
ПОСІБНИК

з інструментів впровадження
гендерного підходу
на державній службі





МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ
УКРАЇНИ



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

ПОСІБНИК

з інструментів впровадження
гендерного підходу
на державній службі



УДК 35,08:316,346.2(075,4)

Б12

Автори: Бабак М. М., Гаращенко С. В., Зайцева О. В.

За участі: Богданової Н. М.

За редакції міжнародної експертки з питань гендерної рівності та інклюзивності Ліси Файє

Посібник для державних службовців щодо інструментів впровадження гендерного підходу:

Посібник / Бабак М. М., Гаращенко С. В., Зайцева О. В. — Київ, 2021. — 80 с.

Посібник з інструментів впровадження гендерного підходу на державній службі

Посібник розроблений експертами Проєкту «Супровід урядових реформ в Україні» (SURGe), який фінансується урядом Канади та впроваджується компанією Alinea International у співпраці з Міністерством соціальної політики України та Національним агентством України з питань державної служби. Посібник розроблений для державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування як практичний інструмент для інтеграції гендерного підходу під час розроблення політик та програм як на національному, так і на місцевому рівнях, а також для забезпечення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах державного управління.

Міністерство соціальної політики України заздалегідь вдячне за будь-які зауваження та пропозиції щодо впровадження державної гендерної політики, які пропонуємо надсилати на адресу zvernennya@mlsp.gov.ua

«Наші кроки та дії до людей і заради людей» — такою є місія Міністерства соціальної політики. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства є базою для політики, орієнтованої на людину. Гендерна політика — це політика соціальної справедливості. Це політика, яка враховує потреби різних груп жінок і чоловіків. Це джерело реалізації людського потенціалу жінок і чоловіків у професії, сім'ї, політиці та суспільній діяльності. Державна політика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків створює умови для сталого розвитку країни та гарантує безпеку.

Проте поки що в Україні наявна нерівність жінок і чоловіків у доступі до ресурсів, оскільки рівень зайнятості жінок — 45,4%, гендерний розрив в оплаті праці перевищує 20%, вищі керівні посади, переважно, обіймають чоловіки, а жінки більше залучені до неоплачуваної домашньої праці, догляду за дітьми та членами сім'ї, які потребують догляду. Серед постраждалих від домашнього насильства 87% жінок.

Поряд із цим, середня тривалість життя чоловіків на 10 років менша за тривалість життя жінок, причиною чого є підвищені стреси, смерті через ДТП та самогубства; також чоловіки рідше звертаються по допомогу до лікаря. Рівень безробіття чоловіків вищий, ніж жінок, приховане безробіття поширеніше серед чоловіків.

Стереотипи про соціальні ролі жінок і чоловіків, які є в суспільстві, укріплюють нерівність.

Не секрет, що ефективною державна політика може бути лише тоді, коли вона орієнтована на людину. І всі ми цього прагнемо. У селах, маленьких містах та містах-мільйонниках України мешкають дівчата й хлопці, жінки й чоловіки різного віку, життєвого досвіду, соціального становища, етнічного походження. Чотири мільйони українців та українок мають інвалідність. Відповідно, їхні потреби відрізняються. Можливості досягнення одного й того самого результату також різні.

Саме тому Мінсоцполітики як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ставить перед собою завдання створити стійку систему для скорочення гендерної нерівності та подолання дискримінації, яка однаково добре працюватиме для поліпшення становища різних груп населення. Це передусім полягає у створенні дієвої нормативно-правової бази, яка бере до уваги потреби й інтереси різних груп населення; у злагожденій і високопрофесійній роботі фахівців, відповідальних за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; а також в удосконаленні системи збору, оброблення та використання даних з розподілом за статтю, віком, місцем проживання, яка дозволить робити якісний гендерний аналіз для ухвалення дієвих рішень.

Упевнена, що практичне застосування інструментів впровадження гендерного підходу на державній службі, викладених у посібнику, підготовленому за підтримки проєкту «Супровід урядових реформ в Україні» (SURGe), допоможе державним службовцям та посадовим особам органів місцевого самоврядування на всіх рівнях державного управління будувати суспільство рівних можливостей.

З повагою

Міністр соціальної політики України

Марина Лазебна

Україна за останні роки досягла значного прогресу в реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, адже курс європейського вектору розвитку передбачає інтеграцію принципів прав людини, недискримінації та гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в системі публічного управління та державної служби зокрема.

В умовах обраного курсу політика забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні постає у новому світлі, де гендерний вимір повинен стати складовою усіх стратегічно важливих сфер державної, регіональної та місцевої політик.

Формування та реалізація гендерної політики у сфері публічного управління має передбачати системну роботу органів державної влади. І тут слід застосовувати комплексний підхід до розв'язання проблеми рівності жінок і чоловіків: від формування гендерної свідомості державних службовців до досягнення гендерно сбалансованої участі у прийнятті управлінських рішень.

Впровадження гендерного мейнстрімінгу та забезпечення принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків мають стати одними із ключових у переліку професійних компетентностей державних службовців. Розуміння публічними управлінцями переваг інтеграції гендерних підходів у їхню діяльність допоможе зробити державну службу в Україні ефективнішою та сприятиме її відповідності європейським стандартам і принципам належного врядування.

Разом з тим це забезпечить створення гендерно чутливого корпусу кадрів державної служби, який буде налаштований на сприйняття гендерних аспектів будь-яких політичних, соціальних та економічних явищ, на розроблення гендерних стратегій та управління гендерним процесом у сфері державної служби зокрема, та в суспільстві загалом.

У цьому контексті особливої актуальності набуває розроблений експертами за підтримки Проєкту «Супровід урядових реформ в Україні» (SURGe) «Посібник з інструментів впровадження гендерного підходу на державній службі», що об'єднав у собі необхідні базові знання з питань гендерної рівності, корисні методи, інструменти та практичні приклади впровадження гендерного підходу в публічному управлінні.

Книга беззаперечно стане корисною для навчання та використання у роботі для державних службовців центральних органів виконавчої влади, обласних державних адміністрацій, а також для всіх експертів та осіб, яких цікавлять питання імплементації гендерних підходів у власній практичній діяльності.

З повагою

Голова Національного агентства України
з питань державної служби

Наталія Алюшина



ЗМІСТ

1. ВСТУП	6
1.1. Концепції рівності	7
1.2. Нерівність у різних сферах суспільства	9
1.3. Висновок	13
2. ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ	14
2.1. Дезагрегована статистика та показники	14
2.2. Гендерні показники	18
2.3. Гендерний підхід	19
3. ІНСТРУКЦІЯ ЩОДО ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ ПІД ЧАС РОЗРОБЛЕННЯ НПА	20
3.1. Етап 1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення	22
3.2. Етап 2. Визначення мети	29
3.3. Етап 3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми	31
3.4. Етап 4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми	37
3.5. Етап 5. Обговорення Проекту НПА	38
3.6. Етап 6. Моніторинг та оцінювання дії НПА	39
4. ВИСНОВОК	42
ДОДАТОК А. Глосарій термінів	43
ДОДАТОК В. Міжнародні зобов'язання у сфері гендерної рівності	48
ДОДАТОК С. Українське законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	56
ДЛЯ НОТАТОК	63

1. ВСТУП

«XXI століття має бути століттям рівності жінок», — заявив Генеральний секретар ООН Антоніу Гутерреш. Цей посібник пропонує методи та стратегії для забезпечення того, щоб як рівні права, так і рівні можливості для різних груп жінок, чоловіків, хлопців та дівчат були частиною всіх політик і програм, що здійснюються в Україні.

Попри розповсюджене припущення, що в Україні права жінок і чоловіків рівні, дані свідчать, що для досягнення реальної рівності необхідно докласти багато зусиль¹. Така ситуація склалася не лише в Україні — це проблема, з якою стикаються багато держав; проблема, яка негативно впливає на загальний розвиток усього світу.

Останніми роками в Україні відбулися суттєві зміни в гендерній політиці: було введено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, утворено Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яку очолює віцепрем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції; схвалена Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, виконуються відповідні плани дій і ухвалено низку відповідних нормативних актів. У 2020–2021 роках Україна отримала офіційний статус учасниці міжнародних ініціатив «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, «Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності», тристороннього членства в Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (EPIC), а також приєдналася до Групи друзів «Жінки, мир, безпека».

Мета цього посібника — показати, як визначити потреби різних груп жінок і чоловіків, а найголовніше — як практично врахувати ці відмінності. Для цього пропонуються необхідні базові знання з питань гендерної рівності, розглядається сучасний стан української політики, окреслюються корисні методи й інструменти та практичні приклади.

Переваги досягнення гендерної рівності не обмежуються забезпеченням прав людини. Численні дослідження свідчать про тісний зв'язок гендерної рівності з економічним зростанням, політичною стабільністю та безпекою країн². Ігнорування відмінностей у потребах та інтересах різних груп жінок і чоловіків призводить до менш ефективного ухвалення рішень, економічних втрат, недовіри до уряду тощо.

Вплив політики, планів і законодавства, що враховують потреби всіх людей — жінок і чоловіків з інвалідністю, мешканок і мешканців сільської місцевості, осіб, які були переміщені внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України, молоді, людей похилого віку тощо, — поступово зменшить дисбаланс прав та можливостей різних груп жінок і чоловіків в економіці, політичній системі та всіх сферах суспільного життя. Розбудова успішної, рівноправної України, яка враховує потреби всіх своїх громадян і громадянок, є одним із завдань Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. Посібник допоможе побачити, що це завдання цілком реалістичне.

Наказом від 7 лютого 2020 року № 86 Міністерство соціальної політики України затвердило Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів³ (далі — Інструкція), яка:

¹ <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine-.html>

² <https://eige.europa.eu/news/gender-equality-boosts-economic-growth>
<https://wps.unwomen.org/resources/fact-sheets/Fact-Sheet-and-Key-messages-Global-Study-EN.pdf>

³ зареєстрована Міністерством юстиції України 27 лютого 2020 року за № 211/34494



- визначає, як потрібно застосовувати гендерний підхід при розробленні нормативно-правових актів (НПА) з метою впровадження норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁴;
- звертає увагу на основні проблеми гендерної нерівності, дозволяючи отримати детальнішу інформацію про досвід різних груп жінок і чоловіків, їхні ключові потреби та інтереси, а також виявити потенційний позитивний чи негативний вплив, який може мати на них політика чи закон; та
- сприяє розробленню нормативно-правових актів, які відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та зменшують фактичну нерівність у суспільстві.

1.1. Концепції рівності

Іноді припускають, що певна група людей гомогенна, що інтереси всіх людей схожі, що всі ми, по суті, однакові. Але це помилковий підхід, особливо коли йдеться про керування людьми та про ухвалення рішень, які впливають на великі групи людей.

Історично склалося, що жінки й чоловіки мають дещо різне виховання, соціальні ролі та види занять. Жінок виховують передусім як майбутніх матерів і спрямовують на створення родини, виховання дітей, а чоловіків — на особистий успіх, розвиток кар'єри, захист родини та держави. Це і є гендерні ролі. Від гендерних ролей залежить те, які якості розвивають у дітей різної статі, з якими очікуваннями стикаються діти й дорослі, які цілі вони собі ставлять, які інтереси та потреби в підсумку мають.

Іноді не так просто розрізнити, де гендерна роль, а де статева ознака, тому цілком очікувано, що деякі питання викликатимуть дискусії: схильність до певних видів занять, уподобання в одязі чи кольорах, риси характеру тощо. У цих питаннях варто спиратися не на стереотипи, а на сучасні наукові дані та відкриття, зокрема на те, що на характер і мозок людини суттєво впливає оточення, у якому людина розвивається та живе.

Гендерна рівність базується на твердженні, що люди не повинні піддаватися дискримінації ні за статевою ознакою, ні через гендерні ролі. Завдання гендерної рівності — не в тому, щоб зробити людей однаковими, а в тому, щоб на практиці забезпечити людям рівні можливості. Наприклад, можливості доступу до освіти, роботи, охорони здоров'я, ухвалення рішень, доступу до послуг тощо. Гендерна рівність полягає в тому, що жінки та чоловіки користуються рівними правами й можливостями.

Стать — це біологічний факт, те, що ми отримуємо з народження.

Гендер — це соціально визначена роль людей різної статі в суспільстві.

Стать залишається незмінною, але гендерні ролі можуть змінюватися.

Гендерна рівність стосується **рівних можливостей** для жінок та чоловіків, а не однаковості людей.

⁴ від 08.09.2005 р. № 2866-IV

Спеціальні тимчасові заходи — заходи, спрямовані на усунення правової чи фактичної нерівності в можливостях жінок і чоловіків.

Слід завжди пам'ятати про ознаки особи, які можуть посилити нерівність. Цими ознаками є вік, інвалідність, раса, політичні, релігійні та інші переконання, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний стан, матеріальне становище, місце проживання, мова тощо. Наприклад, жінки похилого віку або жінки з малими дітьми, як правило, вразливіші та мають більше бар'єрів для здійснення своїх прав, ніж багато інших груп жінок в Україні. Чоловіки з інвалідністю або представники національних меншин можуть мати інші потреби та бар'єри, ніж чоловіки в цілому. В українській практиці ця різниця може виявлятися в додаткових упередженнях і перешкодах під час працевлаштування, подорожей, соціальних подій чи в інших випадках.

Державним службовцям і будь-яким управлінцям треба бути обізнаними з концепцією рівності прав жінок і чоловіків, виявляти та нейтралізувати кінцеві обмеження прав і можливостей. Розроблення політики й ухвалення рішень без урахування різниці їх впливу на жінок, чоловіків та на різні групи громадян може збільшити нерівність.

Іноді досить важко подолати обмеження, пов'язані з гендерними ролями та очікуваннями, що впливають на життя жінок та чоловіків. У таких випадках застосовуються позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, що мають законну об'єктивно виправдану мету, спрямовані на усунення правової чи фактичної нерівності в можливостях жінок і чоловіків. Такими спеціальними заходами можуть бути квоти, додаткові пільги, заохочення, позики, інша допомога тощо. Позитивні дії не вважаються дискримінацією, їх застосування передбачено законодавством України.

Одним з ключових інструментів забезпечення гендерної рівності є гендерний аналіз. Гендерний аналіз — це аналітичний інструмент для оцінювання того, як на різноманітні групи жінок, чоловіків можуть впливати політики, програми та ініціативи.

Є різні підходи ведення гендерного аналізу: канадська методика GBA+ («гендерний аналіз плюс»), шведська методика 4R, гендерний аудит, гендерний прогноз впливу, гендерно-правова експертиза, гендерний бюджетний аналіз тощо.



Основою забезпечення гендерної рівності в політиці й управлінні є якісний гендерний аналіз, який потребує збору даних, розділених не лише за ознакою статі, але й за віком, місцем проживання та іншими ключовими факторами ідентичності. Це допомагає визначити вразливі групи жінок і чоловіків, розуміти їхні потреби та проблеми й ефективніше планувати необхідні заходи та бюджет.

1.2. Нерівність у різних сферах суспільства

Політика та законодавство можуть по-різному впливати на різні групи жінок і чоловіків: на людей з інвалідністю, мешканців і мешканок сільської та міської місцевості; людей, що страждають на хронічні захворювання; осіб, які постраждали від конфліктів, тощо. Якщо цей вплив не враховувати, нові норми можуть поглибити проблеми або створити бар'єри для різних груп жінок і чоловіків.

Як саме можна забезпечити гендерну рівність у різних сферах? Які найпроблемніші моменти та «точки входу» в різних сферах суспільного життя? З чого почати?

Насамперед важливо врахувати відповідні міжнародні та національні зобов'язання, прийняті Україною (див. Додатки В та С)⁵, проаналізувати дані та кращі практики. Ось кілька прикладів.

Економіка

Гендерна нерівність у сфері економіки⁶ проявляється в зайнятості та її структурі, рівнях заробітку та володіння активами, можливостях кар'єрного росту та підприємницької діяльності⁷. У звіті Світового банку⁸ за 2018 рік виявлено, що якби жінки мали такі самі заробітки, як і чоловіки, світовий добробут збільшився б у середньому на 23 620 доларів США на душу населення, а загальні втрати людського капіталу внаслідок гендерної нерівності оцінюються в 160,2 трлн доларів США.

Що можна зробити?

1. Розробити та використовувати показники гендерної рівності для оцінювання ефективності економічних проєктів і програм.
2. Розробити заходи щодо боротьби з бідністю, враховуючи різницю в потребах жінок і чоловіків та їхні індивідуальні ознаки вразливості.
3. Внести в проєкти й програми розвитку галузей економіки цілі щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків.
4. Провести дослідження щодо впливу економічної політики на ситуацію в соціальній сфері, зокрема щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків.
5. Заохочувати спеціалістів галузі економіки консультуватися з представниками громадських об'єднань, які працюють у сфері гендерної рівності та представляють різні групи жінок і чоловіків, перед тим як ухвалювати будь-який проєкт чи програму.

⁵ Міжнародні/національні зобов'язання, які можуть бути найбільш актуальними для кожної сфери, зазначені в зносках до прикладів.

⁶ Див. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Додаток В Конвенції Міжнародної організації праці та Трудовий кодекс України.

⁷ Р. 43 http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

⁸ <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/unrealized-potential-the-high-cost-of-gender-inequality-in-earnings>

Дівчата та хлопці ромської етнічної меншини в кілька разів рідше отримують повну середню освіту, ніж інші етнічні групи.

Рівень відсіву до закінчення середньої школи на основі зовнішнього незалежного оцінювання дуже високий, особливо серед ромських дівчат. 73% ромських хлопчиків та 75% ромських дівчат відвідують початкову школу, але лише 65% хлопців та 59% дівчат відвідують середню школу (діти 11-15 років).

Багато ромських жінок в Україні стикаються з багаторазовою дискримінацією за ознакою статі, етнічного походження, проживання в сільській місцевості тощо. Ось чому важливо забезпечити збір і репрезентативність даних, дезагрегованих не лише за статтю, а й у поєднанні з іншими характеристиками.

Правосуддя

У світі є лише шість країн, законодавство яких не містить норм, що становлять дискримінацію за ознакою статі, і Україна в цьому переліку відсутня⁹. У правовій системі гендерна нерівність¹⁰ спостерігається на різних рівнях: у законодавстві, на рівні організацій і структур, на рівні переконань і ставлень. Ця нерівність посилюється іншими ознаками особи, які можуть ускладнити доступ до справедливого правосуддя, зокрема для представників меншин¹¹.

Насильство проти жінок визнано у всьому світі однією з найпоширеніших форм порушення прав людини як у розвинених країнах, так і в регіонах, що розвиваються¹². Насильство непропорційно уражає жінок, оскільки передбачає нерівномірний розподіл влади та ресурсів між жінками та чоловіками, можливостями жінок захиститися, втекти або отримати правосуддя.

Що можна зробити?

1. Оцінити позитивні та негативні наслідки реформи системи правосуддя для жінок і чоловіків різних груп.
2. Оцінити ефективність норм і процедур захисту від дискримінації та гендерного насильства та відповідність покарань, механізм захисту й підтримки постраждалих.
3. Забезпечити необхідну підготовку фахівців з гендерних питань у системі правосуддя.
4. Подати пропозиції щодо поправок до законодавства та спеціальних заходів щодо забезпечення рівного доступу до правосуддя для різних груп жінок і чоловіків.

Освіта

Гендерні стереотипи безпосередньо впливають на систему освіти, зокрема спричиняють гендерний розподіл професій і сфер зайнятості¹³.

⁹ <https://wbl.worldbank.org/#>

¹⁰ Див. Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), яку Україна підписала 11.11.2011, але ще не ратифікувала, та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

¹¹ https://minorityrights.org/wp-content/uploads/2019/05/MRG_Rep_Ukraine_EN_Apr19.pdf

¹² <http://documents.worldbank.org/curated/en/953111470822853577/pdf/107673-PUB-UKRAINIAN-P156988-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>

¹³ <http://documents.worldbank.org/curated/en/953111470822853577/pdf/107673-PUB-UKRAINIAN-P156988-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>



Навчальні матеріали для дітей можуть впливати на сприйняття «відповідних» гендерних ролей, а на практиці види занять і професії, які переважно вибирають жінки, є менш оплачуваними та менш престижними. Водночас чоловіки можуть зіткнутися з упередженнями та перешкодами в доступі до занять, які традиційно вважаються жіночими, наприклад догляд за хворими, викладацька діяльність або пошиття одягу.

Що можна зробити?

1. Оцінити можливості доступу до освіти для дівчат і хлопців з найуразливіших груп та реалізувати позитивні дії, щоб зробити навчання доступнішим.
2. Проаналізувати ефективність впровадження стратегій гендерної рівності у сфері освіти.
3. Впровадити програми підготовки вчителів з питань гендерної рівності.
4. Провести гендерний аналіз навчальних програм, щоб з'ясувати, чи наявні гендерні упередження, як їх можна усунути та як познайомити молодих людей з концепцією рівності.
5. Розробити й упровадити спеціальні заходи щодо усунення бар'єрів у доступі до навчання та працевлаштування незалежно від статі та інших індивідуальних ознак.

Ринок праці¹⁴

У всьому світі жінки мають менше шансів отримати роботу, ніж чоловіки; жінкам доводиться долати більше перешкод, щоб знайти роботу; їм часто платять менше, ніж колегам-чоловікам; вони частіше можуть стикатися із сексуальними домаганнями на робочому місці. Враховуючи як оплачувану, так і неоплачувану роботу, жінки працюють довше та більше, ніж чоловіки; жінки частіше доглядають за дітьми, виконують домашню роботу. Дискримінація на ринку праці можлива й за іншими ознаками: інвалідністю, віком, мовою, расою тощо; поєднання цих ознак може зробити працевлаштування надзвичайно складним.

В Україні офіційно рівень безробіття серед чоловіків вищий, ніж серед жінок. За даними Світового банку, 9,9% чоловіків в Україні є безробітними в порівнянні з 7,8% жінок¹⁵. Однак 2019 року були працевлаштовані 46,7% жінок і 63,1% чоловіків; це свідчить про те, що значна частина жінок не користується перевагами залучення до оплачуваної праці.

Що можна зробити?

1. Проаналізувати гендерні особливості безробіття і розподілу продуктивної та репродуктивної праці.
2. Розробити заходи щодо захисту населення від безробіття з урахуванням різних потреб жінок і чоловіків.
3. Заохочувати компанії переглянути гендерний баланс у своїй практиці найму та ретельно переглянути свої керівні посади.
4. Переглянути політику доходів, зокрема норми оплати праці та загальну ідеологію соціальної допомоги.
5. Пропонувати та виступати за введення тимчасових спеціальних заходів для забезпечення рівності на ринку праці.

¹⁴ Див. Додаток В Конвенції Міжнародної організації праці та Трудовий кодекс України.

¹⁵ <http://documents.worldbank.org/curated/en/953111470822853577/pdf/107673-PUB-UKRAINIAN-P156988-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>

Законодавство, спрямоване на досягнення рівності в політиці

Стаття №8 Закону України «Про політичні партії в Україні» містить положення, яке регулює **мінімальний рівень представництва жінок та чоловіків у виборчому списку** кандидатів від партії, що балотується в парламент по національному округу, кандидатів у місцеві ради у багатомандатних округах – **не менш як 30 відсотків від загальної кількості кандидатів у виборчому списку**. Проте ця норма не має прямого впливу на формування політичними партіями виборчих списків: не внесення до статуту партії положення про 30-відсоткову квоту або порушення цієї норми не дає підстав відмовляти списку кандидатів у реєстрації.

За результатами дострокових парламентських виборів 2019 року, народними депутатами стали 336 чоловіків (79,5%) та 87 жінок (20,5%). Це найвищий рівень представництва жінок з 1991 року.

Політичне життя¹⁶

У Глобальному звіті про гендерний розрив¹⁷ за 2018 рік найбільший розрив у правах та можливостях жінок і чоловіків спостерігається в політиці. Жінки є главами лише 17 зі 149 країн, міністерок у світі 18%, а парламентарок — 24%. З 2019 року у Верховній Раді України ~20% з-поміж народних депутатів становлять жінки, але цей показник залишається одним з найнижчих у Європі.

Серед найвідоміших методів досягнення гендерного балансу в політиці є введення гендерних квот: вимоги до мінімальної кількості жінок і чоловіків у владі. Системи квотування мають недоліки, але вони є однією з найпоширеніших стратегій забезпечення рівності в участі жінок у політиці.

Що можна зробити?

1. Оцінити (або дослідити) ефективність фінансових стимулів і квот для збільшення кількості кандидаток та депутаток.
2. Здійснювати нестереотипне висвітлення кандидаток і представниць влади в засобах масової інформації.
3. Розробити стратегію розвитку потенціалу для жінок — членкинь політичних партій.
4. Прагнути гендерного балансу під час зустрічей і круглих столів, що проводяться політичними партіями.
5. Протидіяти стереотипним поглядам на місце та роль жінок шляхом озвучення в публічних заявах лідерів політичних партій проблемних питань щодо становища жінок.
6. Запровадити належні стандарти поведінки в політичних партіях та органах влади для запобігання сексистським зауваженням, сексуальним домаганням і гендерному насильству.
7. Розробити кампанії для підвищення обізнаності щодо гендерної рівності та важливості представництва жінок у політиці.

¹⁶ Див. Конвенцію про політичні права жінок, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156#Text, Виборчий кодекс України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

¹⁷ URL: Глобальний звіт про гендерний розрив, GGGR.



Збільшення представництва різних груп жінок у політичних партіях і виборних органах сприяє розробленню соціально орієнтованої політики та політики, що відповідає потребам і інтересам різних груп населення, особливо вразливих груп.

1.3. Висновок

Нерівність є основною рисою суспільств у всьому світі. Нерівність призводить до нерівномірного доступу до можливостей, серед яких — освіта, охорона здоров'я, правосуддя та політика. Ключовим фактором є проведення досліджень для розуміння нерівності та побудова політики, законодавства й програм, які можуть допомогти зменшити нерівність і захистити від дискримінації.

Нерівність може базуватися на багатьох ознаках, включно зі статтю, гендером, інвалідністю, сімейним статусом, расою тощо. Гендерна нерівність має негативні наслідки для всіх жінок, чоловіків, хлопців і дівчат. Цей посібник направлений на забезпечення того, щоб усі закони й інші нормативно-правові акти враховували нерівність можливостей, усували дискримінацію та вживали заходів для того, щоб урядові закони й політики не поглиблювали нерівність.

2. ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ

2.1. Дезагрегована статистика та показники

Збір статистичних даних, що розподіляються за статтю та іншими ознаками (наприклад віком, етнічним і соціальним походженням, сімейним станом, громадянством, освітою, працевлаштуванням, рівнем доходу, місцем проживання тощо), виявляє відмінності та нерівність між різними групами людей та може допомогти формувати закони й політики, спрямовані на зменшення такої нерівності.

Дезагрегована статистика може бути використана для того, щоб:

- ліпше зрозуміти реальні умови життя жінок і чоловіків різних груп;
- формувати визнання та розуміння різних потреб різних людей;
- відстежувати прогрес у досягненні рівності та користуванні жінками й дівчатами всіма правами людини та основними свободами;
- формувати політику й програми, спрямовані на збільшення рівності, та моніторити їх упровадження;
- формувати політику, спрямовану на зменшення насильства щодо жінок та інших груп, які непропорційно піддаються насильству через певні ознаки, та здійснення її моніторингу.

Водночас дезагрегована статистика дає додаткову інформацію суспільству та ЗМІ, підвищує обізнаність, заохочує до публічних дебатів і сприяє змінам у суспільстві. Поширення такої статистики є ключовим як для викорінення гендерних стереотипів та помилкових уявлень про роль різних груп жінок і чоловіків та їхній внесок у суспільство, так і для сприяння гендерному балансу в розподілі ролей у сім'ї, на робочому місці та на різних рівнях ухвалення рішень.

Приклад того, як дезагрегована статистика може вплинути на розроблення політики, стає очевидним, якщо розглянути проблему смертності шляхом заподіяння собі шкоди та самогубства. Самоушкодження є сьомою причиною смертності в Україні; важливо розглянути підходи до розв'язання цього питання і, можливо, зменшити кількість втрат життів через цю проблему. Розмірковуючи, як скоротити смертність від суїцидів, ми повинні знати більше про те, хто ці люди, щоб формувати політику, спрямовану на підтримку людей, які перебувають у групі ризику. Дезагреговані дані свідчать, що 80% людей, які помирають від самогубств в Україні, — це чоловіки¹⁸. Якщо ми також знаємо, у яких регіонах самогубство найбільш поширене, тоді ми можемо вирішити, де саме зосередити діяльність. Нарешті, якщо подивитися на те, хто ці люди, то стане ясно, що багато із цих самогубств здійснюються людьми зі збройних сил або ветеранами збройних сил; людьми, фінансові можливості яких змінилися, і вони більше не можуть виплачувати кредити. Дезагрегація даних дозволяє політикам перейти від дуже загальної стратегії до стратегії, яка більше зосереджена на ключових групах людей, яких ця проблема торкнулася. Таким чином, політика та програми є більш ефективними та дешевшими, оскільки вони цілеспрямовані на конкретну групу та базуються на доказах.

¹⁸ <https://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2019/10/world-mental-health-day-suicide-prevention-in-ukraine>



Який би це мало вигляд на практиці? Спочатку слід визначити проблему, яку потрібно розв'язати (поставити головне питання); потім визначити необхідні дані та, нарешті, з'ясувати, де можна отримати ці дані чи запланувати їх збір. Ось кілька прикладів того, як це зробити за допомогою дезагрегованих даних.

**Приклад 1. ВИЗНАЧЕННЯ ГОЛОВНОГО ПИТАННЯ:
Як зменшити в Україні смертність, якій можна запобігти?**

Питання, що стосуються розроблення політики	Необхідні дані	Джерела даних
Хто має вищу середню тривалість життя — жінки чи чоловіки? (дезагреговано за сільською/міською місцевістю, категорією доходу, інвалідністю)	Випадки смерті в розрізі таких чинників: - стать - вік - місце проживання - середній дохід домогосподарства - наявність і вид інвалідності	Система реєстрації актів цивільного стану.
Хто найімовірніше помре від серцевих захворювань, інсульту, хвороби Альцгеймера, цирозу, кардіоміопатії, раку легенів, самоушкодження, раку прямої кишки, хронічної обструктивної хвороби легенів та раку шлунку? ¹⁹	Причина смерті в розрізі таких чинників: - стать - вік - місце проживання - середній дохід домогосподарства - наявність і вид інвалідності	Адміністративні дані закладів охорони здоров'я (потрібно визначити, яка інформація там наявна). Перепис населення в поєднанні із системами реєстрації актів цивільного стану та/або спостереженнями домогосподарств.

Приклади показників, отриманих на основі дезагрегованої статистики щодо смертності, якій можна запобігти:

- вік на момент смерті (дезагреговано за статтю, місцем проживання, середнім доходом домогосподарства, наявністю та типом інвалідності);
- смертність від причин, яким можна запобігти (дезагреговано за віком, місцем проживання, середнім доходом домогосподарства, наявністю та типом інвалідності);
- смертність від причин, що піддаються лікуванню (дезагреговано за віком, місцем проживання, середнім доходом домогосподарства, наявністю та типом інвалідності).

¹⁹ Найпоширеніші причини смерті в Україні: <http://www.healthdata.org/ukraine>

Приклад 2. ВИЗНАЧЕННЯ ГОЛОВНОГО ПИТАННЯ: Які ризики, вигоди та стимулювальні фактори внутрішньої міграції в Україні?

Питання, що стосуються розроблення політики	Необхідні дані	Джерела даних
Хто мігрує всередині України та звідки/куди?	Внутрішні мігранти в розрізі таких ознак: <ul style="list-style-type: none"> - стать - вік - статус освіти - місце проживання - місце народження - етнічне походження 	Реєстри населення чи інші дані адміністративного або управлінського обліку. Перепис населення.
Чому люди мігрують всередині країни?	Інформація про стимулювальні фактори міграції в розрізі таких ознак: <ul style="list-style-type: none"> - стать - вік - рівень освіти - місце проживання - місце народження - етнічне походження - наявність дітей - економічний стан 	Інформація від міжнародних неурядових організацій про причини міграції. Опитування людей, які мігрували. Обговорення у фокус-групах.
З якими проблемами стикаються внутрішні мігранти, та яка підтримка потрібна внутрішнім мігрантам?	Проблеми та переваги міграції в розрізі таких ознак: <ul style="list-style-type: none"> - стать - вік - рівень освіти - наявність інвалідності - місце проживання - місце народження - економічний стан 	Опитування людей, які мігрували. Обговорення у фокус-групах.

Приклади показників, отриманих на основі дезагрегованої статистики щодо питань внутрішньої міграції (приклад огляду):

- чиста міграція із сільських районів у міські (деагреговано за статтю, віком, освітою, інвалідністю, економічним станом);



- причина міграції (дезагредовано за статтю, віком, освітою, інвалідністю, економічним станом);
- частка внутрішніх мігрантів, які відправляють грошові перекази своїм сім'ям або батькам (дезагредовано за статтю, віком, освітою, інвалідністю, економічним станом);
- частка домогосподарств з неповними сім'ями, які утворилися в результаті тимчасової внутрішньої міграції (принаймні, одного дорослого мігранта), з розподілом за статтю внутрішнього/-ї мігранта/-ки.

Які дані збираються?

Уже деякий час Україна використовує показники з бази даних гендерної статистики Європейської економічної комісії Організації Об'єднаних Націй (ЄЕК ООН), яка містить 73 показники, згруповані в 9 розділів. Із 73 показників гендерної статистики ЄЕК ООН натеper в Україні збирається, розробляється та узагальнюється 48 показників (66%).

Відсутність 25 показників у національній статистичній базі можна пояснити такими причинами:

- розбіжності між національними та міжнародними методологічними підходами до оброблення результатів статистичних спостережень (оброблення та узагальнення даних);
- відсутність показника з дезагрегацією за статтю в державних статистичних спостереженнях або адміністративних звітах;
- відсутність у країні статистичних опитувань для збору показників, що характеризують певні соціально-економічні явища.

Станом на 2019 рік дезагредовані за статтю показники є в 16 формах для державних статистичних опитувань України (що становить 14% від загальної кількості наявних форм). Державна служба статистики України отримує інформацію від міністерств і відомств, використовуючи приблизно 200 форм, 24% з них містять дезагредовані за статтю показники.

Як зазначається в Національному огляді²⁰, з 2015 року Державна служба статистики України готує:

- статистичну інформацію про рівень бідності за віком і статтю;
- статистичну інформацію про показники доступу до інтернету за віковими та статевими групами населення: ступінь поширеності використання населенням інтернет-послуг за останні 12 місяців; частота користування інтернетом; місцезнаходження та основна мета доступу до інтернету²¹.

Кожні два роки виходить статистичний звіт «Жінки та чоловіки в Україні»²².

²⁰ Національний огляд реалізації Пекінської декларації та платформи дій (1995 р.) та прикінцеві документи двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцять п'ятої річниці Четвертої світової конференції з питань жінок і ухвалення Пекінської декларації та платформи дій 2019 р.

²¹ Згадана статистична інформація опублікована на офіційному сайті Державної служби статистики (www.ukrstat.gov.ua) у розділі «Статистична інформація» / «Публікації» / «Демографічна та соціальна статистика» / «Доходи та рівень життя» в статистичних звітах «Витрати та ресурси домогосподарств України», «Доступ домогосподарств України до інтернету», «Самооцінка домогосподарствами доступності окремих товарів та послуг».

²² https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_gc_zb.htm

Гендерно чутливі показники використовують поєднання кількісних і якісних методів для вимірювання того, як з часом у суспільстві змінюються питання, пов'язані з гендером.

Кількісні показники можна визначити як міри кількості, наприклад кількість людей, які користуються послугами бібліотек.

Якісні показники можна визначити як судження та уявлення людей щодо змісту, наприклад задоволеність користувачів бібліотеки навичками працівників місцевої бібліотеки.

Пам'ятайте, що подальша дезагрегація цих даних може бути важливою для більш поінформованого складання програми та розроблення політики:

- Чи задовольняє бібліотечний фонд потреби жінок у сільській місцевості та чи надає персонал бібліотеки кваліфіковану допомогу у відборі необхідної літератури?
- Чи задоволені жінки в сільській місцевості працівниками бібліотеки?
- Чи користується молодь із сільської місцевості послугами бібліотеки?
- Чи мають люди з порушеннями зору доступ до ресурсів у місцевій бібліотеці?

Щобільше, як зазначає Національний огляд, пріоритетними цілями подальшого розвитку гендерної статистики в Україні є:

- розроблення нормативних актів, які сприятимуть розвитку гендерної статистики;
- формування міжвідомчого механізму координації (технічна робоча група); і
- використання більш гендерно орієнтованих даних при розробленні політики.

Перелік індикаторів для моніторингу гендерної рівності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 № 1517, охоплює 226 показників.

Також цінним є перегляд даних, зібраних національними та міжнародними організаціями, оскільки там також можна знайти цінні й точні дані.

2.2. Гендерні показники

Дезагрегована статистика є основою для створення гендерних показників — корисного інструменту для моніторингу змін статусу різних груп жінок і чоловіків, рівня задоволення їхніх потреб та інтересів під час реалізації стратегій, політики, державних і регіональних програм, планів дій та інших нормативно-правових актів.

Гендерно чутливий показник — це кількісна або якісна одиниця виміру змін гендерної рівності із часом.

Кількісні показники використовуються для вимірювання величини або кількості. Якісні показники дають інформацію про досвід, якість чогось або сприйняття жінками й чоловіками певної ситуації.

Гендерна статистика пропонує фактичну інформацію про статус жінок і чоловіків, тоді як гендерно чутливі показники допомагають відстежувати зміни статусу жінок і чоловіків із часом. Коли ці дані дезагрегуються далі, можна зрозуміти, як різні політики, програми, проекти та закони впливають на людей з різною освітою, різним економічним становищем, різним станом здоров'я, зокрема наявністю інвалідності тощо. Таким чином стає легше побачити вплив певної програми або політики на людей — позитивний, негативний чи нейтральний.



Приклади гендерних показників можуть охоплювати:

- частку власників будинків для дорослого населення в розрізі статі;
- відсоток лікарів у розрізі статі;
- середню кількість годин, витрачених на оплачувану та неоплачувану роботу, в розрізі статі;
- кількість суддів, які працюють у судах, у розрізі статі.

Забезпечення моніторингу всіх політик і програм з відповідною дезагрегацією та гендерними показниками є ключовим для розуміння того, як ці політики та програми впливають на всіх жителів і жительок України.

2.3. Гендерний підхід

Питання гендерної рівності потрібно інтегрувати на всіх етапах формування державної/регіональної політики, але особливо важливо враховувати їх на етапі планування, коли визначаються проблеми та потреби бенефіціарів і шляхи розв'язання їхніх проблем і задоволення потреб. Управлінські рішення повинні базуватися на фактах, що допомагають розумінню проблем, з якими стикаються різні групи жінок, чоловіків, дівчат і хлопців.

Інтеграція гендерного підходу не тільки підвищує ефективність нормативно-правових актів, але і є основою справді інклюзивного розвитку. Попри те, що інтеграція гендерного підходу стала широко прийнятою, державні службовці та посадові особи багатьох органів державної влади в Україні досі не розуміють завдань гендерної рівності у своїй сфері діяльності. На практиці це призводить до розроблення неефективних стратегій, державних регіональних програм, планів дій, які погано узгоджуються з реальністю життя жінок, чоловіків, дівчат і хлопців в Україні.

Інтеграція гендерного підходу

означає інтеграцію перспективи гендерної рівності на всіх етапах та рівнях політик, програм і проєктів. Жінки та чоловіки мають різні потреби й умови життя та обставини, включно з нерівним доступом до влади та ресурсів і контролем над ними. Ситуація жінок і чоловіків також відрізняється залежно від наявності інвалідності, регіону, віку чи інших факторів. Метою актуалізації гендерних питань є врахування цих відмінностей при розробленні, впровадженні та оцінці політик, програм та проєктів, щоб вони приносили користь як жінкам, так і чоловікам, і не збільшували нерівність.

3. ІНСТРУКЦІЯ ЩОДО ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ ПІД ЧАС РОЗРОБЛЕННЯ НПА

Коли та хто користується Інструкцією?

Інструкція використовується на стадії розроблення проєкту нормативно-правового акта державними службовцями центральних і місцевих органів виконавчої влади, які відповідають за підготовку проєктів нормативно-правових актів або реалізують цілі на окремих етапах стандартної регуляторної діяльності. Коли утворюється робоча група для розроблення проєкту нормативно-правового акта, її члени також повинні керуватися положеннями Інструкції.

Які документи вимагають застосування Інструкції?

Інструкція повинна застосовуватися (перелік не вичерпний) при розробленні:

- проєктів законів та перегляді чинних законодавчих актів, які регулюють соціальні відносини, для забезпечення реалізації прав і свобод людей, що матиме вплив на різні групи жінок і чоловіків;
- стратегічних документів, включно з державними цільовими програмами; програмами економічного, соціального та культурного розвитку України, стратегіями та програмами регіонального розвитку, планами дій та іншими нормативно-правовими актами щодо стратегічного планування на національному та місцевому рівнях;
- проєктів інших нормативно-правових актів, призначених для регулювання соціальних відносин, для забезпечення реалізації прав і свобод людей та які впливають на жінок і чоловіків та/або інші групи.

При розробленні актів організаційно-розпорядчого характеру та актів індивідуальної дії (наприклад про призначення та звільнення з посади, про ліквідацію робочої групи тощо) Інструкцію можна не застосовувати.

Радимо скористатися первинним тестом для визначення того, чи матиме проєкт нормативно-правового акта, що розробляється, вплив на різні групи жінок, чоловіків.

№ п/п	Запитання	Ні	Так	Не можу однозначно відповісти
1.	Проблема, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт, стосується жінок, чоловіків та/або їхніх груп (зокрема вразливих).			
2.	Джерела інформації про проблему містять дані, які описують вразливе становище та нагальні потреби жінок, чоловіків і/або їхніх груп. *Під джерелами інформації слід розуміти державну статистичну, адміністративну, фінансову звітність, соціальні дослідження, результати консультацій, інформаційно-аналітичні матеріали.			



№ п/п	Запитання	Ні	Так	Не можу однозначно відповісти
3.	Розв'язання проблеми, на що спрямовується нормативно-правовий акт, поліпшить становище, задовольнить потреби й інтереси людей/ вразливих груп людей.			
4.	Проект нормативно-правового акта розробляється з метою створення або розвитку інфраструктури для надання послуг різним групам жінок, чоловіків.			
5.	Проект нормативно-правового акта розробляється на виконання міжнародних зобов'язань України з прав людини, гендерної рівності та недискримінації.			
6.	Проект нормативно-правового акта розробляється на розв'язання проблем жінок, чоловіків і/або їхніх груп (зокрема вразливих), які були з'ясовані під час опитувань або консультацій із цією групою.			

Якщо ви отримали одну чи більше відповідей «Так» або дві й більше відповідей «Не можу однозначно відповісти», доцільно використовувати Інструкцію при розробленні проекту НПА.

Чому ми повинні використовувати гендерний аналіз?

Є думка, що рівність — це просто однакове ставлення до всіх людей, незалежно від їхніх особистих обставин. Ця думка ґрунтується на переконанні, що всі люди вже рівні, тому справедливе ставлення — це однакове ставлення до всіх. Проте такий підхід ігнорує різні фізичні, соціальні, культурні та економічні характеристики, життєвий досвід жінок і чоловіків, а також характерні риси окремих груп жінок і чоловіків.

Гендерний аналіз — це збір і аналіз даних, розмежованих за ознакою статі, з метою виявлення різниці впливу дій на жінок і чоловіків, наслідків гендерних ролей та обов'язків, а також якісний аналіз, який допомагає з'ясувати, як і чому виникли ці відмінні ролі, обов'язки та наслідки²³. Гендерний аналіз дозволяє порівняти, як і чому політичні, соціально-економічні та інші фактори впливають на жінок і чоловіків.

Рівність означає забезпечення рівних можливостей для всіх людей — незалежно від статі, віку, наявності інвалідності, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, мовних чи інших ознак. Рівність полягає в забезпеченні справедливого ставлення до людей та надання їм справедливих шансів.

Рівність не полягає в тому, щоб ставитися до всіх однаково; для цього потрібно визнати, що потреби людей іноді найліпше задовольняються різними засобами.

²³ Гендерний аналіз як інструмент вдосконалення законодавства (міжнародний досвід). Київ, 2018 р. Цей аналіз був проведений Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлової промисловості України за технічної підтримки ООН-Жінки в рамках проекту «Реформи децентралізації та правоохоронної діяльності: Трансформаційні підходи до гендерної рівності та розширення прав та можливостей жінок в Україні», який фінансується урядом Данії. URL: http://womenua.today/UWC-library/unwomen/10-Gender_Analysis_As_A_Tool_For_Improving_Legislation_UA.PDF

Гендерний аналіз не виключає та не замінює інші форми аналізу, він призначений для доповнення інших видів аналізу. Фахівці не повинні замінювати свій звичайний процес аналізу новим; потрібно лише проаналізувати гендерні аспекти як частину цього процесу.

Гендерний аналіз можливий за наявності якісних і найповніших даних та інформації.

1. Дані слід збирати дезагрегованими за статтю, віком, місцем проживання та іншими ознаками.
2. Необхідно зібрати дані стосовно тієї проблеми, що має бути розв'язана за допомогою нормативно-правового акта.
3. Рекомендується відображати дані у формі таблиці та подавати їх не лише в абсолютних цифрах, але й у відсотках.
4. Дані слід збирати за 2-3 роки, що допоможе відстежити динаміку та виявити гендерні особливості проблеми.
5. Інтерпретація результатів зібраних даних — це, мабуть, найважливіша частина гендерного аналізу. Неправильне тлумачення результатів дослідження може призвести до маніпуляцій.

3.1. Етап 1. Визначення проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення

ЗАВДАННЯ: пояснити проблеми, які планується розв'язати за допомогою НПА, використовуючи інформацію про становище жінок і чоловіків (їхніх груп).

Аналіз причин проблеми потрібний для формування варіантів державної політики (результатів і заходів щодо розв'язання проблеми та її причин) та для збору вхідних даних. На цьому етапі необхідно збирати інформацію про становище жінок і чоловіків з урахуванням ознак, зазначених у статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що належать до проблеми, яку треба розв'язати за допомогою НПА. Ці ознаки містять расу, колір шкіри, політичні переконання, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне походження, соціальне походження, місце проживання, громадянство, сімейний і майновий стан, мову та інші відмінності. Така інформація забезпечує можливість визначити цільові групи населення, стосовно яких передбачається прямий і/або опосередкований вплив від впровадження НПА.



Першим кроком у цьому процесі є створення переліку потенційних бенефіціарів нормативно-правового акта. Наприклад, якщо потенційний НПА стосується зайнятості, певну увагу слід приділити різним групам, зокрема таким:

- різні групи жінок і чоловіків на ринку праці;
- жінки й чоловіки з інвалідністю, включно з людьми з вадами зору та слуху, з ментальними порушеннями;
- жінки й чоловіки, які проживають у сільських та віддалених районах, де працевлаштування може бути більш проблемним;
- жінки й чоловіки з меншин, які можуть зазнавати дискримінації під час працевлаштування;
- роботодавці, організації роботодавців, їх об'єднання;
- фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- центри зайнятості;
- заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти.

Наступним кроком є перегляд наявної інформації про людей, яких визначено потенційними бенефіціарами. Цей крок може містити такі пункти:

- кількість працевлаштованих та безробітних жінок і чоловіків (за віком, місцем проживання, інвалідністю та іншими релевантними ознаками);
- співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків;
- розподіл професій і вакансій на «жіночі» та «чоловічі» (наприклад кількість чоловіків і жінок серед медсестер/медбрів, лікарів, інженерів, водіїв автобусів, оптометристів тощо);
- обсяг неоплачуваної домашньої праці (догляд за дітьми, непрацездатними та старшими членами родини, приготування їжі, виконання повсякденних справ по домогосподарству) тощо.

Для збору достовірних даних важливо переглянути інформацію, яка надходить з різних джерел. Це можуть бути такі джерела:

- офіційна державна статистична, фінансова, адміністративна й інша звітність з розподілом за статтю, віком, наявністю інвалідності, етнічним і соціальним походженням, громадянством, сімейним і майновим станом, місцем проживання або іншими ознаками;
- звіти України щодо виконання міжнародних зобов'язань із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та щодо становища вразливих груп населення²⁴;
- рекомендації парламентських слухань, тематичних науково-практичних конференцій, засідань «круглих столів»;

²⁴ До джерел можна також відносити Національний огляд реалізації Пекінської декларації та платформи дій (1995 р.), а також заключні документи Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцять п'ятої річниці Четвертої світової конференції з питань жінок і ухвалення Пекінської декларації та платформи дій 2019 р.; альтернативний звіт про виконання Україною Європейської соціальної хартії (переглянутий), тематичну групу «Охорона здоров'я, соціальне забезпечення, соціальний захист» (статті 3, 11, 12, 14, 23, 30); серед інших.

- соціальні дослідження (наприклад «Жінки і чоловіки на керівних посадах (гендерний розподіл керівників юридичних осіб та приватних підприємців в Україні)»; «Нікого не залишити осторонь: жінки і чоловіки у сільській місцевості»; «Збираючи пазл: вплив внутрішнього переміщення на права людини та доступ до адміністративних послуг в Україні. Звіт за результатами дослідження»);
- результати консультацій, зокрема з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні цільові групи дівчат і хлопців, жінок і чоловіків.

У разі відсутності необхідних даних, які характеризують становище цільових груп жінок і чоловіків у контексті визначення проблеми, для розв'язання якої розробляється нормативно-правовий акт, розробнику необхідно запровадити нові форми статистичної та адміністративної звітності або переглянути ті, що застосовуються.

Після того, як дані будуть зібрані, важливо їх проаналізувати й переконатися в глибокому розумінні проблеми, включно з тим, як проблеми виникли, вплив проблеми на різні групи людей, а також виявлені гендерні особливості проблем. Цей аналіз може мати такий вигляд:



ЕТАП 1. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ: зростання рівня безробіття серед жінок і чоловіків, особливо серед вразливих груп (оглядовий приклад)

ГРУПА БЕНЕФІЦІАРІВ	ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОБЛЕМИ
Жінки та дівчата з інвалідністю	<ol style="list-style-type: none">1. Жінки та дівчата із сільської місцевості мають обмежені можливості працевлаштуватися через критичну ситуацію з робочими місцями. Варто зауважити, що рівень працевлаштування осіб з інвалідністю зменшується залежно від складності порушення, зокрема зайнятість становить 4% серед жінок і чоловіків, які мають високий ступінь порушень стану здоров'я, 25% — серед тих, хто має середній ступінь порушень, до 40% — серед жінок і чоловіків з мінімальним ступенем порушень.2. Немає механізму для розвитку потенціалу жінок і молодих дівчат з інвалідністю, зокрема тих, хто завершив навчання у вищих та середніх закладах освіти.3. Жінки, які провадять незалежну професійну діяльність (наукову, літературну, артистичну, художню, освітню чи викладацьку, а також медичну, юридичну практику, зокрема адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, не наділені на законодавчому рівні правом на пільгове оподаткування, на отримання фінансової допомоги та цільової позики для організації власного робочого місця тощо.4. Відсутнє законодавство про забезпечення трудових прав жінок з інвалідністю з психосоматичними й розумовими порушеннями, статистичні дані, а також будь-яка релевантна інформація про працевлаштування жінок з інвалідністю з психосоматичними й розумовими порушеннями²⁵.5. Жінки з інвалідністю частіше стикаються з проблемами працевлаштування (37,6%), в особистому житті (23,2%), отриманні медичних послуг (14,4%) та побуті (5,3%), ніж чоловіки з інвалідністю²⁶.

²⁵ Жінки з інвалідністю в ракурсі Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок: матеріали для Альтернативного звіту ВГО «Національна Асамблея людей з інвалідністю України», 2020 рік.

²⁶ За результатами всеукраїнського опитування «Думки і погляди населення України», проведеного громадською організацією людей з інвалідністю FIGHT FOR RIGHT у межах проєкту «Зміцнення захисту прав людей з інвалідністю» за підтримки Фонду прав людини Королівства Нідерландів в Україні (2020).

ЕТАП 1. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ: зростання рівня безробіття серед жінок і чоловіків, особливо серед вразливих груп (оглядовий приклад)

ГРУПА БЕНЕФІЦІАРІВ	ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОБЛЕМИ
Жінки, які мають статус внутрішньо переміщеної особи (ВПО)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жінки-ВПО перебувають в економічно вразливішому становищі, ніж чоловіки (27,5% опитаних жінок змушені економити навіть на їжі проти 20,7% опитаних чоловіків). 2. Жінки зі статусом ВПО часто є фінансово залежними від чоловіків або інших членів сім'ї. 3. Жінки-ВПО частіше, ніж чоловіки, утримують дітей, менше зайняті на ринку праці та менше започатковували власний бізнес, суттєво більше відчують брак коштів, ніж чоловіки-ВПО та більше змушені заощаджувати²⁷. 4. Перерваний стаж, спроба переходу в іншу сферу зайнятості, особливо для жінок з-поміж ВПО старших за 40 років. 5. Потреба в здобутті нових навичок, перекваліфікації, щоб відповідати сучасним вимогам ринку праці, особливо для жінок з-поміж ВПО старших за 40 років. 6. Статус ВПО часто стигматизований у приймальній громаді, що пов'язано з негативними оцінками, недовірою до цієї групи, і такі уявлення проявляються при найнятті на роботу жінок-ВПО. 7. Жінки з-поміж ВПО відчують, що роботодавці, розуміючи складне становище переселенок, можуть встановлювати свої умови для цієї групи працівниць²⁸.

²⁷ Звіт про гендерний аналіз результатів Всеукраїнського опитування щодо дотримання прав ВПО, що було проведено громадським холдингом «ГРУПА ВПЛИВУ», Управлінням Верховної Ради України з прав людини та центром «Жіночі перспективи» за підтримки Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні та Міністерства закордонних справ Данії.

²⁸ З жовтня 2016-го по березень 2017 року ГО «Центр зайнятості вільних людей» проводила кількісне та якісне дослідження в Києві, Дніпрі та Краматорську «Оцінка основних проблем, пов'язаних з пошуком роботи або/та з реалізацією інших форм економічної зайнятості цільовою групою жінок з категорії ВПО». Цей проєкт був ініційований Форумом НДО в Україні, за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку. Висловлені в Дослідженні думки можуть не поділятися Форумом НДО в Україні або Агентством США з міжнародного розвитку.



ЕТАП 1. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ: зростання рівня безробіття серед жінок і чоловіків, особливо серед вразливих груп (оглядовий приклад)

ГРУПА БЕНЕФІЦІАРІВ	ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОБЛЕМИ
Жінки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поширене дискримінаційне ставлення роботодавців до працівниць як при працевлаштуванні, так і при кар'єрному зростанні. Це зумовлює як розрив у розмірі заробітної плати (20,4%), так і нерівні можливості отримання доступу до економічних ресурсів, а також відмінності в якісних характеристиках зайнятості й соціальному статусі жінок і чоловіків. 2020 року гендерний розрив в оплаті праці в деяких видах економічної діяльності перевищував 30% (у сфері авіаційного транспорту — 32,2%, у поштової та кур'єрській діяльності — 36,1%, у фінансовій та страховій діяльності — 32,1%, у сфері мистецтва, спорту, розваг і відпочинку — 36,6%). 2. Недостатній рівень розвитку соціально-побутової інфраструктури та системи інституційної підтримки працівників із сімейними обов'язками та значна різниця в кількості часу, який жінки витрачають на домашню роботу (від 5 до 30 годин). 3. Жінки становлять 57,3% від загальної кількості зареєстрованих безробітних. За професіями найбільшу групу зареєстрованих безробітних становлять працівники сфери торгівлі, громадського харчування та послуг, де найбільше сконцентровані жінки²⁹. 4. Поширена вікова дискримінація жінок на ринку праці, передусім жінок, старших за 45 років, жінок віком до 35 років, вагітних жінок і жінок з маленькими дітьми. 5. Кількість безробітних жінок у січні–квітні 2021 року зросла на 83 тис. осіб (до 763 тис. осіб), а рівень безробіття зріс із 7,9% до 9,1% робочої сили. 6. 56% опитаних погоджуються з тим, що є професії, які підходять виключно для чоловіків і виключно для жінок, а 30% не погоджуються. Чоловіки із цим погоджуються частіше (59%), ніж жінки (53%)³⁰.

²⁹ За матеріалами проєкту «Гендерне бюджетування в Україні», 2020 рік.

³⁰ Опитування проведено 2021 року дослідницькою компанією Info Sapiens на замовлення UNFPA Україна в рамках проєкту «Трамплін до рівності: Проєкт зі зміни соціальних норм та викорінення гендерних стереотипів задля сталого розвитку та добробуту жінок та чоловіків в Україні», що реалізується за фінансової підтримки Швеції.

ЕТАП 1. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ: зростання рівня безробіття серед жінок і чоловіків, особливо серед вразливих груп (оглядовий приклад)

ГРУПА БЕНЕФІЦІАРІВ	ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОБЛЕМИ
Чоловіки	<ol style="list-style-type: none"> 1. У середньому чоловіки витрачають на домашню роботу від 1 до 15 годин на тиждень. 2. Кількість безробітних чоловіків у січні–квітні 2021 р. зросла на 103 тис. осіб (до 911 тис. осіб), а рівень безробіття зріс із 8,5% до 9,9%³¹. 3. Наявність гендерних стереотипів щодо традиційної ролі чоловіка. 38% населення (40% чоловіків і 37% жінок) вважають, що чоловіки мають працювати на високо оплачуваній роботі, щоб утримувати родину, і тому їм не підходять низькооплачувані професії³².
Жінки та чоловіки, які є учасниками анти-терористичної операції/операції об'єднаних сил	<ol style="list-style-type: none"> 1. 80% ветеранів та ветеранок не вказують свій військовий досвід у резюме, адже не знають, що він може бути корисним у цивільній кар'єрі, а також щоб уникнути дискримінації при працевлаштуванні. 2. Отримані психологічні й фізичні травми мають безпосередній вплив на цивільне працевлаштування ветеранів та на інтеграцію ветеранів і ветеранок у суспільство. 3. Обмежені можливості працевлаштування через поганий стан здоров'я ветеранів та ветеранок³³. 4. Упереджене ставлення до ветеранів та ветеранок з боку працівників центрів зайнятості. 5. Чоловікам-ветеранам найчастіше пропонують працювати охоронцями, апелюючи до їхніх навичок користуватися зброєю, фізичної підготовки та військового досвіду. 6. Ветеранки частіше стикаються з недоречними запитаннями про причини служби та досвід в АТО/ООС від працівників державних установ. 7. Ветеранам і ветеранкам бракує коштів для оплати курсів з перекваліфікації³⁴.

³¹ Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні–квітні 2021 р.

³² Опитування проведено 2021 року дослідницькою компанією Info Sapiens на замовлення UNFPA Україна в рамках проєкту «Трамплін до рівності: Проєкт зі зміни соціальних норм та викорінення гендерних стереотипів задля сталого розвитку та добробуту жінок та чоловіків в Україні», що реалізується за фінансової підтримки Швеції.

³³ За повідомленням «Центру зайнятості Вільних людей».

³⁴ «Невидимий батальйон 2.0.» Повернення ветеранок до мирного життя: (соціологічне дослідження Марценюк, Тамара; Квіт, Анна; Гриценко, Ганна; Василенко, Леся; Звягінцева, Марія, 2019 рік.



ЕТАП 1. ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ: зростання рівня безробіття серед жінок і чоловіків, особливо серед вразливих груп (оглядовий приклад)

ГРУПА БЕНЕФІЦІАРІВ	ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОБЛЕМИ
Жінки, які проживають у сільській місцевості	<ol style="list-style-type: none"> 1. У тіньовому секторі економіки перебуває переважна більшість працівників, які надають побутові та персональні послуги в сім'ях (домашні працівники). За оцінками Держстату, в Україні загальна кількість таких працівників становить близько 162 тис. осіб, а за даними МОП, частка жінок серед них становить близько 80% (переважно сільські жінки)³⁵. 2. Невідповідність отриманої жінкою освіти потребам ринку праці в сільській місцевості. 3. Гендерні стереотипи щодо «жіночих» професій. Професії, які традиційно вважаються жіночими, — це вчителька, бібліотекарка, вихователька дитячого садочка, лікарка/медична сестра. Однак ці професії в сільських населених пунктах наявні в дуже обмеженій кількості. Відтак лише обмежена кількість жінок, які здобули відповідну освіту, можуть знайти роботу за фахом. 4. Неможливість поєднати зайнятість і материнство через нерозвиненість мережі дитячих закладів призводить до обмежених можливостей для жінки в пошуку роботи. 5. Високий рівень навантаження на жінку не тільки через хатні обов'язки, але й через необхідність виконувати сільськогосподарські роботи на власній землі³⁶.

Проблеми, визначені на основі фактичних даних і зазначені в цій таблиці, дозволять враховувати ці питання при розробленні закону чи політики.

3.2. Етап 2. Визначення мети

Наступним кроком є визначення мети нормативно-правового акта, що розробляється. На цьому етапі окреслюємо, що саме необхідно отримати в результаті **впровадження розробленого НПА.**

ЗАВДАННЯ: визначення результату політики та можливих напрямів поліпшення ситуації для різних груп громадян шляхом впровадження змін.

³⁵ Дев'ята періодична доповідь України про виконання Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 2021 рік.

³⁶ Комплексне дослідження становища жінок, що проживають у сільській місцевості / Інна Волосевич, Таміла Коноплицька, Тетяна Костюченко, Тамара Марценюк — К.: ВАІТЕ, 2015. — 88 с.

Визначаючи бажані результати, важливо згадати справедливі результати для всіх бенефіціарів. Для цього можна використовувати такі запитання (список не є вичерпним):

- Яких результатів вдасться досягти завдяки реалізації НПА загалом та для визначених груп і підгруп жінок та чоловіків зокрема?
- Які результати необхідні для кожної з визначених груп/підгруп жінок і чоловіків?
- Які є перешкоди для досягнення результатів?
- Які результати можуть зменшити нерівність, а які — збільшити її?
- Які види діяльності (або дії) можуть забезпечити рівність результатів, враховуючи нерівності, виявлені на Етапі 1?
- Що було б інакше, якби проблему, визначену на Кроці 1, було розв'язано?

ЕТАП 2. ВИЗНАЧЕННЯ МЕТИ	
ГРУПА БЕНЕФІЦІАРІВ	БАЖАНІ РЕЗУЛЬТАТИ
Жінки та дівчата з інвалідністю	<ul style="list-style-type: none"> • Жінки з інвалідністю, які провадять незалежну професійну діяльність, матимуть право на пільгове оподаткування, отримання фінансової допомоги та цільової позики для організації власного бізнесу. • Запровадження місцевих програм розвитку потенціалу жінок і молодих дівчат з інвалідністю, зокрема тих, що завершили навчання у вищих та середніх закладах освіти. • Надання роботодавцям довготермінового безвідсоткового державного кредиту на технічне оснащення наявних робочих місць для працевлаштування на них жінок і дівчат з інвалідністю.
Жінки, які мають статус внутрішньо переміщеної особи	<ul style="list-style-type: none"> • Жінки матимуть право на отримання ваучера на безоплатну перепідготовку, спеціалізацію або підвищення кваліфікації за професіями, що відповідають потребам ринку праці на відповідній території. • Посилення відповідальності роботодавця за недотримання державних гарантій в оплаті праці, упереджене ставлення під час працевлаштування або необґрунтовану відмову в працевлаштуванні, зокрема з огляду на стать, вік, статус внутрішньо переміщеної особи.



ЕТАП 2. ВИЗНАЧЕННЯ МЕТИ	
ГРУПА БЕНЕФІЦІАРІВ	БАЖАНІ РЕЗУЛЬТАТИ
Жінки та чоловіки, які є учасниками антитерористичної операції/операції об'єднаних сил	<ul style="list-style-type: none"> Запровадження перехідного періоду між участю в операції об'єднаних сил і перед поверненням до мирного життя, зокрема впровадження гендерно чутливих програм з профорієнтації та фінансової грамотності для ветеранів і ветеранок. Запровадження спеціальних програм медичної, зокрема психотерапевтичної реабілітації для ветеранів і ветеранок. Надання ветеранам і ветеранкам довготермінового безвідсоткового державного кредиту для відкриття власної справи.
Жінки, які проживають у сільській місцевості	<ul style="list-style-type: none"> Жінки матимуть право на отримання ваучера на безоплатну перепідготовку, спеціалізацію або підвищення кваліфікації за професіями, що відповідають потребам ринку праці в сільській місцевості. Запровадження безвідсоткового державного кредитування жінок-власниць садиб для модернізації осель, підвищення кваліфікації, рекламування діяльності тощо.

На цьому етапі потрібно врахувати пріоритетні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», програмною діяльністю Кабінету Міністрів України, міжнародні договори (див. Додатки В та С для прикладів національного законодавства та міжнародних зобов'язань, які треба переглянути).

3.3. Етап 3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми

На цьому етапі розробнику потрібно згенерувати можливі варіанти розв'язання проблеми та вибрати з них оптимальний для розв'язання проблеми різних груп жінок і чоловіків, що є цільовою групою нормативно-правового акта.

ЗАВДАННЯ: визначення можливих шляхів досягнення результатів, визначених на Етапі 2 через зміни законодавства та політики.

Для цього розробнику необхідно здійснити оцінювання гендерного впливу, обов'язковими складниками якого є:

1. Розгляд позитивних і негативних впливів застосування кожного варіанта для визначених цільових груп жінок і чоловіків.
Позитивним може вважатися вплив, який допоможе жінкам і чоловікам (їх групам) реалізувати потреби, задовольнятиме інтереси (наприклад надасть додаткові ресурси для відкриття власної справи або створить додаткові можливості для пошуку роботи, спростить отримання публічних послуг щодо одержання допомоги по безробіттю тощо). Натомість негативним може вважатися вплив, який заважатиме чи унеможлививатиме для визначених цільових груп жінок і чоловіків реалізацію своїх потреб або інтересів (наприклад ускладнить доступ до отримання публічних послуг, зменшить доступ до ресурсів тощо).
У разі, якщо виявиться, що в коротко- або довгостроковій перспективі реалізація нормативно-правового акта призведе до негативного впливу на одну чи кілька цільових груп жінок і чоловіків, треба розробити заходи, які зменшуватимуть або усуватимуть негативний вплив. Для цього розробник може проводити консультації з органами виконавчої влади (до компетенції яких це може бути віднесено) та представниками громадських об'єднань, що репрезентують інтереси цільових груп жінок і чоловіків, які постраждають від негативного впливу.
2. Оцінювання економічних та соціальних вигод від реалізації нормативно-правового акта з огляду на практичні та стратегічні потреби цільових груп (підгруп) жінок і чоловіків, а також можливі ризики.
Ризиками можуть бути події, дії або бездіяльність, які негативно впливатимуть на становище, потреби, можливості цільових груп (підгруп) жінок і чоловіків на будь-якому етапі реалізації нормативно-правового акта.

Критерії, які можуть бути корисними для оцінювання можливих ризиків:

- юридичні (виникнення ризику може спричинити систематичне порушення жінками та чоловіками вимог чинного законодавства);
- фінансові (жінки та чоловіки зазнають значних втрат фінансових ресурсів у разі виникнення ризику);
- кадрові (ризик спричинить відсутність робочих місць, наприклад для випускників вищих навчальних закладів і осіб, близьких до передпенсійного віку; збільшить зовнішню трудову міграцію жінок і чоловіків; сприятиме тіньовій зайнятості);
- операційні (ризик може призвести до неналежного застосування норм нормативно-правового акта органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями);
- ІТ та зв'язок (відсутність інтернету, телефонного зв'язку в жінок/чоловіків, особливо в сільській місцевості, гірських населених пунктах);
- репутаційні (негативно вплине на репутацію жінок і чоловіків або репутацію країни в цілому, враховуючи міжнародні зобов'язання, тощо).



Для ліпшої ідентифікації ризиків необхідно аналізувати фактори (як зовнішні, так і внутрішні), які можуть негативно впливати на становище та потреби цільових груп (підгруп) жінок і чоловіків на будь-якому етапі реалізації нормативно-правового акта. Радимо скористатися таблицею, де представлено приклад факторів, що можуть створювати ризики.

Фактори ризику ³⁷					
Нормативно-правові	Фінансові	Кадрові	Операційні	ІТ та телекомунікаційні	Репутаційні
Недотримання жінками та чоловіками вимог законодавства.	Відсутність фінансових ресурсів на імplementацію положень НПА, наприклад запровадження послуг.	Втрата кваліфікованих спеціалістів (плинність кадрів, звільнення).	Неналежне застосування норм НПА органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями.	Відсутність у державних електронних реєстрах даних, розподілених за статтю, віком, місцем проживання, іншими релевантними ознаками, необхідними для оцінювання становища/потреб різних груп жінок/чоловіків.	Втрата довіри до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій з боку різних груп жінок/чоловіків.
Судові позови від жінок/чоловіків до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій.	Значні фінансові втрати з боку жінок/чоловіків.	Відсутність робочих місць для різних груп жінок/чоловіків, наприклад для дівчат/хлопців, які закінчили ВНЗ, жінок/чоловіків передпенсійного віку.	Відсутність матеріально-технічного забезпечення для надання послуг.	Відсутність доступу до даних, розподілених за статтю, віком, місцем проживання, іншими релевантними ознаками, необхідних для оцінювання становища/потреб різних груп жінок/чоловіків.	Репутаційні втрати держави з огляду на міжнародні зобов'язання України у сфері прав людини, гендерної рівності.

³⁷ Підготовлено на основі матеріалів, що використовуються в Методичному посібнику «Ризик-орієнтоване планування діяльності з внутрішнього аудиту», підготовленого Центральним підрозділом гармонізації з метою надання допомоги керівникам і працівникам підрозділів внутрішнього аудиту державних органів у формуванні планів діяльності з внутрішнього аудиту на підставі результатів оцінки ризиків, 2020 рік.

Фактори ризику ³⁷					
Нормативно-правові	Фінансові	Кадрові	Операційні	ІТ та телекомунікаційні	Репутаційні
Відсутність, суперечливість або нечітка регламентація положень законодавства.	Зменшення фінансування програм/послуг/заходів для підтримки вразливих груп жінок/чоловіків.	Нездійснення заходів з навчання та підвищення кваліфікації спеціалістів; відсутність ваучерів на підготовку, перепідготовку за іншою спеціальністю, зокрема для вразливих груп жінок/чоловіків.	Відсутність системи моніторингу та оцінювання того, які зміни в знаннях, уміннях, навичках, доступі до благ і послуг відбулися в різних групах жінок/чоловіків за результатами впровадження НПА.	Відсутність інтернету, телефонного зв'язку для жінок/чоловіків, особливо в сільській місцевості, гірських населених пунктах.	Незадоволення різних груп жінок/чоловіків (скарги, звернення, серед іншого й на Урядову «гарячу лінію».
Тривала нормотворча діяльність (розроблення, погодження, експертизи, затвердження або ухвалення НПА).	Наявність фактів корупції або шахрайства.	Тіньова зайнятість, відсутність належно оформлених трудових відносин жінок/чоловіків з роботодавцем.	Несанкціонований виток чутливої інформації про вразливих груп жінок/чоловіків.	Відсутність інформації в доступних форматах для різних груп жінок/чоловіків про діяльність/послуги органів державної влади, органів місцевого самоврядування.	Негативне висвітлення діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування в засобах масової інформації, соціальних мережах.

На практиці можуть виникати ситуації, коли повна та об'єктивна ідентифікація впливів може бути здійснена розробником лише після проведення адресних консультацій. Для проведення адресних консультацій доцільно розробити опитувальник, відповіді на який дозволять розробнику виявити можливий позитивний та/або негативний вплив на становище, можливості, потреби різних цільових груп (підгруп) жінок і чоловіків на будь-якому етапі від реалізації нормативно-правового акта.

Ми рекомендуємо розробити окремий опитувальник для кожної цільової групи жінок і чоловіків. У разі, якщо цільових груп досить багато, розробити форму опитувальника, яка збиратиме дані щодо статі, віку й інших ознак цільової аудиторії та давати можливість побачити/узагальнити результати опитування за цими ознаками.



Орієнтовний перелік запитань, які можуть бути використані, як орієнтир, під час підготовки опитувальника:

1. На які інтереси, на вашу думку, позитивно/негативно вплине реалізація нормативно-правового акта?
2. До яких неочікуваних (непрогнозованих) впливів на ваше становище, можливості, інтереси призводитиме реалізація нормативно-правового акта (позитивних/негативних)?
3. У разі, якщо реалізація нормативно-правового акта призводитиме до негативного впливу, яких дій або заходів, на вашу думку, має вжити розробник для мінімізації чи компенсації негативного впливу?
4. До яких передбачуваних або непередбачуваних ризиків (та/або обмежень) може призвести реалізація нормативно-правового акта з огляду на ваше становище, можливості та потреби? Які перешкоди можуть у вас виникнути під час реалізації нормативно-правового акта?
5. Ознайомитися з успішними підходами до розв'язання аналогічних проблем в інших країнах.

У разі, якщо дія нормативно-правового акта в коротко- або довгостроковій перспективі призводитиме до негативного впливу на одну або ж кілька цільових груп жінок і чоловіків, розробнику необхідно розробити пропозиції щодо заходів, які зменшуватимуть негативний вплив на такі цільові групи. Для цього доцільно проводити консультації або обговорення з органами державної влади (до компетенції яких це може бути віднесено), а також з представниками громадських об'єднань (тих, які репрезентують цільову групу дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, що постраждає від негативного впливу).

Для структурування варіантів розв'язання проблем та порівняння можливих позитивних і негативних наслідків кожного варіанту для цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, визначених на Етапі 1, можна використовувати таку таблицю:

ПРОБЛЕМА	МОЖЛИВІ РІШЕННЯ	ПОТЕНЦІЙНИЙ ПОЗИТИВНИЙ ВПЛИВ	ПОТЕНЦІЙНИЙ НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ
Гендерний розподіл праці обмежує види робіт, з яких можуть вибирати жінки та чоловіки.	Інформаційна кампанія, спрямована на подолання гендерних стереотипів у професіях.	Більше жінок і чоловіків дізнаються про небезпеку гендерних стереотипів у професіях, розширюючи можливості вибору.	Посилення конкуренції в деяких професіях, опір змінам у формі посилення упереджень.
	Розроблення спеціальних заходів для збалансованого представництва жінок і чоловіків у професіях (квоти, пільги тощо).	Ширший доступ жінок і чоловіків до професій, які вважаються такими, що не відповідають їхньому гендеру, розширення можливості вибору.	Невдоволення певних груп через нерозуміння доцільності спеціальних заходів та відсутність переваг.

ПРОБЛЕМА	МОЖЛИВІ РІШЕННЯ	ПОТЕНЦІЙНИЙ ПОЗИТИВНИЙ ВПЛИВ	ПОТЕНЦІЙНИЙ НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ
Багато місць роботи недоступні для людей з інвалідністю.	Встановлення вимоги до роботодавців забезпечувати доступність приміщень для жінок і чоловіків з інвалідністю.	Більше людей з інвалідністю матимуть доступ до робочих місць, збільшення відсотка працевлаштованих людей з інвалідністю.	Додаткові витрати, які можуть вважатися надмірними для деяких роботодавців.
Люди в сільській місцевості не мають знань про те, як проводити пошук роботи.	Централізоване розроблення та впровадження навчальних програм з пошуку роботи, зокрема в інтернеті, для людей із сільської місцевості.	Люди із сільської місцевості можуть опанувати навички пошуку роботи.	Відсутність можливості вчитися, якщо заклад освіти не розташований недалеко від місця проживання.
	Спільна робота з партнерами щодо розроблення та впровадження навчальних програм з пошуку роботи, зокрема в інтернеті, для людей із сільської місцевості (наприклад ЦНАП, центри зайнятості тощо).	Різні групи людей із сільської місцевості мають можливість опанувати навички пошуку роботи в тому числі в ЦНАП, центрах зайнятості тощо.	Складність контролю якості навчання, дотримання збалансованого відбору людей для навчання, якщо до впровадження залучені різні партнери.
Є стереотипи щодо трудової етики певних етнічних меншин.	Розроблення та проведення інформаційної кампанії проти дискримінації за ознакою раси, національності, етнічної приналежності.	Чим більше роботодавців усвідомить неприпустимість і відповідальність за таку дискримінацію, тим більше людей різних етнічних груп отримають роботу.	Час і людські ресурси зростають, коли розробляється окрема кампанія.



3.4. Етап 4. Визначення шляхів і способів розв'язання проблеми

Визначивши оптимальний шлях розв'язання проблеми, розробник формулює положення нормативно-правового акта, які відповідно до Інструкції мають максимально врахувати потреби й інтереси цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, а також передбачати поліпшення становища тих цільових груп, які є найуразливішими.

Для того щоб пересвідчитися, що розроблені положення нормативно-правового акта враховують відмінності в можливостях, потребах різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, передбачають поліпшення їхнього становища та задовольняють їхні інтереси, необхідно визначити:

- Яка нерівність є у сфері дії НПА та які дані досліджень це підтверджують?
- Які дії можуть допомогти розв'язати проблему (у короткостроковій, середньостроковій і довгостроковій перспективах), зокрема для цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, визначених на Етапі 1?
- Як саме будуть враховані потреби й інтереси різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у запропонованих методах та засобах розв'язання проблеми, а також як ці засоби та методи сприятимуть зменшенню нерівності?
- Яким чином буде забезпечено впровадження НПА (хто відповідає за розроблення НПА; хто відповідає за його впровадження; які часові обмеження та механізми підзвітності визначені для його впровадження; як він може сприяти солідарності та взаємодії різних зацікавлених сторін для розв'язання проблеми та враховуючи їхні потреби й інтереси)?

Визначені засоби й методи розв'язання проблеми повинні бути внесені до тексту проєкту нормативно-правового акта та мають ураховувати потреби й інтереси різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків.

Ось кілька прикладів, які показують, як формулювання нормативно-правового акта може враховувати потреби різних груп жінок і чоловіків, поліпшувати становище найбільш вразливих груп:

- «Для зниження рівня безробіття, розширення можливостей для конкурентоспроможності на ринку праці надавати право на отримання безплатного ваучера на підготовку за іншою спеціальністю або на наступному рівні освіти для вразливих груп, особливо жінок. До таких груп можуть належати особи, які опинилися в складних життєвих обставинах, як визначено в Законі України «Про соціальні послуги», включно з внутрішньо переміщеними особами, особами з інвалідністю, малозабезпеченими та багатодітними батьками, жертвами всіх форм насильства, особами старшими за 45 років тощо».
- «Надання роботодавцям безвідсоткової позики на строк до 10 років для створення робочих місць для жінок і чоловіків з інвалідністю».

ЗАВДАННЯ: на цьому етапі починається розроблення нормативно-правового акта, який забезпечує врахування всього вивченого на попередніх етапах.

- «Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або доглядають за дитиною згідно з медичним висновком до досягнення нею шестирічного віку; працівники, які мають двох або більше дітей у віці до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю підгрупи А І групи, а також особи, які доглядають за дитиною або особою з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати вдома, якщо це можливо, з огляду на роботу, що виконується, і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби»³⁸.

3.5. Етап 5. Обговорення Проєкту НПА

Як ідеться в пункті 6 Інструкції, до обговорення проєкту нормативно-правового акта необхідно залучати представнів громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій, що працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні групи дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, на яких поширюватиметься дія проєкту нормативно-правового акта.

Якщо НПА стосується поліпшення ситуації із зайнятістю вразливих груп, таких як жінки, люди з інвалідністю, жінки та чоловіки — представники ромської національної меншини; жінки та чоловіки, які живуть з ВІЛ/СНІД, тощо, важливо запросити експертну спільноту, громадські організації, що представляють інтереси цієї вразливої групи для обговорення проєкту³⁹.

Необхідно подбати, щоб усі представники, які залучаються до обговорення проєкту нормативно-правового акта, мали належний доступ до такого обговорення. Наприклад, якщо обговорення проводиться у форматі фокус-груп, круглих столів, аудіо- та відеоконференцій, потрібно переконатися, що такий формат є інклюзивним. Тому важливо враховувати такі аспекти, як:

- **архітектурна доступність** — наприклад, місця для проведення фокус-груп або круглих столів можуть бути недоступними для людей з інвалідністю (або з тимчасовими функціональними розладами), самотніх матерів або батьків з малими дітьми чи для людей похилого віку;
- **мова** — наприклад, незабезпечення (за можливості) сурдоперекладу під час засідань за круглим столом, відеоконференцій унеможлиблює доступ до них для жінок і чоловіків з вадами слуху;
- **формат** — наприклад, проведення тільки відеоконференцій може призвести до виключення жінок і чоловіків із сільської місцевості або тих, які проживають у районі проведення Операції об'єднаних сил;
- **часові рамки** — надсилаючи представникам громадських об'єднань, які репрезентують різні групи жінок і чоловіків, проєкт нормативно-правового акта для висловлення ними своєї позиції чи пропозицій, важливо, щоб строки не були меншими ніж 15 днів, особливо для тих громадських організацій, що мають обмежені людські й технічні можливості для оперативного проведення власних консультацій, опрацювання інформації від жінок і чоловіків, чий права та/або інтереси вони представляють.

³⁸ На прикладі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу»: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37>

³⁹ Вони можуть охоплювати: Український жіночий фонд, ГО «Національна асамблея людей з інвалідністю України», МБО «Ромський жіночий Фонд "Чіріклі"», ГО «Всеукраїнська мережа людей, які живуть з ВІЛ/СНІД», ГО «Українське товариство сліпих», ГО «Українське товариство глухих» та ін.



Слід також пам'ятати, що обговорення проєкту нормативно-правового акта дозволяє виявити й можливий позитивний або негативний вплив від його реалізації. Для досягнення практичного результату розробнику варто завчасно підготувати перелік запитань, які виноситимуться на обговорення.

Орієнтовний перелік запитань до обговорення:

- На становище й інтереси яких груп жінок і чоловіків реалізація нормативно-правового акта матиме позитивний, а на кого негативний вплив у короткостроковій (до 1 року) та довгостроковій (до 5 років) перспективі?
- До яких ризиків (та/або обмежень) може призвести реалізація нормативно-правового акта стосовно жінок і чоловіків та/або їх груп?
- Які перешкоди можуть виникнути для жінок і чоловіків та/або їх груп під час реалізації нормативно-правового акта?
- Які групи жінок і чоловіків підтримують розроблення нормативно-правового акта, а які групи її не підтримують і чому?

Висловлені пропозиції мають враховуватися розробником під час підготовки остаточного варіанту проєкту нормативно-правового акта, або в подальшій роботі (наприклад під час розроблення національних стратегій, цільових програм, планів заходів тощо).

Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів урахує вимоги постанови Кабінету Міністрів України № 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 3 листопада 2010 року. Відповідно до цієї постанови, за результатами громадського обговорення та електронних публічних консультацій органи виконавчої влади готують звіт, як це визначено в резолюції № 996.

3.6. Етап 6. Моніторинг та оцінювання дії НПА

На цьому етапі розробляється план моніторингу й оцінки, який визначає показники для моніторингу результатів, встановлює цільові показники, чітко визначає проміжки часу, протягом яких буде проводитися моніторинг, та відповідальних за збір і аналіз даних.

Показники можуть бути кількісними та якісними. Кількісні показники вимірюють кількість або суму. Наприклад:

- кількість випускників сільських шкіл (хлопчиків і дівчат), які змогли вступити до закладу вищої освіти на бюджетну форму навчання;
- кількість малозабезпечених сімей, які отримали субсидію на комунальні послуги у звітному періоді;
- кількість об'єктів соціальної інфраструктури, відкритих протягом певного періоду, обсяг позик, виданих на державну підтримку придбання, будівництва та використання житла, кількість працівників місцевих органів влади, які успішно пройшли навчання з наявних механізмів придбання та будівництва житла;
- кількість безробітних чоловіків (за віковими групами, місцем проживання, освітою);
- кількість безробітних жінок (за віковими групами, місцем проживання, освітою);

- відсоток внутрішньо переміщених жінок, які отримали ваучер на підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями, які є пріоритетними на відповідній території;
- відсоток роботодавців, які отримали державну позику на технічне оснащення робочих місць для працевлаштування жінок і чоловіків з інвалідністю;
- відсоток жінок серед ветеранів АТО/ООС, які отримали безвідсоткову державну позику для відкриття власної справи, тощо.

Якісні показники відображають ставлення, сприйняття, власну думку бенефіціара щодо досягнутих результатів або змін, що відбулися. Якісні показники дають змогу отримати зворотний зв'язок від цільових груп (бенефіціарів) та з'ясувати, чи повною мірою була розв'язана проблема, задоволені потреби та ключові інтереси, створені можливості для цільової групи. Наприклад:

- відсоток жителів і жительок громади, які вважають, що громада стабільно розвивається;
- відсоток жінок і чоловіків, які хотіли б мати єдиний гнучкий графік роботи для догляду за новонародженими;
- відсоток жінок і чоловіків різного віку, задоволених своїми житловими умовами;
- відсоток людей, які вважають себе обізнаними про наявні механізми придбання та будівництва житла;
- відсоток людей, які позитивно оцінюють державну політику у сфері фінансової підтримки придбання та будівництва житла;
- відсоток людей з інвалідністю, які за результатами опитувань висловлюють задоволення обладнанням свого робочого місця (за статтю, групою інвалідності, місцем проживання);
- відсоток жінок/чоловіків, які за результатами національного опитування задоволені обсягом і якістю послуг з працевлаштування (за віковими групами, місцем проживання);
- відсоток ветеранів/ветеранок АТО/ООС, які за результатами загальнонаціональних опитувань позитивно відгукуються про проходження державних програм професійної перепідготовки (за віковими групами, статтю, місцем проживання);
- частка підприємств, які в результаті гендерного аудиту запровадили гнучкі умови праці для працівниць/працівників, які виховують маленьких дітей, тощо.

Якісні показники забезпечують зворотний зв'язок від різних груп жінок і чоловіків та доповнюють кількісні показники при оцінюванні досягнення мети.

Кожен запланований показник повинен бути вимірюваним, щоб мати можливість однозначно визначити рівень його досягнення. Базове значення показника вимірюється до початку реалізації нормативно-правового акта й використовується для розуміння початкових умов і відстеження прогресу в його досягненні.

Остаточне значення показника визначає досягнення мети в результаті впровадження нормативно-правового акта.

У процесі моніторингу розробнику потрібно порівняти поточну ситуацію із запланованими результатами, щоб своєчасно виявити відхилення.



Щодо оцінювання, то воно проводиться на ключових етапах упровадження стратегічних положень і дає змогу пояснити причини проблем, визначити можливі шляхи їх розв'язання, причини досягнення або не досягнення запланованих результатів. Оцінювання — це інструмент, за допомогою якого розробник підзаконного акта може ідентифікувати:

- які зміни в знаннях, навичках, вміннях, перевагах у доступі та послугах відбулись у визначених цільових групах дівчат і хлопців, жінок і чоловіків (1-2 роки з початку впровадження нормативно-правового акта);
- які зміни в поведінці, практиці, стосунках відбулись у визначених цільових групах дівчат і хлопців, жінок і чоловіків (3-4 роки з початку впровадження нормативно-правового акта);
- які відбулися зміни в якості життя визначених цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків (5-7 років з початку впровадження нормативно-правового акта).

4. ВИСНОВОК

Цей посібник має на меті створити в державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування необхідні компетенції щодо виявлення потреб різних груп жінок і чоловіків. Усі кроки та процедури були ретельно розглянуті й проілюстровані прикладами, таблицями та контрольними списками. Найважливішим наступним кроком є застосування всіх знань і досвіду на практиці.

Кожен державний службовець та посадова особа органу місцевого самоврядування, незалежно від повноважень і посади, повинен пам'ятати, що інтеграція гендерного підходу, врахування потреб та інтересів різних жінок і чоловіків у їхній діяльності приносить користь усім групам українців та українок, а не лише найбільш вразливим.

Найефективніший результат використання Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої наказом Мінсоцполітики від 27.02.2020 № 86, може бути забезпечений за умови співпраці та взаємодії всіх органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань усіх рівнів та суспільства. Це не тільки допоможе збирати, обробляти та використовувати дані з розподілом за статтю та іншими ознаками, які характеризують становище різних груп жінок і чоловіків, для формування державної політики в усіх сферах життєдіяльності суспільства з урахуванням потреб цих груп, а посилить ефективність діяльності різних органів державної влади шляхом створення ефективних синергетичних ефектів. Зрештою, основні інтереси — інтереси різних груп бенефіціарів — залишатимуться пріоритетними та сприятимуть розвитку й процвітанню України.



ДОДАТОК А. ГЛОСАРІЙ ТЕРМІНІВ

гендер	соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків;
гендерна рівність	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 (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);
гендерні відносини	соціально сконструйовані відносини між жінками й чоловіками, які мають яскраво виражений гендерний характер. Залежно від розподілу влади визначаються патріархальні (домінування чоловіка, батька в структурі гендерних відносин), матріархальні (домінування жінки, матері в структурі гендерних відносин) та егалітарні (рівний розподіл влади між партнерами) гендерні відносини;
гендерна чутливість	розуміння та прийняття до уваги соціально зумовлених факторів, що лежать в основі дискримінації за ознакою статі; акцентування на показі внеску жінок і чоловіків у суспільне благо;
гендерна політика	дії суб'єктів політичної сфери (держави, політичних партій, громадських об'єднань, міжнародних інституцій), спрямовані на утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей, завдань і методів їх досягнення;
гендерно-правова експертиза	аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);
гендерна культура	система уявлень, цінностей, знань, норм, інтересів, потреб, які формують соціокультурні аспекти статі, встановлюють статуси жінок і чоловіків; визначають їхні ролі, взаємовідносини й моделі поведінки в різних сферах життя та впливають на форми й результати творчої діяльності статей; визначають їхнє місце в загальній картині світу. Гендерна культура відтворює, закріплює та формує відмінності між статями; регулює взаємовідносини жінок і чоловіків в особистому, родинному й соціальному житті;
гендерний аналіз+ (GBA+)	аналітичний інструмент для вивчення потенційного впливу політик, програм чи проєктів на різні групи жінок і чоловіків, дівчат і хлопців;

гендерний підхід	стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок і чоловіків як невіддільної частини планування, реалізації, моніторингу й оцінювання політики та програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ;
гендерний розрив	статистично фіксована відмінність, наявна між жінками й чоловіками як соціальними групами з погляду економічної активності населення, зайнятості, заробітної плати, професійних занять, професійної сегрегації тощо (щодо участі, доступу, прав, винагороди за працю або пільг);
гендерно нейтральний підхід	політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що державна політика та 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 та потреб жінок і чоловіків;
гендерно чутлива бюджетна програма	бюджетна програма, яка враховує гендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості на забезпечення гендерної рівності: зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з погляду забезпечення гендерних потреб і задоволення гендерних інтересів. Головний розпорядник має прагнути врахувати гендерний аспект при визначенні обсягу та якості усіх публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми;
гендерно нейтральна бюджетна програма	бюджетна програма, яка за результатами гендерного аналізу визнана такою, що потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування гендерного аспекту;
гендерні стереотипи	це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків і жінок наділяють характеристиками та функціями, що визначаються й обмежуються їхньою статтю;
дискримінація	ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми 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 або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом; крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними й необхідними (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);



дискримінація за ознакою статі	ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами чи привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; крім випадків, коли такі обмеження чи привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними й необхідними (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);
пряма дискримінація	ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їхніми певними ознаками поведуться 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 й необхідними (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);
практичні гендерні потреби	потреби, пов'язані з умовами, у яких опиняються жінки та чоловіки через їхні гендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема, асоціювання з жінками виконання обов'язків з догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, ведення домогосподарства), а також із ситуаціями, що виникають у зв'язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо харчових продуктів, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо);
непряма дискримінація	ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінювання, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище в порівнянні 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 (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);
зацікавлена особа	будь-яка фізична чи юридична особа чи громадське об'єднання без статусу юридичної особи (резидент чи нерезидент України), що має безпосередній або опосередкований інтерес щодо діяльності з розроблення, ухвалення та реалізації нормативно-правових актів;
моніторинг	система постійного спостереження за явищами та процесами, що відбуваються в суспільстві, результати якого служать для обґрунтування управлінських рішень;
нормативно-правовий акт	офіційний документ, ухвалений уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законом формі та порядку, який встановлює норми права для неозначеного кола осіб і розрахований на неодноразове застосування;

оцінювання	аналітичний інструмент вимірювання прямих ефектів, результативності та довгострокових наслідків реалізації державних програм, галузевої політики, програм розвитку, проєктів некомерційного сектору, корпоративних програм;
оцінювання 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;
позитивні дії	спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією та законами України (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);
прогноз впливу	аналітичний документ, підготовлений розробником проєкту акта за встановленою Регламентом Кабінету Міністрів України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 року № 950, формою з метою інформування членів Кабінету Міністрів України про можливі позитивні та негативні наслідки реалізації відповідного акта Уряду;
прогнозування впливу	діяльність, спрямована на ідентифікацію та оцінку ймовірного впливу реалізації акта на ключові інтереси зацікавлених сторін;
рівні права жінок і чоловіків	відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);
рівні можливості жінок і чоловіків	рівні умови та доступ до ресурсів для реалізації рівних прав жінок і чоловіків (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);
репродуктивна праця	робота, яка відновлює людські ресурси, включно з веденням господарства й турботою про членів своєї сім'ї, вихованням дітей і доглядом за дітьми, приготуванням їжі та прибиранням, охороною родини зокрема;
статистичні дані з розподілом за статтю	показники, статистичні дані чи інша інформація, збір і використання яких здійснюється розподілено (сегреговано) за ознакою статі. Це є ключовою необхідністю для здійснення якісного аналізу й оцінювання впливу політики, програми чи інших дій окремо на різні групи жінок і чоловіків;



стать	сукупність ознак біологічних і фізіологічних особливостей особи;
стратегічні гендерні потреби	потреби, спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, що пов'язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов;
сексуальні домагання	дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»);
сексизм	будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать; та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): а) порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; б) фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду чи страждання особи чи групи осіб; в) створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; г) перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; д) підтримку гендерних стереотипів;
утиск	небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні»).

ДОДАТОК В. МІЖНАРОДНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Документи Організації Об'єднаних Націй

Одним з базових документів серед міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав жінок та забезпечення їм рівних з чоловіками прав і можливостей є **Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок** (далі — Конвенція), підписана Україною 18 грудня 1979 року. Вже понад 40 років держава Україна зобов'язується вживати заходів для запобігання та протидії дискримінації щодо жінок, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Питання, що регулюються Конвенцією:

статті 1-5 – описують характер і обсяг заходів, які країни зобов'язуються вжити для встановлення рівноправ'я та припинення дискримінації щодо жінок і дівчат;

стаття 6 – торгівля жінками та проституція;

стаття 7 – політичне й громадське життя;

стаття 8 – участь у роботі на міжнародному рівні;

стаття 9 – національність;

стаття 10 – освіта;

стаття 11 – працевлаштування;

стаття 12 – охорона здоров'я та планування сім'ї;

стаття 13 – соціальні й економічні блага;

стаття 14 – жінки, що проживають у сільській місцевості;

стаття 15 – рівність перед законом;

стаття 16 – шлюб і сімейні стосунки;

статті 17-30 описують процедури, за допомогою яких відбувається імплементація Конвенції, та спосіб контролю за виконанням (*наприклад, кожні чотири роки держави-сторони зобов'язані подавати Генеральному секретареві ООН для розгляду Комітетом доповідь про законодавчі, судові, адміністративні або інші заходи, вжиті ними для виконання положень Конвенції, та про прогрес, досягнутий у цьому напрямі*).

З моменту ратифікації Конвенції Україна подала до Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі — Комітет) 8 періодичних доповідей. Після розгляду кожної з доповідей Комітет виносив Заключні зауваження за доповідями, де в загальному описував фактори й труднощі, які впливають на виконання положень Конвенції; позитивні аспекти; питання, які спричиняють стурбованість, а також пропозиції та рекомендації, спрямовані на ефективне виконання положень Конвенції. 9 березня 2017 року Комітетом були опубліковані Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді, які для України слугують орієнтиром щодо розроблення та впровадження законодавства, формування національної політики та загальнодержавних програм (*або окремих заходів*) у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.



Водночас періодичні доповіді для фахівців структурних підрозділів центральних органів виконавчої влади слугують одним із джерел отримання інформації про становище різних груп жінок (зокрема в громадсько-політичній сфері, соціально-економічній сфері, сфері освіти, охорони здоров'я тощо), особливо з ухваленням Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів і Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ.

10 грудня 1999 року Генеральною Асамблеєю ООН ухвалено **Факультативний протокол до Конвенції** (ратифікований Україною 5 червня 2003 року), який є договором, що не містить нових матеріальних прав, але містить дві процедури — подання скарг і проведення розслідування. Процедура подання скарг є механізмом, за допомогою якого особа або група осіб, які зазнали конкретних порушень прав за Конвенцією, можуть звернутися до Комітету. Для подання скарга має відповідати таким критеріям:

- вичерпано всі доступні внутрішні засоби правового захисту;
- не розглядалася раніше Комітетом або іншою процедурою міжнародного розгляду чи врегулювання;
- бути сумісною з положеннями Конвенції; бути достатньо обґрунтованою та не безпідставною;
- факти, які є предметом скарги, не траплялися до того, як Протокол набув чинності для цієї держави-учасниці; а якщо траплялися, то тривали й після набуття чинності Протоколу.

Які засоби захисту та рекомендації надаються Комітетом за наслідками розгляду скарги? Це можуть бути:

- тимчасові інструкції та заходи, які повинні вживатися для припинення порушень і запобігання їм у майбутньому;
- реституція чи дії, які треба виконати для відновлення тих умов, у яких перебували жертви порушень до того, як їхні права були порушені;
- компенсація жертві та її реабілітація;
- перегляд справи;
- виконання рішень національних судів з метою забезпечення жертвам порушень таких умов, у яких вони зможуть здійснити свої права;
- перегляд законодавства, адміністративних рішень і/чи практик, які згадувалися в скарзі.

На відміну від процедури подання скарг, процедура проведення розслідування є механізмом, через який Комітет може формулювати свої зауваження та рекомендації в разі серйозних або системних порушень державою-учасницею прав, викладених у Конвенції (наприклад, дискримінація щодо жінок, пов'язана з порушенням їхнього права на життя, фізичну та психічну цілісність, безпеку).

Які засоби захисту та рекомендації надаються Комітетом за підсумками проведення розслідування? Це можуть бути:

- ухвалення директив і практик з метою спостереження та швидкого реагування у випадках серйозних порушень прав жінок;
- заходи з метою припинення наявних порушень і запобігання повтору подібних порушень у майбутньому;

- зміни в законодавстві;
- підвищення ефективності методів розслідування з особливою увагою гендерній тематиці;
- регулярні перевірки в таких державних установах, як в'язниці та місця тимчасового утримання мігрантів;
- вжиття тимчасових спеціальних заходів у відповідній сфері діяльності;
- створення програм чи центрів допомоги жінкам;
- введення санкцій за дискримінацію на суспільному та приватному рівнях чи інше регулювання;
- заходи з надання юридичної або іншої підтримки жертвам порушення прав для забезпечення їм доступу до судової системи;
- встановлення для уряду тимчасових рамок для надання Комітетові звіту про заходи, вжиті з метою впровадження рекомендацій.

Норми про рівноправність жінок і чоловіків зокрема закріплено в **Міжнародному пакті ООН про громадянські та політичні права (1966 р.)** та **Міжнародному пакті ООН про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.)**. Слід відзначити, що держави, які беруть участь у цих Пактах, зобов'язуються забезпечувати рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими, політичними, економічними, соціальними та культурними правами, передбаченими в цих Пактах.

15 вересня 1995 року на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок (м. Пекін) ухвалено **Пекінську декларацію та Платформу дій**, у яких чітко викладена стратегічна програма утвердження гендерної рівності. Зокрема, у Пекінській декларації наголошується, що розширення можливостей жінок і їхня всебічна участь на основі рівності в усіх сферах життя суспільства, включно з участю в процесі ухвалення рішень і доступом до влади, має основне значення для досягнення цілей рівності, розвитку й миру.

Платформа дій являє собою порядок денний для розширення можливостей жінок і, як наслідок, їхнє активне залучення до усіх сфер суспільного та приватного життя шляхом забезпечення всебічної та рівної участі жінок в ухваленні рішень з економічних, соціальних, культурних і політичних питань.

Платформа дій орієнтована на 12 стратегічних цілей із зазначенням конкретних заходів, які повинні вживати органи державної влади в галузі поліпшення становища жінок:

1. жінки та злидні;
2. освіта й професійна підготовка жінок;
3. жінки й охорона здоров'я;
4. насильство щодо жінок;
5. жінки та збройні конфлікти;
6. жінки й економіка;
7. участь жінок у роботі директивних органів та в процесі ухвалення рішень;
8. інституційні механізми поліпшення становища жінок;
9. права людини та жінок;



10. жінки та засоби масової інформації;
11. жінки та навколишнє середовище;
12. дівчата.

З моменту ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій Україна подавала два Національних огляди виконання Пекінської декларації та Платформи дій 2014 та 2019 років. У Національних оглядах міститься оцінка основних досягнень щодо реалізації гендерної рівності та спроб розширення прав і можливостей жінок, статистичні дані та інформація про становище жінок і дівчаток у 12 стратегічно спрямованих сферах Платформи дій, а також конкретні заплановані кроки щодо гендерної рівності в Україні на наступні п'ять років.

Національні огляди – це корисне джерело інформації для фахівців центральних органів виконавчої влади під час розроблення заходів з посилення гендерної рівності в певній сфері/галузі, інтеграції гендерних підходів або проведення оцінювання гендерного впливу галузевої реформи.

У вересні 2015 року в рамках 70-ї сесії Генеральної асамблеї ООН у Нью-Йорку відбувся саміт ООН зі сталого розвитку та ухвалення Порядку денного розвитку після 2015 року, на якому було затверджено нові орієнтири розвитку. Підсумковим документом Саміту «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» було затверджено 17 **Цілей Сталого Розвитку** (далі – ЦСЛ) та 169 завдань. Так, ЦСЛ охоплюють три аспекти сталого розвитку: економічне зростання, соціальну інтеграцію та охорону навколишнього середовища.

Україна, як і інші країни-члени ООН, приєдналася до глобального процесу забезпечення сталого розвитку. Для встановлення стратегічних рамок національного розвитку України на період до 2030 року на засадах принципу «Нікого не залишити осторонь» було започатковано інклюзивний процес адаптації Цілей Сталого Розвитку.

Ціль 5 Цілей Сталого Розвитку присвячена питанню забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток.

Національними завданнями є:

- створення умов для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат;
- зниження рівня гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечення ефективного запобігання його проявам і своєчасна допомога постраждалим;
- заохочення спільної відповідальності за ведення господарства та виховання дитини;
- забезпечення рівних можливостей представництва на вищих рівнях ухвалення рішень у політичному та суспільному житті;
- розширення доступу населення до послуг з планування сім'ї та зниження рівня підліткової народжуваності;
- розширення економічних можливостей жінок.

31 жовтня 2000 року на 4213-му засіданні Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй (далі — Рада Безпеки) **ухвалено Резолюцію 1325 (2000)**. Це перша резолюція Ради Безпеки, яка визнає непропорційний вплив збройного конфлікту на жінок і дівчаток, а також важливості жіночої участі та лідерства в запобіганні збройним конфліктам і в побудові миру.

У Резолюції 1325 (2000) Рада Безпеки рекомендує державам-членам залучати жінок до розв'язання збройних конфліктів, до прикладу:

- закликає держави-члени забезпечити більш активну участь жінок на всіх рівнях ухвалення рішень у рамках національних, регіональних і міжнародних інститутів і механізмів запобігання, регулювання та розв'язання конфліктів;
- закликає держави-члени розширювати свою добровільну фінансову, технічну та матеріальну підтримку зусиль з підготовки персоналу з урахуванням гендерних аспектів;
- закликає всіх дійових осіб при погодженні та здійсненні мирних угод застосовувати підхід, заснований на врахуванні гендерних аспектів, зокрема серед іншого:
 - а. особливих потреб жінок і дівчаток у ході репатріації та переселення, а також у тому, що стосується реабілітації, реінтеграції та постконфліктного відновлення;
 - б. підтримувати заходи щодо сприяння місцевим мирним ініціативам, запропонованим жінками, і мирним процесам врегулювання конфліктів і залученню жінок у діяльність усіх механізмів здійснення мирних переговорів;
 - в. підтримувати заходи, що забезпечують захист і повагу до прав людини жінок і дівчаток, особливо в тому, що стосується конституції, виборчої системи й діяльності поліції та судових органів.

Документи Ради Європи

Слід відзначити насамперед **Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод (1950 р.)**. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (далі — ЄКПЛ) не лише проголосила певні права, але й створила особливий юрисдикційний механізм їх захисту. Відтоді, беручи до уваги статтю 14 ЄКПЛ та статтю 1 Протоколу № 12 до ЄКПЛ, здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою.

Зміст багатьох положень ЄКПЛ розкривається в рішеннях Європейського суду з прав людини. Україна, ратифікувавши Конвенцію, визнала обов'язковою «юрисдикцію Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються тлумачення та застосування Конвенції. Практика Європейського суду з прав людини містить десятки рішень щодо статті 14 ЄКПЛ, деякі з них прямо стосувалися дискримінації за ознакою статі.

Важливим документом, що регламентує систему соціального захисту людини, є **Європейська соціальна хартія (переглянута)**, положення якої, зокрема, передбачають забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту. У статті 26 Європейської соціальної хартії (*переглянутої*) йдеться про право на гідне ставлення на роботі. Задля забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі держава зобов'язується:

- поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки;



- поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Слід зауважити, що Міжнародна організація праці у своїх публікаціях звертала увагу на те, що сексуальні домагання вважаються порушенням прав людини, формою дискримінації, загрозою безпеці та здоров'ю, а також підривом права працівників на рівні можливості та рівне ставлення. Щобільше, сексуальні домагання становлять потенційну загрозу для організацій, адже розхитують підґрунтя соціально-трудова відносин, що своєю чергою негативно впливає на продуктивність, наприклад через невиходи на роботу, плинність кадрів і низький моральний рівень персоналу.

1 серпня 2014 року набула чинності Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (далі — Стамбульська конвенція), яку Україна підписала 11 листопада 2011 року, проте досі не ратифікувала. Стамбульська конвенція зобов'язує сторони, які її ратифікували, вжити конкретних заходів для боротьби з усіма формами насильства щодо жінок.

Стамбульська конвенція є далекосяжною, працює над боротьбою з насильством проти жінок у всіх його формах. Запобігання насильству, захист постраждалих, притягнення до кримінальної відповідальності винних і наголошення на необхідності інтеграції поліції на національному рівні — це те, що робить Стамбульську конвенцію таким сильним інструментом. Заходи, які вимагаються Конвенцією, визначають, що насильство над жінками не може бути припинено без орієнтації на створення рівності між жінками та чоловіками. Вона визнає, що лише зміна динаміки влади та ставлення може по-справжньому запобігти насильству над жінками та дівчатами.

1 березня 2011 року набула чинності для України Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, яка базується на визнанні принципу, згідно з яким торгівля людьми є порушенням прав людини та посяганням на гідність і цілісність людської особистості. Конвенція є всеосяжним договором, який спрямований на запобігання торгівлі, захист прав людини, осіб, які є жертвами торгівлі людьми, а також для судового переслідування торговців людьми.

Застосовується Конвенція до:

- усіх жертв: жінок, чоловіків, дітей;
- (незалежно від форми експлуатації) сексуальної експлуатації, примусової праці чи послуг, рабства чи подібної до рабства практики, поневолення чи вилучення органів;
- усіх форм торгівлі людьми незалежно від того, чи є вони національними або транснаціональними, пов'язані чи не пов'язані вони з організованою злочинністю.

Документи Міжнародної організації праці

До кола міжнародних документів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці належить низка актів Міжнародної організації праці (далі — МОП). Це передусім:

Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (29.06.1951 р.), спрямована на забезпечення застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Цей принцип може застосовуватися шляхом: або національного законодавства; або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством; або колективних договорів між підприємцями та працівниками.

Конвенція про охорону материнства (переглянута 1952 року) № 103, що передбачає надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами мінімум дванадцять тижнів і охоплює період обов'язкової післяпологової відпустки тривалістю не менше ніж шість тижнів. Застосовується Конвенція як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць.

Окрім цього, жінка, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, має право на отримання грошової та медичної допомоги. Наказ роботодавця про звільнення жінки, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, виданий за її відсутності або строки якого збігаються з її відсутністю, є незаконним.

Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (24.06.1975 р.) зобов'язує держави визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення — методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, — рівності можливостей та поведження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації.

Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 (22.06.1984 р.) зобов'язує держави здійснювати активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. Така політика має на меті забезпечити, щоб:

- була робота для всіх, хто готовий стати до роботи та шукає роботу;
- така робота була якомога продуктивнішою;
- була свобода вибору зайнятості та найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку й використовувати свої навички та здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.

Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (22.10.1999 р.) наголошує, що для встановлення справжньої рівності ставлення та можливостей для трудящих чоловіків і жінок, держава має забезпечити, щоб жінки та чоловіки із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки.

Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 (1999 р.) зобов'язує державу негайно вживати ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці. Зокрема, це охоплює:

- недопущення залучення дітей до найгірших форм дитячої праці;
- надання необхідної та належної прямої допомоги для припинення зайняття дітей найгіршими формами дитячої праці та для їхньої реабілітації і соціальної інтеграції;
- надання всім дітям, звільненим від найгірших форм дитячої праці, доступу до безоплатної початкової освіти й у разі можливості та необхідності – до професійно-технічної підготовки;
- виявлення дітей, які перебувають в особливо важкому стані, та допомога таким дітям;
- врахування особливостей становища дівчат.



Конвенція про викорінення насильства та домагань у сфері праці № 190 та супровідна **Рекомендація № 206**, ухвалені в червні 2019 року на конференції до 100-літнього ювілею Міжнародної організації праці. Зазначена Конвенція та Рекомендація є першим міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання й викорінення насильства та домагань у сфері праці, включно з гендерно зумовленими насильством і домаганням.

Конвенція про викорінення насильства та домагань у сфері праці застосовується до всіх секторів, державних і приватних, як у формальній, так і в неформальній економіці, у міських чи сільських населених пунктах. Щобільше, Конвенція та Рекомендація ґрунтуються на застосуванні інклюзивного, комплексного та гендерно чутливого підходу до запобігання й усунення насильства та домагань у сфері праці на основі консультацій з представницькими організаціями роботодавців і організаціями працівників. Цей підхід передбачає заходи щодо забезпечення запобігання, захисту, правозастосування, доступу до засобів правового захисту, розроблення настанов, навчання та проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи.

Стосовно рівності та недискримінації, Конвенція про викорінення насильства та домагань у сфері праці вимагає ухвалення законодавчих і нормативно-правових актів та проведення політик, які гарантують право на рівність і недопущення дискримінації, зокрема для трудящих жінок, а також осіб, що належать до однієї чи кількох уразливих груп або груп, які перебувають у ситуації уразливості, на яких непропорційно впливають насильство та домагання.

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом

16 вересня 2014 року Законом України № 1678-VII ратифіковано **Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейською спільнотою з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони** (далі — Угода про Асоціацію). Статтею 419 Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію передбачено, що сторони посилюватимуть діалог і співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних і здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Разом із цим, Угода про асоціацію передбачає впровадження положень законодавства Європейського Союзу, зокрема директив, які спрямовані на забезпечення гендерної рівності та боротьбу з дискримінацією: Серед них:

- Директива Ради № 2000/43/ЄС від 29.06.2000 про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження;
- Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності;
- Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг;
- Директива Ради № 96/34/ЄС від 3.06.1996 про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену СКПРЕ;
- Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива в значенні статті 16 (1) Директиви № 89/391/ЄЕС);
- Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення.

ДОДАТОК С. УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Частиною першою статті 24 **Конституції України** встановлено, що громадяни мають рівні конституційні права й 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.

Частиною другою вищевказаної статті передбачено норму про рівність прав жінки та чоловіка, яка забезпечується:

- наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти й професійній підготовці, у праці та винагороді за неї;
- спеціальними заходами щодо охорони праці й здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг;
- створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством;
- правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства й дитинства, включно з наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Комплекс взаємопов'язаних конституційних норм, які безпосередньо чи опосередковано гарантують рівність і недискримінацію осіб, передбачено, зокрема, статтею 27 – право на життя; статтею 28 – право на повагу до гідності; статтею 29 – право на свободу й особисту недоторканість; статтею 31 – гарантування таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції; стаття 32 – невтручання в особисте й сімейне життя; стаття 33 – гарантування свободи пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України; стаття 34 – право на свободу думки та слова; стаття 35 – право на свободу світогляду та віросповідання; стаття 36 – право на свободу об'єднання в політичні партії та громадські організації; стаття 40 – право на звернення; стаття 41 – право власності; стаття 42 – право на підприємницьку діяльність; статті 43 та 44 – право на працю і страйк; стаття 45 – право на відпочинок; стаття 46 – право на соціальний захист; стаття 47 – право на житло; стаття 48 – право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї; стаття 49 – право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування; стаття 53 – право на освіту; стаття 54 – гарантування свободи літературної, художньої, наукової та технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав та інші.

Правовим підґрунтям для реалізації жінками та чоловіками рівних прав, наданих їм Конституцією і законами України, стало ухвалення 5 вересня 2005 року Верховною Радою України **Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**. Закон надає визначення низці важливих понять. Це, серед іншого, такі поняття, як дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання, насильство за ознакою статі, гендерна рівність, гендерно-правова експертиза тощо.

Серед положень Закону, що мають прикладне значення, слід виокремити такі:

- стаття 4 – проведення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проєктів нормативно-правових актів. При цьому, розроблення нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;



- стаття 5 – збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист і використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та щодо насильства за ознакою статі, які згруповані за статтю і збираються на постійній основі. Наприклад, за низкою показників збираються й оприлюднюються дані, згруповані за статтю: чисельність постійного населення, середня очікувана тривалість життя при народженні, смертність, зайнятість населення, безробіття населення, середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності тощо;
- частина 3 статті 17 – заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі; висувати різні вимоги до осіб, які працевлаштовуються на роботу; вимагати відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Варто зауважити, що зазначена норма підсилена аналогічною заборонаю в статті 24 **Закону України «Про рекламу»** та статтею 11 **Закону України «Про зайнятість населення»**. Крім цього, у разі порушення вимог щодо рекламування послуг з працевлаштування рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;
- стаття 18 – у разі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, до колективних договорів вносяться положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків. Зазначене кореспондується з абзацом дванадцятим частини другої статті 7 **Закону України «Про колективні договори і угоди»**, згідно з якою в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Серед іншого, також колективні угоди (договори) мають передбачати комплектування кадрами та просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них є дисбаланс; а також усунення нерівності (за її наявності) в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Додатково для використання суб'єктами сторін соціального діалогу при укладенні колективних договорів і угод Міністерством соціальної політики України розроблено Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів і угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах.

Разом з цим, для здійснення оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналізу змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності наказом Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 р. № 448 затверджено Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями;

- стаття 21 – надання допомоги та захисту постраждалим особам від насильства за ознакою статі, зокрема забезпечення доступу до спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб і отримання соціальних послуг, які вони надають; надання тимчасового притулку для безпечного розміщення постраждалих осіб, особливо жінок з дітьми; забезпечення постраждалим особам доступу до правосуддя, у тому числі шляхом надання безоплатної правової допомоги; надання кваліфікованих консультацій з дотриманням правового режиму інформації з обмеженим доступом.

Крім цього, у статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено право особи, яка вважає, що вона стала об'єктом сексуальних домагань, звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Утім, конкретних механізмів запобігання сексуальним домаганням, зокрема у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, вищевказаний Закон не пропонує.

Питання забезпечення рівності трудових прав жінок-працівниць і чоловіків-працівників насамперед втілене в положеннях **Кодексу законів про працю України**. Так, будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри; політичних, релігійних та інших переконань; статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації; етнічного, соціального та іноземного походження; віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав; за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання, — забороняється.

Окрім того, Кодекс законів про працю України передбачає низку спеціальних норм, що встановлюють гарантії при прийнятті на роботу, заборону на звільненні з роботи:

- випробування не встановлюється при прийнятті на роботу вагітних жінок і одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю (частина третя статті 26);
- за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки чи жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, зокрема таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (частина перша та друга статті 56);
- забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу й знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю чи наявністю дітей до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю (частина перша статті 184);
- забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (частина перша та друга статті 174);
- залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (частина перша статті 175);



- не допускається залучення до робіт у нічний час, до наднормових робіт і робіт у вихідні дні та направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);
- жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатися до наднормових робіт або направлятися у відрядження без їхньої згоди (стаття 177);
- відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. У період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (стаття 179);
- жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину; матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; одинокій матері; батьку дитини чи особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі); а також особі, яка взяла під опіку дитину чи особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (частина перша статті 1821);
- гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 1821, 184, 185, 186, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів (стаття 1861).

Задля створення умов для забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною та поєднання трудової діяльності із сімейними обов'язками 15 квітня 2021 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною». Законом доповнено Кодекс законів про працю України та Закон України «Про відпустки» новим видом відпустки – відпусткою при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, що оплачується за рахунок роботодавця. Така відпустка надаватиметься одній із перелічених осіб:

1. чоловіку, дружина якого народила дитину;
2. батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
3. бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Законом також доповнено положення статті 182-1 Кодексу законів про працю України та статті 19 Закону України «Про відпустки» щодо права працівників обох статей, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, на додаткову відпустку. Окрім цього, частину четверту статті 51 Кодексу законів про працю України викладено у новій редакції, що передбачає можливість встановлення скороченої тривалості робочого часу для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Право кожного громадянина та громадянки України користуватися рівними можливостями на обійманні посади державного службовця закріплено в пункті 7 частини першої статті 4 **Закону України «Про державну службу»**. Як зазначено в науково-практичному коментарі до Закону України «Про державну службу» принцип рівного доступу до державної служби гарантується статтею 38 Конституції України, згідно з якою визначається і захищається право рівного доступу громадян до державної служби. Відповідно до цього принципу забороняється будь-яка форма проявів дискримінації, встановлення державним органом або посадовою особою (керівником державної служби) необґрунтованих обмежень чи надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу та проходження державної служби. Водночас не забороняється введення обґрунтованих професійних вимог і обмежень, зокрема щодо наявності досвіду провадження управлінської діяльності на керівних посадах, встановлення відмінностей у правовому статусі осіб, які зумовлені специфікою рівня і профілем освіти та умов і виду діяльності на посадах, що вимагають спеціальних знань і високої компетентності.

Не допускаються будь-які форми дискримінації, визначені законодавством, під час реалізації громадянами права на державну службу (частина четверта статті 19 Закону України «Про державну службу»). Положення цієї статті кореспондуються з частиною першою статті 4 «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія якого поширюється на відносини у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Отже, громадяни та громадянки України без будь-якої дискримінації та необґрунтованих обмежень мають бути допущені до державної служби на загальних умовах рівності. При цьому, створення для такого доступу відповідних умов є обов'язком органу державної влади або іншого державного органу та інших посадових осіб, що полягає в можливості отримання будь-яким громадянином відкритої та повної інформації щодо умов вступу на державну службу та наявних вакантних посад державних службовців у будь-якій структурі державних органів.

Додатково дозволяється застосування позитивних дій задля досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі з урахуванням категорій посад службовців (частина п'ята статті 16 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Укази Президента України

26 липня 2005 року з метою підвищення ефективності державної політики та узгодженості співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків **Указом Президента України № 1135/2005** постановлено, що посадові особи міністерств, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, організують у межах своїх повноважень роботу відповідних органів виконавчої влади, зокрема впроваджують гендерні підходи.

30 вересня 2019 року **Указом Президента України № 722/2019** постановлено підтримувати проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальні Цілі сталого розвитку до 2030 року та результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, викладені в Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна»; забезпечувати дотримання Цілей сталого розвитку на період до 2030 року; зокрема забезпечувати гендерну рівність, розширювати права та можливості усіх жінок і дівчат.



Починаючи з 2016 року, задля забезпечення виконання пріоритетних завдань інтеграції України до Організації Північноатлантичного договору затверджуються річні національні програми співробітництва Україна – НАТО. Усі шість Річних національних програм співробітництва Україна – НАТО, затверджені указами Президента України від 12.02.2016 № 45/2016 р., від 08.04.2017 р. № 103/2017; від 28.03.2018 р. № 89/2018; від 10.04.2019 р. № 117/2019; від 26.05.2020 р. № 203/2020, від 11.05.2021 р. № 189/2021 містили окрему ціль, спрямовану на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони України.

Постанови Кабінету Міністрів України

В ухвалених 2021 році **Національній стратегії у сфері прав людини** (затверджена Указом Президента України від 24.03.2021 року № 119/2021) та **Плані дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021-2023 роки** (затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.06.2021 р. № 756-р) розглядаються, зокрема, питання забезпечення врахування потреб різних груп жінок і чоловіків під час розроблення проєктів нормативно-правових актів, загальнодержавних стратегій розвитку, стратегій розвитку областей, міст, об'єднаних територіальних громад; забезпечення застосування комплексного гендерного підходу до формування, моніторингу та оцінки державної політики у всіх сферах життя суспільства; запровадження комплексних заходів щодо подолання дискримінації за ознакою статі, зокрема гендерних стереотипів; створення умов для розширення економічних можливостей жінок, запровадження комплексних заходів з протидії всім формам професійної сегрегації за ознакою статі, зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, нерівності у розподілі сімейних обов'язків.

До 20-ї річниці ухвалення Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» Кабінетом Міністрів України 28 жовтня 2020 року ухвалено рішення про затвердження **Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року**, розроблений Міністерством соціальної політики України в тісній співпраці з центральними та місцевими органами виконавчої влади, міжнародними партнерами та громадськими організаціями.

Це вже другий Національний план, за яким працюватимуть центральні та місцеві органи виконавчої влади наступні п'ять років та реалізовуватимуть такі 5 стратегічних цілей:

1. Жінки та чоловіки беруть рівноправну участь в ухваленні рішень щодо запобігання конфліктам, розв'язання конфліктів, постконфліктного відновлення на всіх рівнях і в усіх сферах, зокрема в секторі безпеки й оборони.
2. Створено гендерно чутливу систему ідентифікації безпекових викликів, запобігання цим викликам, реагування на них.
3. Процес постконфліктного відновлення, розбудови та впровадження системи перехідного правосуддя відбувається за принципами забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
4. Держава забезпечує захист від насильства за ознакою статі, сексуального насильства (в умовах збройного конфлікту та в мирний час).
5. Виконавці Національного плану мають розвинену інституційну спроможність ефективно впроваджувати порядок денний «Жінки, мир, безпека» відповідно до міжнародних стандартів.

16 вересня 2020 року розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1128-р схвалена **Концепція комунікації у сфері гендерної рівності**, реалізація якої створить сприятливі умови для покращення сприйняття питання гендерної рівності в суспільстві, розуміння та підтримки основних принципів рівності, популяризації серед різних цільових аудиторій нетерпимості до усіх форм дискримінації, подолання усталених стереотипів стосовно гендерних ролей, а також укорінення у суспільстві стандартів рівності прав жінок і чоловіків.

Окрім того, важливим кроком для посилення інституційного механізму державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на галузевому та регіональному рівні стало прийняття 9 жовтня 2020 року постанови Кабінету Міністрів України № 930 «**Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**», якою затверджено Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.



