби різних груп жінок і чоловіків за умов обмежених фінансових та людських ресурсів, важливо планувати, здійснювати за принципом «build back better». Саме цей принцип лежить в основі План відновлення України *Ukraine Facility Plan*, який затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.03.2024 № 244-р. На засіданні Європейської Ради всі 27 лідерів ЄС дійшли консенсусу щодо ухвалення рішення про *Ukraine Facility* в багаторічному бюджеті ЄС на 2024-2027 роки у розмірі 50 млрд євро.

Таким чином, врахування гендерного підходу під час розробки проєктів для відновлення України повинно забезпечити врахування потреб жінок і чоловіків різних груп, а ЄС, як один із основних партнерів України в рамках Плану відновлення, зобов'язується забезпечити інклюзивність і гендерну рівність у процесах фінансування і реалізації відновлювальних проєктів.



ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЧИТАННЯ:

- *Гендерний моніторинг програм та бюджетів: крок за кроком*
- *Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерночутливих політик*
- *Гендерно - орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика*
- *Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад*
- *Гендерно орієнтоване врядування*

