

Методичні рекомендації  
містам – підписантам Хартії

**ДОРОЖНЯ КАРТА  
РОЗРОБКИ ПЛАНУ ДІЙ  
ПІСЛЯ ПРИЄДНАННЯ МІСТА  
ДО ХАРТІЇ РІВНОСТІ ЖІНОК  
І ЧОЛОВІКІВ У ЖИТТІ  
МІСЦЕВИХ ГРОМАД**





м. Київ, 2019 рік

**Методичні рекомендації містам – підписантам Хартії для самостійної підготовки плану дій, його реалізації та моніторингу «Дорожня карта щодо розробки плану дій після підписання Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад»** підготовлено в рамках спільної діяльності Асоціації міст України (АМУ) і проекту міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст» (Проект ПРОМІС), який впроваджує Федерація канадських муніципалітетів (ФКМ) за фінансової підтримки Міністерства міжнародних справ Канади.

Методичні рекомендації покликані допомогти містам – підписантам Хартії розробити план імплементації її засад і принципів. Видання розкриває практичну сутність Хартії, допомагає визначити способи її використання як інструменту досягнення рівності в житті громади. За допомогою цих рекомендацій громада може визначити пріоритетні напрями дій, встановити належні індикатори та дослідити, як змінюються показники під впливом управлінських рішень.

**Автор:** Світлана Ходакова, консультантка Проекту ПРОМІС, голова ГО «Інститут місцевої демократії «Відкрите суспільство»

**Консультантки:** Олена Тихомирова, консультантка Проекту ПРОМІС із гендерної рівності  
Світлана Жаворонкова, консультантка Проекту ПРОМІС із гендерної рівності

Зміст видання є виключно думкою авторів і не обов'язково відображає офіційну позицію Міністерства міжнародних справ Канади.

Будь-яку частину цього видання не можна відтворювати або використовувати в жодний спосіб без відповідного посилання на першоджерело й Проект ПРОМІС.

Повне відтворення тексту цього видання в будь-якій формі можливе лише з письмової згоди Проекту ПРОМІС.

© Федерація канадських муніципалітетів / Проект міжнародної технічної допомоги «Партнерство для розвитку міст», 2019.

# Зміст

ПЕРЕДМОВА .....	5
1. ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ .....	7
2. ХАРТІЯ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ: ПРИНЦИПИ ТА ПРЕВАГИ ДЛЯ ГРОМАДИ .....	9
3. ПРИЄДНАННЯ ДО ХАРТІЇ: КРОК ЗА КРОКОМ .....	11
4. ПЛАН ДІЙ .....	13
4.1. Розробка плану дій .....	13
4.2. Приклади імплементації Хартії в містах-підписантах .....	18
5. СИСТЕМА МОНІТОРИНГУ Й ОЦІНКИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЗАСАД І ПРИНЦИПІВ ХАРТІЇ .....	21
ДОДАТКИ .....	26
ДОДАТОК 1. ІНДИКАТОРИ ЩОДО КОЖНОЇ ІЗ 30 СТАТЕЙ ХАРТІЇ .....	26
ДОДАТОК 2. МЕТОДИ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ .....	30
ДОДАТОК 3. ЧЕК-ЛІСТ САМОДІАГНОСТИКИ ОЦІНКИ СТАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОМС .....	32
ДОДАТОК 4. ПЕРЕЛІК РАТИФІКОВАНИХ УКРАЇНОЮ МІЖНАРОДНИХ ДОКУМЕНТІВ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ .....	33
ДОДАТОК 5. НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ПЕРЕЛІК ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ .....	34
ДОДАТОК 6. ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНО-ПРАВОВОЇ ЕКСПЕРТИЗИ .....	35

# Перелік умовних скорочень

Хартія	Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад
ОМС	Органи місцевого самоврядування
НУО	Неурядові організації
СЕМР	Рада європейських муніципалітетів та регіонів
АРВ	Аналіз регуляторного впливу

## Умовні позначки:



- питання для самоперевірки



- успішний досвід, приклади



- зверніть увагу



- можливі дії



- примітка

# ПЕРЕДМОВА

Концепція прав людини передбачає, що будь-яка людина має рівну цінність з іншими, незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних можливостей тощо. Ідея рівності прав, можливостей, цінності будь-якої особи незалежно від статі означена при цьому як гендерна рівність. Отже, гендерна рівність є складовою концепції прав людини. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків. Але серед жінок і чоловіків можна виділити різні групи людей, які мають відмінні виклики, а тому й способи та підходи до врахування їхніх потреб мають бути різними. Тобто біологічні, соціальні, культурні відмінності між чоловіками та жінками не повинні бути підставою для відтворення нерівності. Сучасний світ утверджує ідею, що «чоловіки та жінки різні, але рівні», а нерівність частіше за все є наслідком несправедливого й упередженого ставлення.

Проте саме собою проголошення рівних прав жінок і чоловіків не забезпечує досягнення фактичної рівності. Фактичної (реальної) рівності може бути досягнуто в разі, якщо місцева політика використовуватиме гендерний підхід у своїй діяльності під час планування, реалізації, моніторингу й оцінки програм і проектів. Такий підхід має назву гендерний мейнстримінг (gender mainstreaming).

В Україні триває активна реформа децентралізації влади. Територіальні громади отримують більші фінансові й управлінські повноваження. Це дає їм змогу самостійно планувати політику, розвиток, розподіл ресурсів і реагувати на наявні проблеми. При цьому важливо, щоб отримані повноваження максимально сприяли виконанню обов'язків щодо забезпечення належного рівня життя всім категоріям населення.

На жаль, підходи до ідентифікації та вирішення проблем часто залишаються стереотипними: проблему розглядають без оцінки потреб різного впливу політики на жінок та чоловіків. Така ситуація лиш поглиблює гендерну нерівність у громадах, унаслідок чого — зокрема, але не виключно — Україна посідає 83-тє місце за рівнем розвитку демократії в країні (дані Democracy Index 2017<sup>1</sup>) і 65-тє місце — у світовому рейтингу дотримання гендерної рівності (дані Всесвітнього економічного форуму<sup>2</sup>).

Індекси — це сухі цифри, але за ними стоять життя людей. Люди масово залишають Україну: за оцінками Центру економічної стратегії, у 2015–2017 роках на роботах за кордоном побувало 4 млн українських громадян<sup>3</sup>. Це стається й тому, що їх не задовольняє ані якість життя, ані наявні в країні можливості.

Чи можливо змінити такий стан речей?

У 2004 році Європейська комісія підтримала проект, започаткований Радою європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR), щодо розроблення портрету віртуального міста, у якому повністю досягнуто гендерної рівності.

Вивчивши досвід близько ста європейських міст і громад в одинадцяти галузях, CEMR підготувала портрет такого змодельованого міста. Для його реалізації була створена Програма «Місто рівності», але без політичної волі місцевої влади реалізація цієї програми не уявляється можливою. Критично важливим є те, щоб місцева влада добровільно й публічно підтримала впровадження політики рівних прав і можливостей на рівні громади.

Саме так народилася ідея створення Європейської хартії рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні. Долучаючись до її підписання,

<sup>1</sup> [http://pages.eiu.com/rs/753-RIQ-438/images/Democracy\\_Index\\_2017.pdf](http://pages.eiu.com/rs/753-RIQ-438/images/Democracy_Index_2017.pdf)

<sup>2</sup> [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

<sup>3</sup> <https://ces.org.ua>

органи місцевого самоврядування публічно визнають свою відданість ідеям рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад.

У Європі до Хартії приєдналися понад 1000 міст, в Україні ж цей процес лише набирає обертів. Так, Вінниця, Одеса, Житомир, Харків, Ірпінь, Білгород-Дністровський та ін., прагнучи покращити якість життя своїх мешканців, уже долучилися до Хартії та розробляють свої плани дій із її реалізації.

Гендерна рівність — це зміна акцентів у плануванні та реалізації політики, а для цього необхідно змінити спосіб мислення людей, які ухвалюють рішення або мають вплив на їх ухвалення. Зміна способу мислення — це досить повільний процес, але результати того варті.

Поки що у світі немає реалізованої моделі того віртуального міста, до якого прагнула СЕМР, проте крок за кроком, поступово, завдяки локальним гендерним ініціативам утвердження в громаді гендерної рівності стає можливим. Ось лише невеличкий приклад того, як це впливає на якість життя людей. Лікарня в м. Гетеборг (Швеція): використовуючи у сфері надання медичної допомоги статистичні дані, розподілені за статтю, було виявлено відмінності в лікуванні жінок і чоловіків, які страждають на серцево-судинні захворювання та мають перелам стегна. Відмінності стосуються симптомів захворювання, швидкості надання допомоги при різних захворюваннях (жінки довше терпіли й не зверталися по допомогу), реагування на знеболювальні засоби. Ці відмінності змінили підхід до лікування жінок і чоловіків, що забезпечило більш збалансоване й ефективне лікування пацієнтів.

Увага — перше, що потребує кожна людина в громаді; увага до проблем і потреб людини призведе до покращення якості життя в громаді загалом.

Реалізація політики рівних прав і рівних можливостей є способом забезпечення рівності та справедливості в суспільстві, у місцевих громадах.

Втілення очікувань людей може змінити ставлення до владних інституцій, збільшити рівень довіри й поваги, що зумовить консолідацію суспільства, зменшення рівня агресії та насильства.

У цій публікації наведено практичну інформацію щодо розробки плану дій для регіональних консультантів із питань гендерної рівності, підписантів Хартії і тих ОМС, що планують впроваджувати гендерний підхід у своїй діяльності.

Розробники Хартії підготували систему моніторингу й оцінки інтеграції гендерного підходу на місцевому рівні. Ознайомитися з нею (англійською мовою) можна на сайті Обсерваторії<sup>4</sup>.

Розробники підкреслюють, що ОМС можуть користуватися цим чи іншим інструментом або самостійно визначити перелік індикаторів для власної системи оцінки рівня інтеграції гендерного підходу в ОМС.

У додатках до цієї публікації надано інформаційні матеріали, які стануть у пригоді під час підготовки плану дій і формування системи моніторингу й оцінки до нього.

Нехай ці матеріали стануть практичним інструментом, який допоможе нам усім побудувати більш справедливе та щасливе суспільство!

*Світлана Ходакова*

---

<sup>4</sup> [www.charter-equality.eu](http://www.charter-equality.eu)

# 1 ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Гендерна політика спрямована на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, на подолання всіх проявів дискримінації.

## Політика, у центрі уваги якої людина

Політика, під час формування якої враховують відмінності між жінками й чоловіками та метою якої є забезпечення їхніх рівних прав і можливостей. Така політика сприяє розвитку кожної особи й відповідає конкретним потребам людини.

## Подолання домашнього насильства

За даними соціологічних досліджень, близько 90% потерпілих від домашнього насильства в Україні — жінки. Крім очевидних негативних ефектів і наслідків цього явища, домашнє насильство українському суспільству обходиться занадто дорого. У 2007 році ця цифра становила 669 249 795 грн (дані Центру Ла-Страда), більша частина цих витрат припадає на втрату здоров'я та майна.

## Рівність в економічному становищі

Українські жінки за роботу однакової цінності отримують у середньому на 25% меншу заробітну плату, ніж чоловіки.

Якщо такий стан речей буде й надалі, то через 20-30 років обсяг пенсії жінок становитиме менше за половину пенсії чоловіків.

На сьогодні в Україні економічно зайнятими є лише 52% жінок віком від 15 до 70 років.

Економічне зростання та гендерна рівність взаємопов'язані: якби жінки досягнули повної рівноправності на ринку праці, то світовий ВВП збільшився б на 26% проти теперішнього й становив би у 2025 році 28 трильйонів дол. США<sup>5</sup>.

## Рівність у політиці

На сьогодні рівень представництва українських жінок у політиці вкрай низький (частка жінок у Верховній Раді дорівнює приблизно 12%). 30% жінок у політиці становлять ту критичну масу, яка здатна змінити правила гри, ефективніше вирішувати проблеми, боронити інтереси всіх груп населення.

Українці підтримують більш збалансоване представництво чоловіків і жінок у політиці. За даними соціологічного дослідження НДІ, проведеного в липні 2018 р., перевагу більш рівноправному представництву чоловіків і жінок у політиці, на відміну від наявної ситуації, готові віддати 60% населення<sup>6</sup>.

## Врахування потреб чоловіків

Очікувана тривалість життя чоловіків в Україні менша на 10-12 років, ніж жінок.

Рівень смертності за деякими захворюваннями в 5 разів перевищує рівень смертності жінок.

Частка чоловіків, які скористалися можливістю взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, не перевищує 3%.

## Протидія стереотипам

Наявні в суспільстві стереотипи перешкоджають реалізації потенціалу чоловіків і жінок у професійній, політичній, сімейній, соціальній сферах. Сексистські стереотипи закріплюють спрощену та спотворену модель відносин між чоловіком і жінкою, легітимізують дискримінацію та гендерно зумовлене насильство.

<sup>5</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018>

<sup>6</sup> [https://www.ndi.org/sites/default/files/July%202018%20SURVEY\\_PUBLIC\\_UKR\\_FINAL.pdf](https://www.ndi.org/sites/default/files/July%202018%20SURVEY_PUBLIC_UKR_FINAL.pdf)

## Добре врядування

Інтеграція гендерного підходу в діяльність органів місцевого самоврядування в контексті відкритого урядування сприяє забезпеченню гендерної рівності та кращого місцевого самоврядування через поліпшення прозорості, залучення громадян, підзвітності та відповідальності органів влади. Розширення можливостей жінок щодо участі в місцевих процесах ухвалення рішень здатне значно підсилити спроможність громад.

Конституція України (ст. 24):

«Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками».

## Європейські цінності, демократія та державна політика

Гендерна політика — це політика, що поважає права кожної людини. Повага, взаємоповага в різних сферах суспільства, починаючи від родини, сімейних стосунків і до відносин у суспільстві, політиці, економіці – важлива складова європейських цінностей. Згідно з дослідженням НДІ, проведеним у липні 2018 р. (виноска 6), 53% респондентів заявили, що хочуть, аби Україна вступила до ЄС; повністю функціонуючу демократію підтримало 83% опитуваних.

Україна підписала й ратифікувала низку міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності та запобігання насильству щодо жінок (перелік документів див. додаток 4).

Україна також має і власне національне законодавство у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та запобігання насильству в сім'ї (перелік законодавчих актів див. додаток 5).



# 2 ХАРТІЯ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ: ПРИНЦИПИ ТА ПРЕВАГИ ДЛЯ ГРОМАДИ

## Принципи Хартії

Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (тут і надалі — Хартія) адресована місцевим і регіональним органам самоврядування та запрошує їх приєднуватися до неї. Підписання Хартії публічно демонструє та свідчить про взяття органом місцевого самоврядування на себе зобов'язань щодо реалізації засад Хартії на території його діяльності.

З метою сприяння реалізації цих зобов'язань кожен орган-підписант зобов'язується розробити план дій для досягнення рівності, у якому буде визначено пріоритети, дії та ресурси для їх реалізації. Крім цього, кожен орган-підписант зобов'язується залучити до реалізації засад Хартії та до впровадження механізмів для досягнення фактичної рівності всі установи й організації на його території.

Підписанти Хартії визнають за основоположні такі принципи діяльності:

1. Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом.

Це право мають реалізувати місцеві та регіональні органи самоврядування в усіх сферах своєї компетенції, зокрема й щодо зобов'язання ліквідувати будь-які форми прямої чи непрямой дискримінації.

2. Для забезпечення рівності жінок і чоловіків потрібно боротися проти різноманітних форм дискримінації та зневаги.

Задля забезпечення рівності між жінками та чоловіками, крім гендерної, необхідно також урахувувати й інші форми дискримінації та зневаги, як-от на основі раси, кольору шкіри, етнічного та соціального походження, генетичних особливостей, мови, релігії або переконань, політичних чи будь-яких інших поглядів, належності до національних меншин, майнового стану, місця народження, інвалідності, віку, соціально-економічного статусу.

3. Збалансована участь жінок і чоловіків в ухваленні рішень є передумовою демократичного суспільства.

Право на рівність чоловіків і жінок потребує від місцевих і регіональних органів самоврядування вжиття відповідних заходів

і прийняття відповідної стратегії для просування збалансованого представництва й участі жінок і чоловіків у всіх сферах ухвалення рішень.

4. Викорінення стереотипів є основоположним для досягнення рівності між жінками та чоловіками.

Місцеві та регіональні органи самоврядування повинні сприяти викоріненню стереотипів і обставин, які лежать в основі нерівності щодо статусу й умов для жінок та які спричиняють нерівну оцінку ролей жінок і чоловіків у політичних, економічних, соціальних і культурних умовах.

5. Для досягнення рівності жінок і чоловіків необхідно інтегрувати гендерну перспективу до всіх видів діяльності місцевих і регіональних органів самоврядування.

Розробляючи політику, методи й інструменти, які мають вплив на повсякденне життя місцевої громади, потрібно брати до уваги гендерну перспективу, наприклад через gender mainstreaming (перекл. гендерне інтегрування) і gender budgeting (перекл. гендерне бюджетування). З цією метою слід аналізувати та враховувати місцевий досвід жінок на рівні їхнього повсякденного життя, у т. ч. умови їх проживання та праці.

6. Плани дій і програми з належним фінансуванням є необхідними інструментами для сприяння досягненню рівності жінок і чоловіків.

Місцеві й регіональні органи самоврядування повинні розробити плани дій і програми для досягнення рівності, які будуть належним чином забезпечені фінансово та людськими ресурсами, необхідними для їх реалізації.

## Які переваги дає громаді приєднання до Хартії

- Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом для всіх і важливою цінністю для кожної демократії. Задля досягнення цього таке право потребує не лише юридичного визнання, а й ефективного застосування до всіх аспектів життя: політичного, економічного, соціального та культурного.
- Оскільки різні сфери управління працюють із людьми, місцеві органи влади є саме тим рівнем, який найкраще підходить для боротьби з нерівністю та її відтворенням. Через власні компетенції та через співпрацю з усіма представниками місцевих організацій ОМС мають змогу вживати конкретних заходів на користь рівності жінок і чоловіків.
- Прояв політичної волі органу місцевого самоврядування. ОМС, які підписують Хартію, публічно визнають свою відданість ідеям рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні та створюють необхідні умови для гендерного мейнстримінгу як стратегії всього муніципалітету.
- Підтримка реалізації державної політики. Збалансована участь жінок і чоловіків в ухваленні рішень є необхідною передумовою становлення та розвитку демократичного суспільства.
- Люди прагнуть відчувати зміну ставлення до їхніх прав у суспільстві, для забезпечення рівності жінок і чоловіків необхідно боротися з різними видами дискримінації та нерівного ставлення.
- Інтеграція гендерної проблематики до всіх видів діяльності місцевих органів влади — це практичний інструмент для просування рівності жінок і чоловіків, який забезпечує краще врядування на місцевому рівні.

# 3 ПРИЄДНАННЯ ДО ХАРТІЇ: КРОК ЗА КРОКОМ

1. Уважне ознайомлення з текстом Хартії<sup>7</sup>.
2. Консультації з ключовими особами, які ухвалюють рішення. Важливо показати досвід інших міст і регіонів щодо застосування гендерного підходу, наприклад, у сфері міського планування/розвитку: пандуси, тактильна плитка, долішній транспорт, дитячі кімнати; або захисту прав людини: притулки для жертв домашнього насильства.
3. Консультації з АМУ, що є національним координатором приєднання до Хартії та впровадження її засад і принципів<sup>8</sup>.
4. Підготовка проекту рішення щодо приєднання до Хартії<sup>9</sup>.
5. Затвердження сесією місцевої ради проекту рішення про приєднання до Хартії.
6. Підписання сертифіката головою місцевої ради та інформування про приєднання Асоціації міст України, що є національним координатором підписантів Хартії, і Ради європейських муніципалітетів та регіонів.

Вебсайт [www.charter-equality.eu](http://www.charter-equality.eu) є платформою обміну для підписантів і надає їм корисну інформацію, зокрема приклади планів дій місцевих і регіональних органів влади, які підписали Хартію.

The image shows a form titled "The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life". The form includes fields for the signatory's name and office, a signature line, and a date line. It also contains a statement of agreement to adhere to the charter and a section for contact information. Logos for CCRE, Observatory, and Local & Regional Europe are visible at the bottom.

У відповідь: на **підтвердження отримання** від вашого місцевого органу влади **сертифіката** вам надійде електронний лист від Секретаріату Обсерваторії.

У цьому листі буде вказано ім'я користувача та пароль, завдяки чому ви зможете додати до Атласу підписантів Хартії інформацію про дії (заходи), які ви вже реалізували у сфері рівності жінок і чоловіків.

Рис. 1. Сертифікат підписанта Хартії<sup>10</sup>

<sup>7</sup> <http://www.charter-equality.eu/the-charter/observatoire-europeen-en.html>

<sup>8</sup> <https://www.auc.org.ua>

<sup>9</sup> Приклад проекту рішення:  
<http://www.vmr.gov.ua/Docs/ExecutiveCommitteeDecisions/2017/N%1153%2018-05-2017%20Про%20проект.pdf>

<sup>10</sup> Посилання на форму сертифіката, розміщену на сайті Обсерваторії:  
English form ([www.ccre.org/fr/bibliotheques/getFile/03d97857b94bcf6ab3547c95f6b2123097addcf0](http://www.ccre.org/fr/bibliotheques/getFile/03d97857b94bcf6ab3547c95f6b2123097addcf0))

## 7. Позначення ОМС — підписанта Хартії на Атласі підписантів.

**Атлас Сторін**, які підписали Хартію, є інструментом для визначення підписантів, їхніх планів дій і найкращого досвіду. Наявність на Атласі дає змогу підвищити видимість вашого місцевого органу влади на європейському рівні, розповсюдити й просувати свій досвід та напрацювання щодо досягнення рівності між жінками й чоловіками. Ви також можете скористатися передовою практикою, яку здобули ваші європейські сусіди. Метою цього інструменту є сприяння обміну між підписантами та заохочення розвитку децентралізованої співпраці.



Рис. 2. Атлас Сторін, що підписали Хартію<sup>11</sup>



### Перевірте себе:

- Чи потрібне рішення місцевої ради для приєднання до Хартії?
- Чи підтримують приєднання особи, які ухвалюють рішення?
- Чи було проведено консультації з громадськістю?
- Де отримати бланк сертифіката про приєднання до Хартії?

<sup>11</sup> <http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/presentation.html>

# 4 ПЛАН ДІЙ

ОМС, що підписав Хартію, у розумні строки (не більше ніж два роки) після дати її підписання має розробити й затвердити свій план дій із питань рівності, а потім послідовно його впроваджувати. План дій із питань рівності визначатиме цілі та пріоритети підписанта; заходи, яких він планує вжити; і ресурси, які буде виділено для забезпечення виконання взятих на себе зобов'язань, а також терміни їх реалізації.

Кожен підписант Хартії перед затвердженням плану дій має провести консультації із зацікавленими сторонами (перелік зацікавлених сторін наведено в розділі 4.2, крок 2 «Консультації»), а після затвердження цього плану — максимально широко його розповсюдити. Також необхідно регулярно повідомляти зацікавлені сторони та громадськість про прогрес у виконанні плану.

ОМС, що підписав Хартію, зобов'язується працювати з відповідною системою оцінювання (див. розділ нижче), яку потрібно створити як частину плану дій, щоб забезпечити відслідковування прогресу у виконанні цілей Хартії.

## Складові плану дій

- цілі;
- пріоритети;
- заходи (діяльність) за пріоритетами відповідності до статей Хартії;
- особа, відділ або організація, відповідальна за виконання;
- ресурси;
- часові рамки;
- план комунікації та навчання;
- показники моніторингу й оцінки впливу.

## 4.1. Розробка плану дій

### Крок 1. Діагностика

#### Оцінка гендерної чутливості представників місцевої ради

Завдання: оцінити рівень гендерної чутливості представників місцевої ради.

#### Аналіз ситуації в місцевій громаді з гендерного погляду

Завдання: проаналізувати ситуацію в місцевій громаді з гендерного погляду, отримати інформацію про потреби й інтереси жінок і чоловіків; визначити зони, де є прогалини (гендерні розриви), пріоритетні сфери.



#### Приклад міста Грац (Австрія)

Перший крок. Гендерне обстеження

Муніципалітет виконав оцінку поточної ситуації щодо гендерної рівності. Опитування проводили зовнішні експерти. Результати створили підґрунтя для майбутньої роботи, а також сприяли підвищенню загальної поінформованості з питань гендерної рівності. На основі дослідження було проведено семінари з керівниками тематичних робочих груп для визначення спільного плану майбутньої роботи та загальних стратегій як для зовнішніх справ, так і для внутрішньої роботи міської ради.

Створення тематичних робочих груп допомогло визначити конкретні дії для реалізації. Цей підхід виявився дуже успішним і став основою майбутніх проектів рівності муніципалітету.



Ідеться про реалізацію заходів для забезпечення рівності як жінок, так і чоловіків.



### Можливі дії:

- Провести демографічний аналіз населення громади з урахуванням гендерносеґрегованих даних (наприклад, загальна чисельність населення; населення, переселене з інших територій; мігранти; домогосподарства; робоча сила відповідно до соціально-професійної категорії; рівень безробіття тощо).
- Переглянути статті Хартії, порівняти їх з інформацією, яку ви маєте для кожної сфери компетенції вашого місцевого ОМС.

Таблиця 1. Необхідні дані щодо відповідних сфер компетенцій (приклади)

Сфера компетенції	Приклад необхідних даних
Політична роль	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ кількість жінок і чоловіків на виборних посадах;</li> <li>▪ кількість жінок і чоловіків, посадових осіб (заступники міських голів, члени виконавчих органів тощо)</li> </ul>
Роль роботодавця	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ дані про оплату праці жінок і чоловіків, що виконують однакову роботу (чи є розрив в оплаті праці жінок і чоловіків);</li> <li>▪ кількість скарг на сексуальні домагання на робочому місці</li> </ul>
Надання послуг	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ кількість жінок і чоловіків, які користуються певними послугами;</li> <li>▪ кількість жінок і чоловіків, які задоволені наданими послугами;</li> <li>▪ ресурси, виділені на соціальну активність жінок і чоловіків (наприклад, спорт / зміцнення здоров'я)</li> </ul>
Планування та сталий розвиток	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ кількість жінок і чоловіків – користувачів громадського транспорту;</li> <li>▪ кількість жінок і чоловіків, що живуть у бідності чи за межею бідності</li> </ul>

Щодо ключових питань можна скористатися національними або міжнародними даними (наприклад, національна гендерна статистика (джерело: Державна служба статистики; Міністерство соціальної політики; профільні міністерства)), а також інформацією з відповідних місцевих проектів (зокрема,

проектів міжнародної технічної допомоги).

Визначте, де немає інформації, розподіленої за статтю.

Аналіз ситуації допоможе визначити галузі/сфери для майбутніх дій щодо посилення гендерної рівності у вашій громаді.



### Приклад міста Грац (Австрія)

Місто Грац для реалізації гендерної політики використовує методика управління, що називається «Збалансована карта показників». Ця методика полягає у визначенні щорічних стратегічних та оперативних цілей на фінансовому рівні, для продуктів, послуг та людських ресурсів. Ці цілі формують базу взаємодії управлінського та політичного рівнів і задля забезпечення їх реалістичності та виконання підлягають щоквартальному оцінюванню. Місто Грац вирішило, що цілі щодо гендерної рівності та різноманітності мають входити до загальних цілей і що основні показники в статистиці повинні бути виокремлені для жінок і чоловіків задля полегшення аналізу й контролю за гендерним підходом. Крім того, усі головні фахівці повинні брати участь у тренінгу з питань гендерної рівності, щоб переконатися, що вся організація розуміє значення принципу гендерної інтеграції.



### Перевірте себе:

- Чи здійснено зовнішню оцінку персоналу у сфері гендерної політики?
- Чи відбуваються семінари з гендерної політики? Семінари потрібно проводити до розроблення плану дій чи після?
- Чи було проведено аналіз ситуації в громаді з гендерного погляду?
- Якщо немає статистики, розподіленої за статтю, як потрібно розробляти план дій?

## Крок 2. Консультації

### З'ясування думки зацікавлених сторін щодо того, які місцеві пріоритети вони вважають важливими з тих, що корелюють зі статтями Хартії

Завдання: провести консультації із зацікавленими сторонами, відповідними організаціями й органами, які активно працюють у різних соціальних сферах.



### Можливі дії:

- Перегляньте наявні консультаційні заходи та процеси.
- Перевірте, чи проаналізовано наявні відповіді за статтю.
- Якщо це так, перевірте, чи є відмінності у відповідях жінок і чоловіків.
- Порівняйте досвід вашої громади із сусідніми громадами — підписантами Хартії (наприклад, у рамках міжмуніципальної співпраці).

### З ким проводити консультації:

- виборними представниками вашого органу влади;
- працівниками профспілок;
- місцевими НУО;
- користувачами послуг і потенційними користувачами послуг, включаючи молодь, людей похилого віку, меншини (зокрема, і переселенців, мігрантів та тих, хто шукає притулку), людей з обмеженими можливостями, людей різних релігій і вірувань, тих, хто страждає від соціальної ізоляції, жертв насильства;
- іншими зацікавленими сторонами.



### Перевірте себе:

- Чи відбуваються консультації з громадськістю в ОМС?
- Чи відбуваються консультації з громадськістю у сфері гендерної політики?
- Чи беруть участь у консультаціях із громадськістю посадові особи, що ухвалюють рішення в ОМС?

## Крок 3. Визначення пріоритетів

### Визначення й остаточне узгодження пріоритетів з усіма зацікавленими сторонами

Завдання: провести аналіз інформації, отриманої від перших двох кроків (інформаційно-аналітичного та консультаційного); визначити пріоритети, щоб зосередитися на них і запланувати реальні зміни протягом наступних кількох років.

Питання, які можливо вирішити швидко (заходи або тактичні дії), не мають бути визначені як пріоритетні.



Пріоритети часто потребують:

- змін у ставленні до гендерної політики;
- практичних дій, де можна досягнути прогресу за декілька років.

Місцеві органи влади, які підписали Хартію, зазвичай мають різні компетенції, ресурси та пріоритети. Через це не потрібно вживати заходів щодо кожної статті Хартії, а натомість ставити завдання та реалізовувати їх саме за визначеними пріоритетами. Краще мати менше чітких, але досяжних цілей, ніж багато таких, які насправді не буде виконано, тож вони не приведуть до змін.



Можливі дії:

- Щоб вирішити, якими ж є ваші пріоритети, уважно прочитайте кожну статтю Хартії та визначте ті, які допомагають досягти реалістичного та здійсненого плану дій хорошої якості.
- Якщо у вас вже є попередній перелік пріоритетів, зверніться до нього та до причин його вибору знову.
- Погодьте цей остаточний перелік пріоритетів із керівництвом місцевої громади та зацікавленими сторонами в громаді.
- Переконайтеся, що політичне керівництво підтримує узгоджені пріоритети й бере на себе зобов'язання вживати відповідних заходів і розподіляти необхідні ресурси.
- Переконайтеся, що посадові особи та державні службовці розуміють і зобов'язані виконувати узгоджені пріоритети.



Як визначити пріоритети, якщо немає розподіленої за статтю статистики?

## Крок 4. Діяльність за пріоритетними напрямками



Неможливо побудувати план дій силами однієї людини — необхідна команда.

- Важливо включити НУО, що займаються питаннями гендерної рівності, місцеву раду з питань рівності (якщо вона є).
- Створити групу, відповідальну за розроблення та подальше виконання плану дій; в ідеалі має бути сформована з обраних представників від усіх основних департаментів та з представників громадянського суспільства.
- Забезпечити, щоб така група мала політичну підтримку.
- Забезпечити, щоб група мала чіткі способи звітування.



- Переконатися, що є бюджети для виконання пріоритетів, включаючи консультації.
- Не забувати про подальші дії та оцінку.
- Узгодити показники прогресу в досягненні цілей із часовими рамками їх виконання. Ще ефективніше, коли показники прогресу буде інтегровано до наявних процесів планування та моніторингу ефективності.



## Приклади Плану дій

Вінницька ОТГ (Україна), програма «Громада за рівність»

Основні завдання програми «Громада за рівність» такі:

- передбачити гендерну перспективу в проектах і програмах Вінницької міської ради на кожному етапі політичного циклу (концепція, планування, імплементація – надання послуг, моніторинг та оцінка);
- інтегрувати гендерний підхід до бюджетного процесу Вінницької міської об'єднаної територіальної громади;
- створювати умови для збалансованого представництва обох статей (жінок і чоловіків) у виборних і виконавчих органах (на рівні не менше як 40% тієї чи іншої статі);
- надавати гендерно чутливі послуги громадянам Вінницької міської об'єднаної територіальної громади;
- запобігати гендерно зумовленому й домашньому насильству та протидіяти йому;
- сприяти підвищенню гендерної свідомості й утвердженню гендерно чутливої моделі поведінки, вільної від стереотипних образів жінок і чоловіків у визначених цільових групах;
- підвищити рівень гендерної чутливості представників органів місцевого самоврядування;
- використовувати систему моніторингу й оцінки, рекомендовану Хартією, на різних етапах моніторингу й оцінки виконання цієї Програми (планування, реалізація, ретроспективна оцінка).

Приклад Плану дій м. Рейк'явіка (Ісландія) — за посиланням:

<http://www.charter-equality.eu/wp-content/uploads/files/genderequalityactionplanreykjavik.pdf>

Приклад Плану дій м. Мальме (Швеція) — за посиланням:

<http://www.charter-equality.eu/wp-content/uploads/files/Development%20plan%20for%20gender%20mainstreaming.pdf>

## 4.2. Приклади імплементації Хартії в містах-підписантах

### м. Вінниця (Україна)

#### Врахування гендерного підходу

Рис. 3. Громадський транспорт. Доступність транспорту для маломобільних груп населення (люди з інвалідністю; громадяни на візках; батьки з дитячими візочками та ін.)



Рис. 4. Громадські місця. Підйомники для людей з інвалідністю

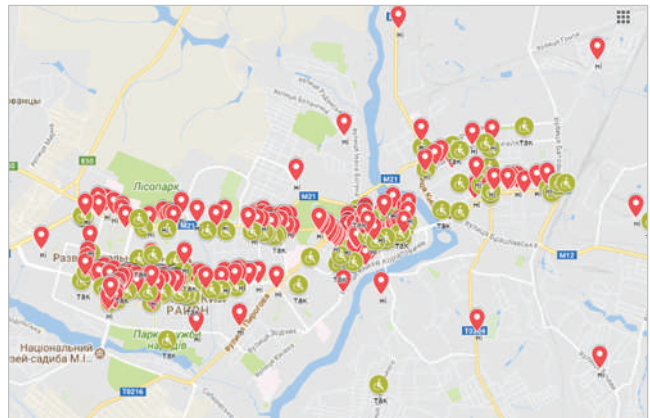


Рис. 5. Громадський простір. Тактильна плитка — вказівник, що належить до індикаційних і спрямувальних засобів просторового орієнтування, є важливим і невід’ємним тактильним інформаційним знаком для безпечного руху сліпих людей. Особливо важлива тактильна плитка як орієнтир-застережник задля гарантування безпеки за маршрутом, у місцях розгалуження маршруту, у ключових місцях для прийняття рішень. Наявність такої плитки є головною умовою для орієнтування на місцевості осіб з інвалідністю по зору

Рис. 6. Мапа доступності міста<sup>12,13</sup>. На мапі позначено різноманітні заклади — від пошти до ресторанів, і можливість потрапити до них людям з інвалідністю чи громадянам з дитячими візочками

<sup>12</sup> <https://vezha.vn.ua/garmoniya-ta-arhiklub-stvoryly-onlajn-mapu-dostupnoyi-vinnysi/>

<sup>13</sup> [https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?mid=18\\_W5Gfb\\_JPyBlhWjTD3riu6PyKA&ll=49.23547130901335%2C28.46466821693116&z=13](https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?mid=18_W5Gfb_JPyBlhWjTD3riu6PyKA&ll=49.23547130901335%2C28.46466821693116&z=13)



## м. Житомир (Україна)

Аналітичне дослідження «Гендерне обличчя Житомира: вчора, сьогодні, завтра»<sup>14</sup> розкриває стан впровадження гендерної рівності в місті впродовж часу дії Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у 2006–2010 роках. Дослідження виконало Головне управління статистики в Житомирській області за ініціативою Управління в справах сім'ї, молоді та спорту Житомирської міської ради.

Рис. 7. Обкладинка дослідження

## м. Харків (Україна)

Центри з надання соціальних послуг «Прозорий офіс» у Шевченківському та Київському районах м. Харкова, які працюють за принципом відкритості та доступності для всіх громадян, зокрема й для людей з обмеженими можливостями. У приміщенні встановлено пандуси, ліфти, інформаційні покажчики з використанням шрифту Брайля, а співробітники володіють мовою жестів.

У міських закладах освіти функціонують дев'ять ресурсних кімнат для учнів з особливими освітніми потребами. Вони облаштовані навчальною, ігровою, соціально-побутовою зонами та зоною відпочинку, де діти мають змогу розвивати прості життєві навички, навчатися й відпочивати. Для порівняння, у минулому навчальному році функціонувала одна така кімната.

Місто Харків перейняло досвід інших міст світу, де водії з вадами слуху мають із собою картки, які допомагають їм спілкуватися з поліцейськими. На пластиковій картці водія



Рис. 8. Навчання працівників спілкуванню мовою жестів

вказані способи, за допомогою яких можна встановити комунікацію з ним, варіанти причини зупинки, які правила він міг порушити та як він може отримати допомогу. У Харкові налічується майже три тисячі людей із вадами слуху, з яких понад половина — автомобілісти.

## м. Вантава (Фінляндія)

Адміністрація м. Вантава відповідно до закону Фінляндії про гендерну рівність, ухваленого в 1986 році, розробила План міста на період 2017–2020 роки.

План складається з трьох взаємопов'язаних розділів:

- огляд відповідних законів, оцінка минулих впроваджених містом стратегій

та інструменти, що сприяють рівності та недискримінації, а також глосарій і рекомендації для місцевих політиків;

- розділ про ухвалення рішень і надання послуг, спрямованих на населення, з описом чітко визначеного очікуваного впливу цих процесів на діяльність міста. Цей розділ спирається на найкращі впроваджені

<sup>14</sup> <https://genderindetail.org.ua/library/ukraine/genderne-oblichchya-zhitomira-vchora-sogodni-zavtra-analitichne-doslidzhennya-134617.html>

практики, підкреслює сфери й потреби, які потребують удосконалення, і сфокусований на нові пріоритетні сфери;

- розділ про посадовців муніципалітетів, у якому наведено індикатори для моніторингу

## Італія

Після виборів в Італії, які відбулися в червні 2017 року, кожним третім депутатом місцевих рад є жінка. Станом на 31 грудня 2017 р. 33% адміністративних посад обіймають жінки. Національна асоціація муніципалітетів Італії (ANCI) розробила Національний стратегічний план щодо протидії насиллю чоловіків щодо жінок на період 2017–2020 років, який тісно пов'язаний зі Стамбульською конвенцією Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству. Національна асоціація продовжує працювати у сфері гендерної рівності та підписала протокол з

діяльності муніципалітетів відповідно до законодавства Фінляндії про гендерну рівність і який містить статистику з розподілом за статтю щодо контрактів із фіксованим строком, а також заробітної плати.

Асоціацією жінок проти насильства (D.I.R.E.) з метою сприяння розвитку дій, проектів або ініціатив, що спрямовані на запобігання насильству чоловіків проти жінок і на боротьбу з ним за допомогою низки інформаційних заходів і дій із підвищення рівня обізнаності щодо гендерно обумовленого насильства.

У межах кампанії проти насильства адміністрація міста Неаполь відкрила центри з протидії насильству, де жінкам і їхнім дітям, що опинилися в складній ситуації, надають психологічне консультування.

## м. Гетеборг (Швеція)

Адміністрація м. Гетеборг розробила стратегічний план, мета якого стати містом рівності. Це означає скорочення невідповідності умов проживання та забезпечення сталого розвитку, задля чого визначено п'ять цілей:

- сприяння гендерній рівності з початку життя людини (від 0 до 6 років) і протягом шкільного навчання (у віці від 6 до 18 років);

- розвиток рівних можливостей для працевлаштування жінок і чоловіків;
- розвиток рівного та сталого середовища й громад;
- сприяння та підтримка політики довіри, участі та впливу.

## м. Бристоль (Великобританія)

Міська рада Бристоля (Великобританія), завдяки ініціативі жіночої комісії, провела картування кількості жінок у консультативних органах. Жінки становлять 51% населення міста, але лише 30% із 70 депутатів Бристоля є жінками, крім того жінки недостатньо представлені в усіх органах місцевого самоврядування. Бристольська жіноча комісія заснувала робочу групу, орієнтовану на представництво жінок у суспільному житті, для заохочення жінок до участі в процесах ухвалення рішень і спонукання брати на себе лідерські функції в місті.

Комісія також доручила провести аудит участі жінок у процесі ухвалення рішень у місті та докладні інтерв'ю з ними, щоб зрозуміти бар'єри, з якими стикаються кандидатки в депутати.

У жовтні 2013 р. робоча група об'єднала зусилля з місцевою жіночою групою «Голос жінок Бристоля» в організації форуму «Жінки в суспільному житті». У заході взяли участь приблизно 100 жінок, які мали можливість зустрітися з депутатками та жінками з державних колегій і з'ясувати, як жінки на впливових посадах виконують свої посадові обов'язки, поєднуючи їх з домашніми. У рамках проекту на вебсайті Ради було створено сторінку «Жіночі консультантки», що включає щоденники та відеоролики з життя жінок. За результатами цих ініціатив кількість жінок, які беруть участь на місцевих виборах, збільшилася, а число жінок, обраних депутатками, зросло з 21 жінки у 2014 році (30%) до 25 жінок — у 2015 році (36%).

# 5 СИСТЕМА МОНІТОРИНГУ Й ОЦІНКИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЗАСАД І ПРИНЦИПІВ ХАРТІЇ

Моніторинг політики гендерної рівності є важливою частиною гендерного підходу та гендерної інтеграції.

Гендерна інтеграція — це інтеграція гендерної перспективи на кожному з етапів політичного процесу: планування, впровадження, моніторинг та оцінка.

Головною метою системи моніторингу Хартії є контроль процесу імплементації Європейської хартії через реалізацію плану дій відповідним ОМС.

Розробники системи моніторингу Хартії наголошують, що користуватися цим інструментом, чи обрати інший, чи визначити

самим перелік індикаторів для власної системи оцінки рівня інтеграції гендерного підходу в ОМС — це вибір самого ОМС.

Індикатори, розроблені в рамках цього проекту, є додатковим інструментом підтримки реалізації політики гендерної рівності на місцевому рівні.

Структура моніторингу спрямована на виконання таких завдань:

- оцінка поточної ситуації та з'ясування потреб;
- контроль за виконанням плану дій;
- оцінка впливу плану дій;
- рекомендації щодо подальших дій.



Важливо залучити всі зацікавлені сторони до кожного етапу процесу моніторингу (планування, впровадження й оцінка).

Тісна співпраця з відповідними зацікавленими сторонами полегшує моніторинг, оскільки вони надають необхідну інформацію/дані.

Моніторинг проводить робоча група, до якої можуть уходити представники розробників і співвиконавців плану дій, а також незалежні експерти.

Моніторингові звіти можна публікувати у вигляді річних звітів.

Програмні заходи можна скоригувати з урахуванням поточної соціально-економічної ситуації, результатів впровадження й реальних можливостей видаткової частини бюджету (визначають щорічно), а також у разі зміни законодавчих, нормативних та інших актів. Річний звіт повинен охоплювати всі запропоновані зміни або коригування плану дій із поясненнями.

Завдяки збору інформації (статистика чи інше) місцева влада може контролювати ситуацію в кожній конкретній сфері.

Інформацію можна збирати через департамент/управління статистики; відповідні зацікавлені сторони та відомства; а також за допомогою опитування чи анкетування.

Система моніторингу Хартії містить 76 індикаторів: 70 індикаторів відповідають кожній із 30 її статей рівності (див. додаток 1). Ще шість індикаторів система моніторингу Хартії пропонує як горизонтальні, тобто міжсекторальні. Їхнє завдання — оцінити, на якому рівні відбувається імплементація Хартії в ОМС загалом.

# Індикатори системи моніторингу

Індикатори системи моніторингу Хартії поділяються на три частини:

1. Контекстна інформація, що надає дані про компетенції підписантів у різних сферах політики в конкретному ОМС.



Приклад індикатора «Існування інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності на рівні органу місцевого самоврядування»

Запитання	Так	Ні	Не знаю
Чи є окремий відділ/підрозділ, який відповідає за реалізацію політики гендерної рівності?			
Чи є уповноважена особа із забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків?			
Чи є радник(ця) з питань гендерної рівності (штатна одиниця або на громадських засадах)?			
Чи є консультативно-дорадчі органи, до яких входять організації громадянського суспільства			

2. Горизонтальні індикатори, що охоплюють міжсекторальні питання, які стосуються імплементації Хартії загалом.



Приклад горизонтального індикатора «Наявність офіційної прихильності місцевих органів влади до впровадження гендерної рівності, що охоплює такі сфери політики»

Сфери політики	Так	Ні	Не знаю
Рівна участь жінок і чоловіків у політичному та громадському житті			
Добре врядування та консультації			
Освіта			
Інші сфери політики			

3. Основні та додаткові індикатори, що вимірюють виконання Хартії.

Основні індикатори вимірюють наявність або відсутність політики та/або процесів, які можуть стосуватися надання всіх місцевих і регіональних послуг.



### Приклад основного індикатора:

Приклад основного індикатора: «Наявність конкретної бюджетної лінії (статті видатків) для забезпечення гендерної рівності» (можливі відповіді: Так / Ні / Не знаю)

Додаткові індикатори вимірюють аспекти, специфічні для конкретних сфер надання послуг.



### Приклад додаткового індикатора

«Наявність керівних принципів для використання інклюзивної мови в усіх документах, створених та опублікованих місцевими органами влади» (можливі відповіді: Так / Ні / Не застосовується / Не знаю)

Більшість індикаторів системи моніторингу Хартії номінальні; респонденти заповнюють їх даючи просту відповідь: «так», «ні» або «не знаю», щодо кожної з оцінюваних сфер. Номінальні індикатори легше заповнювати, оскільки особи, які добре знають роботу органу влади, зазвичай можуть сказати, чи є

закон, політика або діяльність. Ризик полягає в тому, що відповіді можуть бути суб'єктивні. Щоб забезпечити достовірність зібраної інформації, особи, які її повідомляють, повинні могли обґрунтувати свою відповідь і надати докази.

Крім того, індикатори поділяються на три типи.

**Структурні індикатори:** відображають наявність правових інструментів, а також основні інституційні та бюджетні механізми, необхідні для сприяння реалізації рівності жінок і чоловіків. Вони також повинні охоплювати більш широкі політичні рамки, стратегії, рішення та плани дій, що стосуються гендерної рівності. Наприклад, офіційні зобов'язання – план дій, консультації тощо.

**Індикатори процесу:** відображають зусилля, докладені на національному та місцевому або регіональному рівнях для реалізації структурних положень. Сюди входять системи моніторингу, програми дій, навчальні ініціативи, кампанії та інші заходи, спрямовані на реалізацію рівності жінок і чоловіків. Наприклад: реалізовані дії – тренінги.



Приклад індикатора: «Забезпечення навчання з питань гендерної рівності місцевими органами влади за типом навчання»

Тема тренінгу	Так	Ні	Не знаю
Гендерна політика: моніторинг та оцінка			
Протидія гендерним стереотипам			
Протидія гендерно обумовленому насильству			

**Індикатори результатів:** відображають індивідуальні та колективні досягнення щодо стану реалізації гендерної рівності на місцевому рівні, а також результати реалізації плану дій. Ці показники зазвичай кількісні, але можуть мати і якісне вираження, якщо такі зіставні дані є або можуть бути доступні. Наприклад, частка жінок і чоловіків – частка жінок/чоловіків, які обираються.



#### Приклад індикатора:

«Частка жінок і чоловіків на виборних посадах у місцевих органах влади»

## Завдання системи моніторингу

Система моніторингу може виконувати три завдання:

1. Допомогти оцінити поточний стан справ і визначити потреби ОМС (до початку планування).
2. Контролювати реалізацію певних запроваджуваних видів діяльності та політики (під час реалізації плану дій).
3. Оцінювати впроваджені діяльність і політику для встановлення нових цілей (після реалізації плану дій).

## Приклад можливого використання індикаторів на різних етапах моніторингу (до, під час і після) у системі дошкільної освіти

### ДО:

- Збір індикаторів: відсоток дітей за віковими групами та щотижневим часом, проведеним у закладах дошкільної освіти.
- Порівняння цього відсотка із загальними статистичними даними задля кращого розуміння потенційних потреб у більшій кількості послуг відповідно до вікових категорій і робочого часу.
  - Яка кількість дітей у різних вікових групах потребує послуг дошкільної освіти?
  - Яка поточна спроможність дошкільних закладів?
  - Який відсоток дітей у цей час користується дитячими закладами?
  - Чи є потреба у подовженні робочого часу?

### ПІД ЧАС:

якщо нещодавно було впроваджено політику щодо збільшення кількості місць у дошкільних закладах або подовження робочого часу, необхідно відстежувати кількість дітей, які перебувають там у цей час, постійно оновлювати цифри, щоб оцінити, чи були впроваджені заходи результативними та чи планувати подальші дії з удосконалення якості надання послуг (наприклад, зміна простору та/або робочого часу).

### ПІСЛЯ:

якщо було впроваджено політику для збільшення кількості місць у дошкільних закладах або подовження робочого часу, індикатор допоможе оцінити, чи мала впроваджена політика бажаний вплив.

## Принципи системи моніторингу

Залежно від конкретної мети, підхід до створення системи моніторингу може бути абсолютно різним, але деякі ключові принципи залишаються сталими:

- Якщо ОМС розробив план дій щодо рівності, це можна використати як відправну точку, оскільки план повинен дати чіткий огляд цілей, завдань і заходів ОМС у сфері гендерної рівності.
- Якщо ОМС не розробив плану дій, можна використовувати індикатори як орієнтир для вимірювання ступеня інтеграції гендерних аспектів до різних напрямів діяльності та подальшого визначення пріоритетних напрямів у сфері гендерної рівності.
- Після визначення індикаторів та огляду поточної ситуації буде легше контролювати розвиток у часі та щодо поставлених цілей. Пізніше, з поглибленням діяльності у сфері гендерної рівності та передбаченням нових сфер впливу, можна послідовно збільшувати кількість індикаторів у системі моніторингу.

## Інструкція з використання індикаторів

Отже, система моніторингу Хартії пропонує інструкцію для використання індикаторів, кожен із яких містить таку інформацію:

- Повна назва індикатора.
- Визначення: надає додаткову інформацію про те, як інтерпретувати індикатор.
- Відповідні статті Хартії: містить посилання на відповідну статтю (статті) Європейської хартії рівності.
- Тип індикатора: надає інформацію про тип індикатора, тобто результат, структуру або процес.
- Контекст політики: надає інформацію про відповідний політичний контекст для розробки конкретного індикатора.



## Визначення структури моніторингу

- Визначити цілі моніторингу й обрати ряд відповідних індикаторів, які допоможуть виміряти рівень досягнення цілей.
- Розробити методологію для збору відповідних даних (мета, структура, джерела даних).
- Визначити особу або орган, який відповідатиме за збір та аналіз даних і підготовку моніторингових звітів.
- Визначити часову шкалу та частоту збору даних.

## Карта оцінки гендерної рівності

Це політичний та управлінський інструмент, який можуть використовувати місцеві чиновники та політики, щоб оцінити прогрес гендерної рівності в місцевих органах влади.

Карта оцінки складається з горизонтальних індикаторів — тих, які ОМС обрав у рамках системи моніторингу плану дій.



Приклад карти оцінки гендерної рівності

	Горизонтальні індикатори (ГІ)	2019 р.	2023 р.
1.	Існування формальної (унормованої) прихильності місцевої влади до гендерної рівності (ГІ 1)	2	4
2.	Застосування практики гендерної оцінки політик і програм на кожному кроці циклу політики (концепція, планування, імплементація – надання послуг, моніторинг та оцінка) (ГІ 2)	0	3
3.	Наявність розподілених за статтю даних на місцевому рівні в усіх сферах, охоплених Хартією (ГІ 3)	2	3
4.	Збалансоване політичне представництво (ГІ 4)	2	4
5.	Надання гендерно чутливих послуг (ГІ 5)	1	3

- Сфери, які потребують подальшого вдосконалення для досягнення цілей Європейської хартії.
- Галузі, які залишаються незмінними або без істотного прогресу.
- Зони, що близькі до повної імплементації Європейської хартії.



### Перевірте себе:

- Чому важливо проводити моніторинг?
- Чому важливо залучати зацікавлені сторони до процесу моніторингу?
- На яких етапах можна використовувати моніторинг?
- Ознайомтеся з індикаторами та спробуйте зрозуміти, як вони можуть допомогти виміряти прогрес у досягненні гендерної рівності в кожній конкретній сфері.
- Спробуйте пояснити різні типи індикаторів (горизонтальні, основні, додаткові, структурні, процесні та результативні).
- Яких основних кроків слід дотримуватися під час створення системи моніторингу?
- Як можна використовувати індикатори для різних цілей і на різних етапах?
- Що таке карта оцінки гендерної рівності та як її використовувати?

# ДОДАТКИ

## Додаток 1.

### Індикатори щодо кожної із 30 статей Хартії

Індикатори до окремих статей Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад розробила у 2009 році Рада європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR) для надання підтримки місцевим і регіональним органам влади в моніторингу виконання їхніх планів дій для досягнення рівності.

#### **Стаття 1. Демократична відповідальність**

Відсоткова частка чоловіків і жінок, обраних до місцевих органів влади.

#### **Стаття 2. Політичне представництво**

Відсоткова частка чоловіків і жінок – кандидатів до місцевих органів влади.

Відсоткова частка чоловіків і жінок, обраних до місцевих органів влади.

Відсоткова частка чоловіків і жінок, що мають мандати з політичною відповідальністю в ОМС (заступники міського голови, голова комітету тощо).

#### **Стаття 3. Участь у політичному та громадському житті**

Відсоткова частка жінок і чоловіків у місцевих громадських консультативних органах (районних радах, консультативних комітетах тощо).

Відсоткова частка жінок і чоловіків в адміністрації місцевих рад.

#### **Стаття 4. Публічне зобов'язання дотримуватися рівності**

Чи було оприлюднено підписання Хартії?

Чи прийняла місцева влада план дій щодо забезпечення рівності з моменту підписання Хартії?

Чи надсилає ОМС звіти про перебіг реалізації плану дій щодо забезпечення рівності? Якщо так, то як це робиться? Якщо так, то як часто?

#### **Стаття 5. Співпраця з партнерами для підтримки рівності**

Чи провела/проводить місцева влада консультації з органами й організаціями-партнерами, включаючи соціальних партнерів (наприклад, НУО та ін.), щодо плану дій для досягнення рівності?

#### **Стаття 6. Відмова від стереотипів**

Чи проводить місцева рада тренінги або семінари для співробітників і виборних посадових осіб, спрямовані на боротьбу зі стереотипами за ознакою статі?

Якщо так, який відсоток співробітників проходить ці тренінги? Скільки чоловіків і скільки жінок?

Якщо так, то який відсоток виборних посадових осіб проходить ці тренінги? Скільки з них чоловіків і скільки жінок?

#### **Стаття 9. Оцінка ставлення до питання рівності чоловіків і жінок**

Чи проводить місцева влада гендерну оцінку щодо основних напрямів її компетенції?

Чи є офіційний і затверджений план дій для досягнення рівності?

## **Стаття 10. Форми дискримінації та зневаги**

Який відсоток населення території становлять особи, які мають різне етнічне походження або мігранти? (Якщо юридично дозволено збирати ці дані.)

Із цього загального показника, яка розбивка за статтю у відсотках?

Який відсоток жінок різного етнічного походження або жінок-мігранток у цій місцевості працює та який відсоток не має роботи?

Який відсоток чоловіків різного етнічного походження або чоловіків-мігрантів у цій місцевості працює та який відсоток не має роботи?

Чи вживає місцева влада якихось конкретних заходів щодо протидії різним видам дискримінації за місцевим планом дій для досягнення рівності?

## **Стаття 11. Роль роботодавця**

Середня заробітна плата працівників у місцевій раді, проаналізована за статтю та рівнем посади.

Розрив у заробітній платі (у відсотках) чоловіків і жінок, які обіймають еквівалентні посади.

Відсоток працівниць-жінок в ОМС, що обіймають посади, які традиційно вважають чоловічими, і навпаки (за можливості з урахуванням різних рівнів посад).

Відсоткова частка жінок і чоловіків, зайнятих неповний робочий день в ОМС (за можливості з урахуванням різних рівнів посад).

Чи запровадив ОМС заходи щодо протидії сексуальним домаганням на робочому місці?

Чи запровадив ОМС позитивні дії, пов'язані з політикою найму/просування службою в інтересах рівності чоловіків і жінок?

## **Стаття 12. Публічні закупівлі та договори**

Скільки було підписано контрактів ОМС за останній рік, у специфікаціях яких є положення, що враховують гендерні аспекти?

Чи проводить місцева влада навчання з гендерних питань для працівників місцевих органів влади, що відповідають за підготовку оголошення про проведення тендерів, пов'язаних із державними закупівлями?

Якщо так, скільки з них проходять таке навчання?

## **Стаття 13. Освіта й неперервне навчання**

Яка відсоткова частка кожної статі, зайнятої в місцевих освітніх структурах, з розбивкою за віковими групами (догляд за дітьми / заклад дошкільної освіти, початкова школа, середня школа тощо)?

Який відсоток жінок і чоловіків, обіймає вищі/керівні посади в навчальних закладах?

Який відсоток співробітників, найнятих місцевим органом влади, які пройшли навчання з гендерних питань у місцевих освітніх структурах, у розбивці за віковими групами (догляд за дітьми / заклад дошкільної освіти, початкова школа, середня школа тощо)?

Чи проводив ОМС оцінку змісту навчальних матеріалів із використанням гендерного підходу?

Чи проводять у місцевих школах і навчальних закладах заходи, метою яких є нестереотипний підхід до вибору професії як для жінок, так і для чоловіків?

## **Стаття 14. Охорона здоров'я**

Який відсоток бюджету, виділеного на охорону здоров'я, спрямовується на заходи, що висвітлюють конкретні й різні потреби жінок і чоловіків? (Якщо місцева влада має юрисдикцію щодо охорони здоров'я на цій території.)

Чи проводила місцева влада ініціативи у сфері охорони здоров'я з урахуванням гендерних питань?

Чи зробив ОМС кроки для проведення гендерної оцінки послуг у секторі охорони здоров'я?

## **Стаття 15. Соціальна допомога та соціальні послуги**

Який відсоток кожної статі користується місцевими службами соціальної допомоги, з розподілом за категоріями послуг або догляду (наприклад, психічні захворювання, догляд за людьми похилого віку і т. д.)?

Чи є зворотний зв'язок і чи проводять його оцінку з погляду потреб і задоволеності жінок і чоловіків, які користуються послугами соціальної допомоги й догляду?

## **Стаття 16. Піклування про дітей**

Кількість дітей дошкільного віку в цій місцевості з розбивкою за статтю.

Кількість установ для догляду за дітьми, які пропонуються в ОМС для дітей дошкільного віку, з розбивкою за віковими групами.

Чи є послуги догляду за дітьми для співробітників місцевої ради?

Якщо так, то який відсоток сімей, що користуються цими послугами?

## **Стаття 17. Піклування про інших утриманців**

Загальний відсоток жінок і чоловіків, які працюють неповний робочий день у сфері державного управління та які повинні піклуватися про утриманців, що не є дітьми (вразливі люди похилого віку, особи із серйозною інвалідністю тощо). Із цього загального числа, який відсоток для кожної статі?

Якщо місцевий орган влади може оцінити кількість постійних опікунів у регіоні, які займаються доглядом за іншими утриманцями, — який відсоток таких осіб?

Скільки людей задіяно у сфері соціального забезпечення та послуг у регіоні? Який відсоток цих людей становлять жінки? Який відсоток цих людей становлять чоловіки?

## **Стаття 18. Соціальне включення**

Чи включають програми соціальної інтеграції гендерну оцінку?

Яка загальна кількість безробітних проживає в ОМС?

Який відсоток від цієї кількості становлять жінки та чоловіки?

Відсоток місцевого населення, що одержує соціальну допомогу, з розбивкою за категоріями та статтю.

Розрахунковий відсоток жінок і чоловіків серед всього населення, які не говорять основною мовою, використовуваною в регіоні.

## **Стаття 19. Житлові умови**

Розрахункова кількість людей, які проживають у неякісних оселях, з розбивкою осіб у домогосподарствах за статтю.

Відсоткова частка сімей з одним батьком/матір'ю в таких домогосподарствах.

Розрахункова кількість людей, які є безпритульними або перебувають у складній життєвій ситуації, з розбивкою за статтю.

Орієнтовна кількість людей: бездомних; або які перебувають у складній життєвій ситуації; що були переселені протягом одного року, з розбивкою за статтю.

## **Стаття 20. Культура, спорт і відпочинок**

Відсоткова частка жінок і чоловіків, які є членами адміністрації місцевих спортивних організацій.

Відсоткова частка жінок і чоловіків, які є членами адміністрації місцевих культурних організацій.

Відсоток від загального бюджету, виділений на спортивне спорядження й заходи для занять видами спорту, які розглядаються як традиційно жіночі або як традиційно чоловічі.

Чи організовує та фінансує ОМС ініціативи, які спонукають жінок займатися традиційними чоловічими видами спорту, і навпаки?

### **Стаття 21. Безпека й охорона**

Загальна кількість жертв інцидентів (включаючи серйозні злочини проти особистості), що впливають на безпеку й охорону; з аналізом за категоріями злочинів (визначити на місцевому рівні), на рік.

Який відсоток жертв насильства за статтю та категоріями?

Чи вимірює місцева влада страх людей перед злочинністю, використовуючи гендерний підхід?

### **Стаття 22. Насильство над особою іншої статі**

Загальна кількість зареєстрованих випадків насильства за ознакою статі на рік.

Який відсоток із цих зареєстрованих випадків стосувався насильства щодо жінок?

Який відсоток випадків стосувався насильства щодо чоловіків?

Чи вживала місцева влада якихось заходів для запобігання насильству за ознакою статі (наприклад, кампанії з інформування громадськості, спеціалізоване навчання персоналу тощо)?

Чи здійснює або фінансує орган влади конкретні заходи щодо підтримки жертв гендерного насильства (наприклад, притулки тощо)?

### **Стаття 23. Торгівля людьми**

Чи здійснює або фінансує орган влади конкретні заходи щодо підтримки жертв торгівлі людьми?

### **Стаття 26. Мобільність і транспорт**

Чи розробив місцевий орган влади план транспорту або мобільності, що враховує конкретні звички й потреби жінок і чоловіків?

Загальна кількість людей, що користуються громадським транспортом, з розбивкою за статтю.

Кількість людей, що користуються громадським транспортом, з розбивкою за статтю, а також відповідно до маршрутів і видів транспорту (визначити відповідно до місцевого контексту).

Чи вимірює місцева влада рівень задоволеності населення місцевою мобільністю та транспортною інфраструктурою, ураховуючи окремо погляди жінок і чоловіків?

### **Стаття 27. Економічний розвиток**

Чи здійснює та/або фінансує місцевий орган влади заходи, спрямовані на заохочення жінок, які навчаються, здобувати знання та набувати навичок, які традиційно розглядаються як чоловічі, і навпаки?

Чи здійснює та/або фінансує місцевий орган влади заходи, щоб мотивувати роботодавців залучати жінок, що навчаються, на посади, які традиційно вважають чоловічими, і навпаки?

### **Стаття 30. Двосторонні зв'язки та міжнародна співпраця**

Чи є проекти щодо посилення дійсної рівності між жінками та чоловіками в переліку пріоритетів стосовно встановлення партнерства або міжнародної співпраці?

Відсоток жінок і чоловіків, які беруть участь у заходах із розвитку міжнародної співпраці, на рік.

# Додаток 2.

## Методи гендерного аналізу

### Гендерний мейнстрімінг

Гендерний мейнстрімінг (ГМ) — це стратегія, яка полягає в інтеграції гендерної перспективи до всіх сфер і на всіх рівнях для досягнення гендерної рівності. Цей метод ґрунтується на розумінні того, що недостатньо просто «додати» гендерний компонент на фінальних стадіях реалізації проекту. Усі програми, політики та бюджети повинні враховувати вплив на жінок і чоловіків від задуму до оцінки досягнутого впливу.

Як інтегрувати гендерний мейнстрімінг у діяльність ОМС?

Приклади дій:

- регулярно проводити навчання з питань гендерної рівності для працівників ОМС;
- переконатися, що різні органи влади розуміють свою роль і що цілі та дії, спрямовані на досягнення гендерної рівності, вбудовано в наявні плани;
- враховувати гендерну рівність у процесі державних закупівель (наприклад, специфікації послуг для контрактів);
- проводити оцінку потенційного впливу на жінок і чоловіків на ранній стадії для будь-якої нової чи зміненої політики та процедури, проектів і програм або під час розподілу ресурсів;
- аналізувати бюджети в розбивці за статтю (принаймні для кожного ключового пріоритету) як частину кожного щорічного бюджетного циклу;
- збирати інформацію щодо ключових пріоритетів, розбиту за статтю (наприклад, хто користується послугами, відвідує консультації, хто та в яких роботах зайнятий тощо).

### Гендерне бюджетування

Прийняте Радою Європи визначення терміна: гендерне бюджетування є застосуванням гендерної політики в бюджетному процесі. Це означає застосування комплексного гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом, а також зумовлює посилення прозорості та підконтрольності.

Гендерне бюджетування є важливим кроком, щоб перевірити, чи відображено цілі вашої місцевої/регіональної влади в досягненні рівності між чоловіками й жінками в бюджетних рішеннях.

Іншими словами, цей метод полягає в:

1. аналізі того, як використовують державні/місцеві ресурси з погляду гендерної рівності, зосереджуючись на розподілі ресурсів;
2. оцінці впливу нерівномірного розподілу бюджетних коштів на жінок і чоловіків;
3. реструктуризації бюджету за допомогою визначення способу переспрямування ресурсів для їх більш справедливого розподілу.

Щоб проаналізувати розподіл бюджетних ресурсів між жінками та чоловіками й перевірити їх відповідність потребам жінок і чоловіків, є два взаємодоповнювані підходи:

1. визначення конкретних бюджетів для запланованих проектів у сфері гендерної рівності;
2. огляд наявних бюджетів із гендерного погляду.

### Гендерна статистика

Гендерна статистика (статистика розподілена за статтю) надає інформацію про гендерну рівність у всіх сферах суспільного життя.

Гендерна статистика потрібна для:

- 1) підвищення обізнаності громадськості та ОМС щодо реальних умов життя жінок і чоловіків;
- 2) оцінки впливу державної політики на життя жінок і чоловіків;
- 3) забезпечення розробників політики достатньою базовою інформацією для здійснення сприятливих змін у наявній політиці, яка впливає на жінок і чоловіків по-різному.

## Метод 3Р (три ер)

Метод 3Р розроблено у Швеції наприкінці 1990-х років для сприяння в запровадженні гендерної перспективи в муніципалітетах. Підхід полягає в аналізі діяльності на основі 3Р: Репрезентація (представництво), Ресурси та Реалії (стан суспільства, гендерні стереотипи, утверджені ролі жінок і чоловіків, що визначають їхнє становище в цьому суспільстві).

Перші дві Р охоплюють збирання статистичних даних, необхідних для завершення аналізу; закладають підґрунтя для обговорення способів досягнення третьої Р.

**Р1 — Репрезентація (представництво):** аналіз представництва жінок і чоловіків на всіх рівнях діяльності та в усіх процесах ухвалення рішень.

**Р2 — Ресурси:** аналіз того, як розподіляються ресурси між жінками та чоловіками та як їх використовують жінки й чоловіки.

**Р3 — Реалії:** аналіз причин, через які представництво та розподіл ресурсів є на визначеному рівні, з урахуванням висновків, зроблених під час аналізу репрезентації та ресурсів.

Цей тип дослідження дає змогу виявити розподіл влади та ресурсів між жінками й чоловіками та способи, якими гендер впливає на характер й організацію діяльності на місцевому рівні.

Розкриваючи інформацію про наявні нерівності, цей метод допомагає конкретизувати та структурувати роботу з актуалізації гендерної проблематики, а також надає загальну аналітичну базу для започаткування процесу гендерної інтеграції.

### Приклад аналізу за методикою 3Р шведського проекту Jämkom

Це аналіз вибору дівчатами та хлопцями молодіжних навчальних програм.

У першій частині аналізу (Репрезентація) з'ясувалося, що хлопці переважно обирають технічно орієнтовані дисципліни, а дівчата — навчальні програми, що мають стосунок до догляду, а також ділові й адміністративні програми.

У другій частині (Ресурси) аналіз розподілу витрат виявив, що молодіжні програми навчання, які залучали хлопців, коштували від 81 000 до 114 000 шведських крон. Програми, за якими були залучені дівчата, коштували від 48 000 до 67 000 шведських крон. Це означає, що для хлопців було використано значно більше фінансових ресурсів.

Це призвело до обговорення того, чому навчальні програми, на яких переважають чоловіки й хлопці, є більш дорогі, ніж програми для жінок і дівчат. Перша очевидна відповідь полягала в тому, що технічне оснащення, необхідне для навчання чоловіків і хлопців, коштує дорожче.

Але ця відповідь, здається, не пояснює всієї різниці. Наприклад, комп'ютери потрібні для більшості напрямів навчання, але й на цьому етапі була різниця в розподілі ресурсів, що несправедливо. Аналіз дав підстави для роздумів про те, чому більше ресурсів виділяється на навчальні програми, у яких переважають чоловіки. Як наслідок, було порушено питання про можливість унесення змін до цієї програми з метою зробити її більш справедливою та збалансованою.

## Додаток 3.

# Чек-ліст самодіагностики оцінки стану гендерної рівності в ОМС

Будь ласка, дайте відповідь на кожне наведене нижче запитання, використовуючи шкалу від 1 до 3 балів (де 1 бал — зовсім ні, а 3 бали - достатньою мірою / так).

Щоб ця вправа мала користь, намагайтеся бути щирими. Ваші відповіді залишаться конфіденційними, якщо тільки ви самі не виявите бажання обговорити їх. Подумайте про те, на підставі чого ви формуєте свої оцінки, на які приклади спираєтеся.

№	Питання	1	2	3	Коментарі
1	Місцева рада ухвалює рішення, що передбачають запровадження гендерної політики				
2	Місцева рада отримує зворотний зв'язок від громадян стосовно зусиль щодо впровадження гендерної політики				
3	Керівництво місцевої ради впевнене, що рада буде системно ухвалювати рішення щодо впровадження гендерної політики в усіх напрямках її діяльності				
4	Місцева рада має компетенцію та спроможність впроваджувати ефективні гендерні підходи				
5	В організаційних і стратегічних документах сформульовано спрямованість на забезпечення гендерної рівності в перспективі				
6	Усі наявні статистичні дані та звіти аналізують у розрізі статі				
7	Оцінку гендерного впливу внесено до всіх документів, що стосуються діяльності місцевої ради				
8	Простежується чіткий вплив результатів діяльності на жінок і чоловіків, хлопців і дівчат під час операційного та бюджетного моніторингу				
9	Впровадження гендерної політики привело до конкретних і стійких покращень у різних сферах діяльності місцевої ради				
10	Інструкції з організації та проведення заходів містять процедури гендерного інтегрування				
	<b>Загальна сума балів</b>				

Підрахуйте суму балів.



## Додаток 4.

# Перелік ратифікованих Україною міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності

1945 — Статут ООН - перший міжнародний інструмент, що визначає принцип рівності жінок і чоловіків (<http://www.un.org/ru/documents/charter/>)

1948 — Загальна декларація прав людини, якою заборонено всі форми расової та іншої дискримінації ([http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_015](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015))

1974 — Декларація про захист жінок і дітей при надзвичайних обставинах та під час збройних конфліктів ([http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_317](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_317))

1979 — Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) ([http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_207](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_207))

1993 — Декларація Організації Об'єднаних Націй про викорінювання насилля щодо жінок ([https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_506](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506))

1995 — Пекінська декларація та Платформа дій, прийнята на 4-й Всесвітній конференції з питань жінок ([https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507))

2000 — Резолюція 1325 РБ ООН «Жінки, мир, безпека» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>)

2006 — Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні ([http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf))

2011 — Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська Конвенція) — на час публікації цього матеріалу Конвенція не ратифікована Україною <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680096e45>

2015 — Цілі Сталого розвитку (<http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>)

План дій ЄС з гендерних питань на 2016–2020 роки (<https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>)

Рекомендація CM/Rec (2007) 17 країнам-членам про стандарти гендерної рівності та механізми, Комітет Міністрів Ради Європи, 21 листопада 2007 р. ([https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=CM/Rec\(2007\)17](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=CM/Rec(2007)17))

Гендерний підхід: концепція, методологія та презентація найкращих практик, Рада Європи, 2014 рік, м. Страсбург, ст. 41 (більше — тут: <https://rm.coe.int/1680596135>)

## Додаток 5.

# Національне законодавство та перелік законодавчих актів у сфері забезпечення гендерної рівності

1996 — Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>)

2001 — Закон України від 15.11.2001 № 2789-III «Про попередження насильства в сім'ї» (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2789-14>)

2005 — Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ([http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T052866.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T052866.html))

2014 — Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>)

2016 — Національний план дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#n11>)

Червень 2017 р. — Кабінет Міністрів України ухвалив постанову про створення посади Уповноваженого Верховної Ради з питань політики гендерної рівності (<https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF>)

2018 — розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>)

2018 — наказ Міністерства юстиції України № 3719/5 «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів...» (<https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi>)

## Додаток 6.

# Питання для самоконтролю під час проведення гендерно-правової експертизи

(додаток до Методичних рекомендацій із проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів)

1. Чи відповідає аналізований акт (проект) міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, і резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів у сфері гендерної рівності?
2. Чи відповідає аналізований акт (проект) нормам Конституції України, іншим актам законодавства України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?
3. Чи є в аналізованому акті (проекті) положення, що забороняють дискримінацію за ознакою статі?
4. Чи є в аналізованому акті (проекті) положення, що містять позитивні дії?
5. Чи обмежують положення аналізованого акта (проекту) права чоловіків або жінок?
6. Чи надають положення аналізованого акта (проекту) більш широкі права чоловікам або жінкам?
7. Чи надають положення аналізованого акта (проекту) однакову можливість для реалізації прав як чоловікам, так і жінкам?
8. Аналізований акт (проект) справлятиме різний чи однаковий вплив на чоловіків і жінок?
9. Чи є в аналізованому акті (проекті) положення, що заважають досягненню гендерної рівності?
10. Чи призведе ухвалення проекту нормативно-правового акта до дискримінації за ознакою статі?
11. Чи було виявлено під час дослідження ситуації, що у сфері правового регулювання аналізованого акта (проекту) фактично існують питання, які не мають правового регулювання (прогалини)? Як їх можна вирішити?



ПРОЕКТ «ПАРТНЕРСТВО ДЛЯ РОЗВИТКУ МІСТ»

вул. Щекавицька, 30/39, офіс 27, м. Київ, 04071

тел: +38 044 207 1282

факс: +38 044 207 1283

e-mail: [office@pleddg.org.ua](mailto:office@pleddg.org.ua)

[www.pleddg.org.ua](http://www.pleddg.org.ua)