

## Навчальний модуль: Гендерна рівність у місцевому самоврядуванні

### ЗМІСТ

Вступ.....	2
1. Гендерні аспекти суспільного життя.....	3
1.1. Гендер як суспільне явище .....	6
1.2. Гендерні ролі .....	2
1.3. Гендерні стереотипи .....	6
2. Гендерна політика.....	10
2.1. Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності .....	6
2.2. Інструменти та напрями гендерної політики .....	2
2.3. Формування та реалізація гендерної політики на місцевому рівні .....	6
Перелік рекомендованої літератури/корисних посилань.....	16
Тестові питання для самоконтролю.....	17
Правильні відповіді до тестових питань.....	19

## Навчальний модуль: Гендерна рівність у місцевому самоврядуванні

Тренер – Л.В.Гонюкова

### Вступ

Процеси демократизації суспільного життя на світовому і національному рівнях, радикальні зміни, що відбуваються в сучасному політико-правовому становищі жінки, актуалізують сьогодні проблему гендерної рівності, розв'язання якої потребує реалізації гендерної політики, спрямованої на формування нового світогляду щодо ролі жінки в суспільстві загалом і системі місцевого самоврядування зокрема. Успішне проведення гендерної політики, насамперед у системі державного управління, є одним із факторів реалізації демократичних реформ – необхідної умови для входження України як повноправного партнера до світового співтовариства. Україна зобов'язалась до виконання ключових міжнародних зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності. Обравши європейський вектор розвитку, наша держава ратифікувала ряд міжнародних документів, одним із яких було розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Резолюція ООН 1325 присвячена саме тим державам, де тривають збройні конфлікти, тому даний документ актуальний для України. У Звіті із глобального гендерного розриву 2020 р. ( Global Gender Gap Report 2020), що готується Світовим економічним форумом вимірюється величина гендерного розриву (gender gap) у чотирьох важливих сферах нерівності між жінками та чоловіками: економічна участь, рівень освіти, сфера здоров'я та політичне представництво. У 2020 році Україна посідає 59 місце із 153 досліджуваних країн.

У сучасному суспільстві актуальною є проблема гендерної рівності чоловіків і жінок, зміна загальних уявлень про роль обох статей та створення рівних можливостей для їх повної реалізації у всіх сферах суспільного життя, але щоб досягти цієї мети потрібно знайти взаєморозуміння між представниками обох статей, направити їх діяльність на досягнення загальної для всіх мети. Але цього важко досягти до поки жінки і чоловіки не почнуть розуміти істинний зміст поняття «гендер» та «гендерна рівність», ключем для розв'язання цієї проблеми є надання і роз'яснення основних понять цих напрямів діяльності, формування у людей гендерної компетентності. Формування гендерної культури особистості — це те завдання, безпосередньому розв'язанню якого сприяє освіта і просвітництво. Гендерна культура особистості — індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що включає гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтири і моделі поведінки. Залежно від індивідуальної гендерної картини світу формується гендерна культура особистості: або патріархального, або ж егалітарного типу. Егалітарна гендерна культура особистості — це компонент загальної культури людини, який направлений на реалізацію принципу гендерної рівності. Загальноосвітні навчальні заклади як інститути соціалізації сприяють становленню, закріпленню і розвитку гендерних характеристик особистості. Тому гендерна компетентність кожного суб'єкта формування та реалізації гендерної політики є важливою складовою в розвитку всього суспільного життя. Процес впровадження рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у місцевому самоврядуванні – це важливий крок вперед у забезпеченні гендерної рівності.

Основою формування гендерної політики в Україні має стати комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків, який передбачає впровадження гендерного підходу в усі

сфери публічної політики через удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, стратегічної політики та програм у всіх сферах і на всіх рівнях з метою забезпечення принципу гендерної рівності.

**Мета тренінгу:** розширення знань слухачів стосовно інструментів формування та реалізації гендерної політики в місцевому самоврядуванні.

**Завдання тренінгу:**

- виявити розуміння гендеру і гендерних ролей;
- надати уявлення про гендерну політику;
- сформувані вміння виділяти гендерний компонент у процесі виявлення суспільної проблеми;
- сформувані вміння використовувати гендерні інструменти у процесі вирішення суспільної проблеми;

**Очікувані результати тренінгу:** отримання навичок основ аналізу публічної політики як прикладної дисципліни та інтеграції гендерних аспектів у аналіз публічної політики.

- Розуміння гендерних ролей та виявлення гендерних стереотипів;
- засвоєння сутнісного характеру гендерної політики;
- оволодіння знаннями стосовно гендерних інструментів розроблення публічної політики, специфіки її впровадження;
- вміння застосовувати відповідні гендерні інструменти як технології вирішення суспільної проблеми.



## 1. Гендерні аспекти суспільного життя

### 1.1. Гендер як суспільне явище

Становлення сучасного демократичного суспільства є складним трансформаційним процесом, який не може обійтись без гендерних перетворень. Якщо українська держава прагне до демократичного розвитку, то уряд, перш за все, має орієнтуватись на світовий досвід та дотримуватись міжнародних стандартів. У 2000 році 189-ма країнами на Саміті тисячоліття ООН, була прийнята “Декларація Тисячоліття ООН, яка визначила всеосяжні рамки цінностей, принципів і ключових чинників за певними мандатами”. Тоді, забезпечення гендерної рівності було ціллю 3. Нажаль, Україні не вдалось досягти збільшення гендерного співвідношення серед депутатів ВРУ та збалансувати співвідношення середнього рівня заробітної плати жінок та середнього рівня заробітної плати чоловіків.

На початку триденного Саміту зі сталого розвитку, 25 вересня 2015 р., 193 держави-члени Організації Об’єднаних Націй, одноставно ухвалили сміливу нову глобальну програму з ліквідації бідності до 2030 року та забезпечення сталого майбутнього. Ціль гендерної рівності займає п’яту позицію. Вона передбачає досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат. Для того щоб трансформаційні процеси були ефективними в Україні, вони потребують системного законодавчого регулювання, яке має реалізовуватись за допомогою необхідних інститутів та інструментів.

Переосмислення ролей жінок та чоловіків у суспільстві лежить в основі гендерних досліджень. Власне, увага акцентується не на одній статі, а на обох. Сьогодні наголошується на необхідності створення рівних можливостей для реалізації їхньої людської сутності.

Травень 1910 - під час чергового Конгресу Соціалістичної партії США, Національний Комітет Жінок запропонував оголосити останню неділю лютого (за старим стилем) Днем активних дій за права жінок.

Серпень 1910 - у Копенгагені (Данія) понад 100 учасниць Другої Міжнародної Конференції Жінок-Соціалісток з 17 країн одностайно ухвалили рішення: щороку у березні відзначати Міжнародний Жіночий День – день солідарності жінок у боротьбі за рівноправність. Пропозицію про це висунула Клара Цеткін (1857-1933) – видатна німецька діячка та теоретик жіночого і робітничого руху, редакторка газети Die Gleichheit (“Рівність”).

Березень 1911 - понад 1 мільйон жінок у Німеччині, Австрії, Швейцарії, Данії вийшли на мітинги та демонстрації, протестуючи проти дискримінації та вимагаючи рівних із чоловіками прав на працю, на участь у виборах, на освіту і здобуття фаху. У 1912-1915 рр. до них приєдналися також жінки Нідерландів, Франції, Швеції та Росії; серед вимог з'явилися гасла про припинення війни.

8 Березня 1917 (23 лютого за старим стилем) - російські жінки вийшли на вулиці Санкт-Петербурга, щоб висловити свій рішучий протест проти нестерпних умов життя, війни та голоду. Цей масовий жіночий страйк вважається вирішальною подією Лютневої революції в Росії, наслідком якої була зміна державного устрою – від монархії до республіки. Саме тому дата 8 Березня згодом була закріплена для відзначення Міжнародного жіночого дня. Він набув статусу державного свята в СРСР (з 1965 – вихідний день) та інших соціалістичних країнах.

1930-1960 - день солідарності жінок спорадично відзначають у Західній Європі та Північній Америці; відновлення масових акцій у цей день наприкінці 1960 - на початку 1970 рр. пов'язане із другою хвилею фемінізму та новим піднесенням жіночого руху у світі.

1975 - Генеральна Асамблея ООН проголосила 1975 рік Роком жінок, привертаючи в такий спосіб увагу урядів до питання дискримінації жіночих прав у багатьох країнах світу.

1977 - Генеральна Асамблея ООН схвалила резолюцію № 32/142, згідно якої кожній з країн-учасниць пропонувалось відзначати Міжнародний день прав жінок.

1979 - Генеральна Асамблея ООН схвалила Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку ратифікували 150 країн.

Попри те, що в останні десятиліття людство досягло значного поступу у боротьбі з сексизмом (тобто, дискримінацією за ознакою статі) та зробило вагомі кроки на шляху до досягнення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, масштаби гендерної нерівності у світі вражають:

- жінки становлять абсолютну більшість з 1,3 мільярда найбідніших людей світу;
- жінки становлять 75% з 960 мільйонів неписьменних людей у світі;
- жінки в середньому отримують на 30-40% нижчу платню, аніж чоловіки;
- жінки становлять абсолютну більшість жертв домашнього насильства;
- жінки виконують 2/3 роботи в світі і отримують за це лише 5% світових прибутків;
- жінки володіють лише 1% власності у світі.

На початку 90-х років демократичні країни почали активно використовувати гендерний підхід до розв'язання суспільних проблем, аналізу політики. Про це свідчить і створення законодавчої бази. Закони про рівність жінок і чоловіків були прийняті у Польщі, Литві, Японії, Норвегії, Швеції, Франції, Фінляндії, Голландії тощо. Зокрема, країни Британської співдружності схвалили програму дій щодо гендеру і розвитку. У ній стратегічним напрямом був визнаний гендерний, що полягає у врахуванні гендерних перспектив на всіх етапах дослідження та реалізації державної політики/програми/законодавства.

## 1.2. Гендерні ролі

Важливою умовою утвердження гендерної культури є необхідність зміни ментальності чоловіків і жінок. Щоб зміни стали реальністю люди мають усвідомити їх необхідність. Особливо це стосується ЗМІ, державного управління, місцевого самоврядування та політики. Жінки не можуть змінити своє світобачення доки не будуть брати участь в управлінні державою на паритетних засадах з чоловіками, доки ЗМІ не будуть пропагувати гендерно нейтральні взірці.

Погляди на роль чоловіка і жінки у суспільстві формуються в процесі соціалізації індивіда під впливом сім'ї, школи, засобів масової інформації, соціального оточення, а також політичних та державних структур. Актуальним на сьогоднішній день є формування позитивного ставлення до жінок-лідерів, які значною мірою впливають на формування масової свідомості населення.

Новий погляд на соціальну роль жінки у країнах Заходу з'являється після 60-х років у зв'язку з ростом добробуту і вдосконаленням технологій ведення господарства, розширенням мережі послуг, що зменшили потреби в жіночій домашній праці. Більша тривалість життя і зменшення народжуваності скоротили час, що витрачається на виховання дітей. Зі змінами функцій сім'ї все більше й більше жінок почали працювати. Масове залучення жінок до виробництва вплинуло на їх бажання просуватися кар'єрними сходами вгору. Жінки перестають ідентифікувати себе лише з традиційною роллю матері й дружини.

В останній третині ХХ століття історична криза звичного гендерного ладу почала викликати невдоволення як жінок, так і чоловіків, що проявилось в формуванні особливого "чоловічого питання".

Перший "Чоловічий визвольний рух" (The Men's Liberation) народився в США в 1970 р. у руслі ліберальної ідеології. Його організаційним центром у 1970-80-х роках була "Національна Організація для чоловіків, які змінюються", перейменована 1991 р. у "Національну організацію чоловіків проти сексизму" (The National Organization for Men Against Sexism – NOMAS). Головне джерело всіх чоловічих проблем і труднощів ідеологи руху вбачали в обмеженості чоловічої статевої ролі та відповідній психології, доводячи, що від сексистських стереотипів страждають не лише жінки, але й самі чоловіки. Ці погляди поділяють і українські чоловіки, що об'єднуються у різноманітні організації такі як Адаптаційний чоловічий центр (м. Тернопіль), Гендерний проект (м. Вінниця) тощо. У грудні 2004 р. за участю України була заснована Міжнародна чоловіча мережа «Євро-Азійська Гендерна Ліга "EAGLE"», яка ставить собі за мету боротьбу з дискримінацією, з насиллям проти дітей та жінок, торгівлею людьми.

Використання гендерного підходу в суспільному дискурсі надає широкі можливості для переосмислення культури. Ця теорія передбачає зміну ціннісних орієнтирів і перегляд багатьох усталених уявлень. Гендерний підхід, як багатогранне бачення процесу, що передбачає діалог статей з урахуванням форми їх взаємодії та взаємодоповнення повинен посісти чинне місце у побудові демократичного українського суспільства.

**Гендер** – соціальна особливість статі людини на відміну від біологічної статі. **Це соціально-рольовий статус**, що визначає соціальні можливості людини – чоловіка і жінки в усіх сферах життєдіяльності.



Існує декілька визначень терміну гендер, але суттєвої різниці вони не мають. Сучасний філософський словник визначає гендер у двох значеннях: загальному – різниця між чоловіками і жінками за анатомічною статтю; соціологічному – соціальний поділ, який часто ґрунтується на анатомічній статі, але не обов'язково з ним співпадає.<sup>1</sup> Енциклопедичний словник з соціології визначає гендер як поняття, яке позначає соціальні очікування представників різної статі одна від одної. Соціолог Е. Гіденс, наприклад, так трактує гендер: “Ми вживаємо термін стать, коли йдеться про прикметні фізичні ознаки людського тіла, і термін гендер у випадку психологічних, соціальних та культурних відмінностей між чоловіками й жінками. Різниця між статтю і гендером має фундаментальний характер, бо багато відмінностей між чоловіками й жінками мають небіологічне походження”.

Дослівно термін "гендер" з англійської мови перекладається як рід у лінгвістичному сенсі цього слова. У соціальних науках цей термін вперше вжив американський психоаналітик Роберт Столлер у праці "Стать і гендер: про розвиток чоловічості та жіночості".

Виникає закономірне питання про причини й зміст існуючої гендерної диференціації. В культурно-історичному процесі традиційно виділяється тріада чинників, які обумовлюють гендерну диференціацію:

- біологічні відмінності;
- психологічні відмінності;
- соціальні причини.

У період соціальних трансформацій проблема гендерної ідентифікації стає дедалі більш актуальною. Зміна традиційних уявлень і стереотипів має включати переосмислення усталених ролей чоловіка і жінки, усвідомлення того, що не існує "суто" чоловічої, чи жіночої особистості. Всім людським особистостям притаманні самостійність і залежність, активність та пасивність, сила та слабкість, залежно від певних умов та ситуацій.

### 1.3. Гендерні стереотипи

Соціологи стверджують: стереотипи про те, що в економічній сфері чоловік має відігравати головну роль, а жінка — залежну, а також покладання обов'язків із ведення домашнього господарства та виховання дітей виключно на жінок — є одними із ключових факторів економічної нерівності. Як саме ці установки впливають на розвиток суспільства допоможе зрозуміти аналіз стереотипних установок.

У суспільній свідомості гендерні стереотипи функціонують у вигляді стандартизованих уявлень про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають поняттям „чоловіче” і „жіноче”. Чоловікам приписується активне, творче начало, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність. Жіноче ж начало - природно-репродуктивне і тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною. Для жінки головними є ролі сімейні (жінка, мати, господарка), а для чоловіка - ролі професійні. Місце жінки - у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка - у сфері інструментальної праці, тобто творчої та керівної.

Усі типи стереотипів тісно переплетені між собою, мають міцні позиції в суспільстві, а тому суттєво впливають на нього. При цьому вплив є прихованим і тому дуже важко піддається коригуванню.

Гендерні стереотипи як соціальні норми мають надзвичайну стійкість і відтворюються з покоління в покоління. Найстійкіші Гендерні стереотипи засвоюються саме у дитинстві: у сімейному колі, у дитячих садках та в школі. Потім переносяться у доросле життя, у власну родину. При цьому Гендерні стереотипи нерівності між чоловіками та жінками більш

<sup>1</sup> Філософський енциклопедичний словник. К.: Український центр духовної культури, 1999. – 728с.

притаманні чоловікам, ніж жінкам. Як засвідчує В. Бондаровська, 70% юнаків віком 15-17 років і лише 21% дівчат вважають, що домашнє господарство - справа жінки. Жоден з респондентів, які брали участь у соціологічному дослідженні (яке проводила В.Бондаровська) не відповів, що в сім'ї має бути паритет.

Більш загально розглянути вплив Гендерних стереотипів на сімейне життя можна крізь аналіз чоловічих та жіночих сімейних ролей. Зміст цих ролей визначається не лише історичним і культурним контекстом, але й значною мірою Гендерними стереотипами, які панують в соціальному середовищі тієї чи іншої людини. Саме відповідно до пануючих гендерних стереотипів у родині можна виділити три типа сімей: традиційна, егалітарна, змішана.

У дослідженнях, присвячених питанням використання часу, виявлено, що майже в усіх країнах (Японії, Австралії, Канаді тощо) жінки працюють довше, ніж чоловіки. Найбільша різниця між чоловіками та жінками виявляється у ступені їхнього залучення до виконання домашньої роботи. Так, чоловіки в середньому працюють на 2 год. 35 хв. більше ніж жінки, але при цьому витрачають на виконання домашньої роботи лише 24 хв., тоді як жінки 3 год. 34 хв. Одружена жінка приділяє домашній праці 5 год., а чоловік – 28 хв. щодня.

Статистикою підтвержений той факт, що чоловікові простіше, ніж жінці, поєднувати родину і кар'єру. Справді, багато жінок відмовляються від заміжжя та можливості мати дітей заради того, щоб цілковито присвятити себе кар'єрі. Так, у Великобританії серед менеджерів-чоловіків 88% одружених, а серед їх колег-жінок, що перебували у шлюбі 69%. Дітей віком до 16 років мали 21% менеджерів-жінок, а чоловіків 43%. Ще більш невтішна картина у Німеччині, де серед менеджерів 43% неодружених жінок і 4% - чоловіків. 74% жінок не мали дітей і 57% чоловіків.

Прояви гендерної нерівності на ринку робочої сили є частиною широкого соціально-економічного контексту, у якому культурно-політичні переконання та існуюча практика закріплюють цю нерівність в усіх її аспектах.

Краще за все негативні наслідки гендерних стереотипів можна простежити через аналіз професійних відносин. Йдеться про стереотипи, які пов'язані зі змістом праці. Існуюче в суспільстві явище професійної сегрегації, на наш погляд, є відображенням дії стереотипів про пріоритети професійної діяльності саме для чоловіків. Асиметричне розташування жінок в професійній структурі суспільства призводить до нерівності в оплаті праці, дискримінації при наймі на роботу, нерівномірного розподілу чоловіків та жінок у різних галузях (горизонтальна сегрегація) та дискримінація щодо розподілу посад у рамках однієї професійної групи. Всупереч конституційним нормам стать є критерієм, який диференціює можливості професійного росту.

Щодо горизонтальної сегрегації, то в Україні є чіткий розподіл галузей економіки на жіночі та чоловічі. Традиційно жіночими є обслуговуючі галузі – педагогіка, охорона здоров'я, торгівля, громадське харчування, культура. Але зараз помітні значні структурні зміни і в промислових галузях, зростає вага жінок в будівництві, транспорті, промисловості. Причиною таких змін у горизонтальній професійній сегрегації є не гендерна рівність чоловіків і жінок, а добровільний вихід з вказаних галузей чоловічої половини внаслідок низьких заробітків, боргів по заробітній платні.

Дискримінація жінок щодо керівних посад спричиняє іншу проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Тому можна казати, що в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають різну зарплатню. За даними Міністерства статистики України, заробітна плата жінок не перевищує 70-80% зарплати чоловіків.

## 2. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

### 2.1. Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності

Стаття 24 Конституції України гарантує, що «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом».

- **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»** від 8 вересня 2005 року. Закон визначає основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Завдяки цьому закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.

- **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»** від 06 вересня 2012 року. Закон встановлює засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. В документі визначені основні форми дискримінації, запровадження принципу недискримінації в законодавстві України, встановлення заборони дискримінації з одночасним визначенням дій, які не вважаються дискримінацією, визначення суб'єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, впровадження антидискримінаційної експертизи, обов'язкової для проектів законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади.

- **Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року** від 24 лютого 2016 року. Основною метою документу є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положення НПД мають відображатися у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності. НПД став один з основоположних документів для впровадження гендерної політики в секторі безпеки і оборони.

- **Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року** від 11 квітня 2018 року, спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності.

- **Національний план 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** від 5 вересня 2018 року. Основною метою акту є подолання всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат, зниження рівня гендерно зумовленого насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасній допомозі постраждалим, проведення широких інформаційних кампаній з підвищення правової обізнаності, покращення доступу дівчат та жінок до освітніх, медичних, правових та соціальних послуг тощо.

- **Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»** від 7 січня 2018 року, в якому запропоновано інноваційний підхід щодо боротьби з цим негативним явищем у суспільстві, дано визначення домашнього насильства та закріплено механізм



реагування на його випадки. З 11 січня 2019 року у Кримінальному кодексі України запроваджено статтю 126-1 «Домашнє насильство», за порушення якої передбачено настання кримінальної відповідальності (покарання у вигляді позбавлення волі строком до 2 років).

- **Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року від 10 жовтня 2018 року.** Метою Програми є зниження поширеності домашнього насильства та насильства за ознакою статі, розбудова системи запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі відповідно до міжнародних стандартів та Закону України „Про запобігання та протидію домашньому насильству” в умовах децентралізації.

- **Законом України від 12.11.2015 «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу»** внесені зміни до статті 21 Кодексу законів про працю України «Рівність трудових прав громадян України» (далі – КЗпП), які діють з 26.11.2015. Так, відповідно до статті 21 КЗпП «Рівність трудових прав громадян України» заборонена будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, статі та гендерної ідентичності, які пов'язані з характером роботи або умовами її виконання.
- З метою забезпечення єдиного підходу до визначення у колективних договорах та угодах вимог щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, наказом Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56 затверджено **Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах** (далі – Рекомендації). Рекомендації можуть бути використаними суб'єктами сторін соціального діалогу при укладанні колективних договорів. Питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації рекомендується вносити в колективні договори окремим розділом «Рівність і недискримінація». Таким чином, забезпечуватиметься фактична рівність чоловіків і жінок на робочих місцях, не допускається дискримінація за ознакою статі. Застосування вказаних Рекомендацій дасть змогу ефективно використовувати наявні робочі ресурси та отримувати більші вигоди для підприємства у конкуренції за кваліфіковану робочу силу завдяки усуненню дискримінаційних чинників. Запровадження політики рівності та недискримінації на підприємствах, в установах, організаціях сприятиме встановленню прозорих та чітких принципів і методів управління трудовим колективом (працівниками підприємства), рівних і незалежних від статі можливостей професійного навчання, розвитку, кар'єрного зростання; умов для поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками, у тому числі шляхом застосування гнучкого робочого графіка та можливості дистанційної роботи в межах режиму роботи підприємства, установи, організації.

Україна – держава-член ООН і відтак зобов'язана впроваджувати резолюції Ради безпеки ООН. На сьогодні Рада безпеки ООН прийняла вісім резолюцій щодо гендеру, які складають порядок денний «Жінки, Мир, Безпека» 4 . Крім того, Україна погодилась та долучилась до досягнення цілей сталого розвитку (SDG), зокрема Цілі 5: Гендерна рівність. Найважливішим документом з захисту прав жінок є **Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)**, яка була ратифікована у 1981 році. CEDAW створює підґрунтя для держав, що ратифікували документ, «вживати всіх відповідних заходів, зокрема заходів у сфері законодавства й тимчасових спеціальних заходів, для того,

щоб жінки могли користуватися всіма своїми правами людини й основоположними свободами» (стаття 7).

Другий важливий міжнародний документ – **Пекінська декларація та платформа дій (BPfA)**, прийнята ООН у 1995 році<sup>8</sup>. Платформа, яка є порядком денним для розширення повноважень жінок, визнає, що «повна реалізація всіх прав людини та основоположних свобод усіх жінок є важливими для розширення прав і можливостей жінок». Платформа передбачає дванадцять пріоритетних сфер, що вимагають заходів задля покращення становища та прав людини жінок. Платформа включає в себе 12 пріоритетних галузей, які вимагають конкретних дій з метою досягнення гендерної рівності та прогресу жінок.

Визнаючи важливість участі жінок у встановленні миру, вирішенні конфліктів, а також необхідність участі жінок у розробці політики забезпечення безпеки й миру, Рада Безпеки ООН ухвалила **Резолюцію 1325 «Жінки, мир, безпека»** 31 жовтня 2000 року<sup>13</sup>. Резолюція наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні та вирішенні конфліктів, мирних переговорах, заходів, спрямованих на відновлення миру, миротворчих місій, гуманітарній діяльності, а також відновленні після конфліктів, виділяючи при цьому важливість їх рівноправної участі та повного залучення в діяльності, спрямованої на сприяння миру та безпеки. В цьому контексті Резолюція 1325 закликає всі сторони-учасники збільшити участь жінок, впроваджувати гендерну перспективу в усі заходи ООН щодо забезпечення миру та безпеки, а також застосовувати спеціальні заходи для захисту жінок та дівчат від гендерно зумовленого насилля.

Україна – член Ради Європи. Україна стала 37-мою (з 47) країною-членом цієї Європейської організації 9 листопада 1995 року, і тому представлена в органах Ради Європи, включаючи Конгрес місцевих та регіональних влад (надалі «Конгрес»). Рада Європи підтримує фундаментальні цінності, такі як: права людини, демократія та верховенство права, а також є платформою для усіх урядів Європейських країн-членів – більше того, затвердила мінімальні юридичні стандарти в багатьох сферах, включаючи гендерну рівність та участь жінок в політиці. **Рекомендація CM/Rec(2007)17 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про стандарти та механізми гендерної рівності** стосується сфер, що особливо важливі для досягнення гендерної рівності, наприклад, не сексистська мова, економічне життя, баланс між особистим і професійним життям, соціальний захист, протидія насиллю над жінками, тощо. Група спеціалістів з гендерного підходу Ради Європи (1995-1998) визначила гендерний підхід як «(ре)організацію, покращення, розвиток та оцінка політичних процесів таким чином, аби аспект гендерної рівності та перспективи був врахований в усіх напрямках політики та на усіх рівнях та етапах при залученні усіх сторін в процесі розвитку політики». Рекомендація 148(2004) Конгресу про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях наголошує на важливості механізмів гендерної рівності як визнаної системи підтримки, спрямованої допомогти тим особам, яких залучено до розробки політики й надання послуг, зрозуміти й реалізувати концепцію гендерної рівності, а також спосіб, у який належить відстежувати прогрес та заохочувати до звітності осіб, залучених до робіт. Разом з Рекомендацією 148(2004), Резолюція 176(2004) Конгресу призиває органи місцевих та регіональних влад підтримувати гендерну рівність на гендерний підхід та застосовувати в цьому напрямку на практиці відповідні інструменти та механізми, особливо статистика з розподілом за статтю.

**Європейську хартію рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні**, розроблену у 2006 році Радою європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR) році, в Україні прийняв лише один орган місцевого самоврядування. Європейська хартія, як інструмент політичної волі, дуже корисна для органів місцевого самоврядування. Підписана міськими головами, ця Хартія надає чіткі рекомендації органам місцевого самоврядування щодо заходів в рамках їх компетенцій, які потрібно впроваджувати для забезпечення рівноправ'я між чоловіками та жінками (а також національними меншинами, недієздатними особами, ВПО, тощо). Крім сприяння гендерній рівності та рівним можливостям (кампанії, громадський

простір, застереження), у документі також зосереджено увагу на важливості виконання гендерного аналізу місцевих рішень/політики, консультацій з чоловіками та жінками стосовно різних питань, а також розвитку гендерно чутливих соціальних служб. Згідно з цим документом, органи місцевого самоврядування зобов'язані розробити план заходів з впровадження політики гендерної рівності а також заохочуються до розробки та обміну кращими практиками між містами та регіонами.

## 2.2. Інструменти та напрями гендерної політики

Основні заходи й цілі політики гендерної рівності визначено в правовій та законодавчій базах, але все ще існує прогалина між процедурами й інституційними інструментами, які мають забезпечувати реалізацію гендерної перспективи в місцевій політиці, участь жінок в суспільному житті чи розробку цільових заходів для покращення становища жінок.

**Інструменти гендерної оцінки** - інструменти, що використовуються з метою оцінки дійсного становища різних статей в організації та передбачають розробку висновків, пропозицій, рекомендацій щодо усунення проявів прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі: гендерний аналіз, гендерний аудит, гендерний моніторинг, гендерно-правова експертиза, гендерна оцінка впливу тощо.

**Інструментарій гендерної рівності** — це методика, використовуючи яку громади можуть самостійно оцінити стан гендерної рівності та скласти план дій щодо його покращення<sup>1</sup>.

Громадам пропонують оцінити гендерну рівність на основі шести індексів.

Ці критерії оцінки були обрані на основі індикаторів Європейської хартії рівності жінок та чоловіків.

*Індекс 1:* чи є офіційне зобов'язання місцевої влади впроваджувати політику гендерної рівності (потрібно оцінити, чи є інституційні механізми забезпечення гендерної рівності, чи затверджені конкретні документи, що її просувають, чи впроваджено гендерно орієнтоване бюджетування та чи є система відстеження бюджетних коштів);

*Індекс 2:* чи діяльність органів місцевого самоврядування враховує гендерні потреби на кожному етапі розробки місцевої політики (під час проєктування, планування, впровадження й моніторингу та оцінки);

*Індекс 3:* чи є статистичні дані, розподілені за статтю, на місцевому рівні у сферах населення та міграції, участі жінок та чоловіків у прийнятті рішень, громадському житті та економічному розвитку, в освіті, охороні здоров'я тощо;

*Індекс 4:* чи є зобов'язання органів місцевого самоврядування підвищувати рівень кваліфікації із питань реалізації гендерної політики своїх посадовців;

*Індекс 5:* чи проводяться інформаційно-просвітницькі кампанії з гендерної рівності;

*Індекс 6:* чи існують конкретні заходи / дії / практики для забезпечення гендерної рівності, наприклад, для забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, заходи для забезпечення рівності у сфері зайнятості та на робочому місці тощо.

Кожен із цих індексів включає в себе по декілька показників та під-показників, тож процес оцінки є доволі детальним. Відповідаючи по кожному показнику, ми отримуємо певні бали. Вони необхідні задля визначення рівня, а надалі – розробки плану дій. Коли ви відповідаєте про відсутність у громаді певної практики чи політики, програма автоматично генерує для вас перелік рекомендацій, за допомогою яких ви можете покращити ситуацію. Враховуючи власний контекст та можливості, громади можуть обрати з переліку рекомендацій ті кроки, які є релевантними для них. Їх буде автоматично додано до плану дій

<sup>1</sup> Інструментарій гендерної рівності: що це і для чого? URL : <https://decentralization.gov.ua/news/12129>

із покращення стану гендерної рівності, який програма згенерує для громади наприкінці процесу оцінки. Нині проходить апробація інструментарію у громадах, які беруть участь у проєкті DOBRE. Також цей інструментарій використовує місто Житомир, яке приєдналося до Європейській хартії рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні й за допомогою інструментарію формує План дій на виконання положень хартії.

Розроблену Асоціацією міст України автоматизовану систему місцевої статистики можна вдосконалити стосовно даних, розбитих за статтю, а також з метою отримувати додаткові дані, що стосуються стану чоловіків та жінок в пріоритетних сферах, наприклад: сфера обслуговування, насилля проти жінок та розгляд справ домашнього насильства, доступ до місцевих установ в різних галузях, тощо.

Поточні реформи в Україні та децентралізація створюють важливі можливості для дотримання міжнародних стандартів та виконання національних програм на місцевому рівні (особливо в новостворених об'єднаних територіальних громадах (ОТГ), що забезпечує виконання політики з гендерної рівності та застосування інституційних механізмів.

**Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків** означені у с.3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Місцеві політики досягнення гендерної рівності важливі принаймні з чотирьох причин:

По-перше, вони уможливають фінансування заходів, пов'язаних із гендерною рівністю, а також гендерно чутливе бюджетування, за умови, що місцеві пріоритети чітко визначені;

по-друге, вони забезпечують низку заходів, визначених на державному рівні, які можна впроваджувати на місцевому рівні;

по-третє, вони дають змогу реагувати на конкретні гендерні проблеми, важливі для місцевої громади, і гендерні цілі в інших політиках, які щорічно реалізуються органами місцевого самоврядування;

по-четверте, вони необхідні для моніторингу заходів і змін у становищі жінок та гендерної рівності.

Така практика може вирішити проблеми, пов'язані з додатковими засобами фінансування, необхідними для досягнення гендерної рівності. Європейську хартію з питань рівності між жінками та чоловіками потрібно активно пропагувати в Україні, також органи місцевого самоврядування потрібно підтримувати в процесі розробки план дій на місцевому

рівні а також надавати фінансову підтримку для реалізації маломасштабних заходів, до яких залучатиметься місцева громада й завдяки яким зростатиме активність на місцевому рівні.

## 2.3. Формування та реалізація гендерної політики на місцевому рівні

Гендерний підхід забезпечує інтеграцію інтересів, досвіду та потреб різних вікових та соціальних груп, слугує невід’ємним критерієм при розробці загальної концепції, здійсненні моніторингу й оцінці всіх напрямів політичної, економічної та суспільної діяльності громади для того, щоб результати цієї політики були однаково справедливими для жінок та чоловіків.

У процесі децентралізації зростає увага до конкретної особистості, її потреб та особливостей, незалежно від її віку, статі чи інвалідності. Тому виникає суспільний запит на формування гендерно чутливих послуг, що пропонуються Центрами надання адміністративних послуг як ланкою, найбільш наближеною до інтересів та потреб чоловіків і жінок, котрі мешкають в об’єднаних територіальних громадах (ОТГ).

Включення гендерної складової допомагає створенню безпечних, зручних для різних соціальних груп, справедливих публічних просторів із урахуванням різноманітності досвіду та потреб мешканців, привертає увагу до питання поваги до людей, актуалізує інклюзивність. Впровадження гендерної рівності в роботі ЦНАП на всіх її етапах наближає адміністративні послуги до реальних потреб громадян. Громадяни зможуть отримувати якісні послуги, що будуть доступні як для людей з інвалідністю, так і для людей з дітьми та дітьми на візочках.

**Збір деталізованих даних із розподілом за статтю.** Збір даних із розподілом за статтю є одним з базових принципів політики підвищення гендерної чутливості на всіх рівнях, котрий сприяє покращенню якості та ефективності надаваних послуг громадянам. Збір деталізованих даних передбачає включення таких даних як:

- вік;
- стать;
- місце проживання;
- соціальна вразливість.

Наявність гендерної статистики діяльності ЦНАП – необхідна умова для планування, моніторингу діяльності та використання бюджету на адміністративні послуги. Використання проаналізованих даних під час проведення заходів із реалізації гендерної політики є важливим аспектом надання актуальних послуг мешканцям громади, адже це допоможе виявити найбільш витребувані види послуг серед різних груп суспільства, зрозуміти проблемні ситуації, в яких вони опиняються. Необхідно включати соціально-демографічні дані (вік, стать, соціальний статус) у всі доповіді та звіти ЦНАП, створювати муніципальну статистику. Деталізовані дані із розподілом за статтю необхідно враховувати, розробляючи адміністративне звітування, всі форми/заяви/онлайн-опитування і т.і. Після збору даних їх також потрібно проаналізувати, бажано з експертом. Шаблони заяв чи форм мають містити обидві форми: жіночу та чоловічу. Наприклад: заявник/заявниця або заявник/ця.

**Підвищувати обізнаність і розуміння гендерних питань через тренінги та навчання.** З метою успішного інтегрування гендерного підходу при формуванні та реалізації політики на місцевому рівні необхідно проводити тренінги/навчання стосовно гендерних питань для осіб, які дотичні до процесів прийняття рішень – керівництво ОТГ, депутатський корпус, журналістів та громадських активістів. Обізнаність і розуміння гендерних питань передують успішній реалізації гендерної політики.

Необхідна умова для успіху ОТГ у **встановленні контакту зі всіма громадянами**, задоволенні різноманітних потреб – це рівне та інклюзивне залучення жінок і чоловіків на ранніх етапах планування та громадського діалогу. Важливо дотримуватися цього принципу з початку формування громади. Важливою є не тільки передача інформації про заплановане обговорення громадою того чи іншого рішення, але й активне залучення до обговорення



лідерами громади різних соціальних груп. У якості одного з варіантів досягнення гендерної рівності необхідно запропонувати громадам **створити їхні гендерні портрети (паспорт)**. Завдяки гендерному портрету органи влади всіх рівнів дізнаються про реальне становище жінок і чоловіків у громаді або ОТГ, виявляють «слабкі» та «сильні» сторони громади, отримують можливість приймати рішення, чутливі до потреб конкретної громади, а також ефективно використовувати кошти з бюджету громади з урахуванням потреб усіх категорій населення. Необхідно намагатися включати як чоловіків, так і жінок, а також застосовувати комплексний підхід від ранніх етапів планування до щоденного управління. Гендерний портрет надає конкретизовану інформацію про «населення», подаючи демографічні показники, інформацію щодо громадсько-політичної активності, участі в політиці та прийнятті рішень, стану здоров'я, освіти та економічної діяльності жінок і чоловіків ОТГ.

**Впроваджувати гендерний підхід у організації роботи, будівлі та внутрішньому просторі установи.** Одне з головних завдань – створення зручних і доступних умов для отримання адміністративних послуг клієнтами. Критеріями оцінки якості адміністративних послуг є своєчасність, професіоналізм, компетенція працівників, дружелюбність, комфорт, справедливість та ефективність. Однак, для отримання такої послуги громадянами важливо, щоб, у першу чергу, будівля, простір в адміністративній будівлі були доступні за принципом «безбар'єрного середовища» для користувачів із різними потребами: батьків з дітьми на візочках, людей з інвалідністю, літніх людей тощо. Необхідно провести гендерний аудит території. Урахування гендерної складової забезпечує найбільш сприятливе ставлення та якість обслуговування, тому необхідно відійти від практики обмежених «годин прийому». Слід забезпечити безперервний прийом за рахунок взаємозамінності працівників і гнучкого графіка. Необхідно забезпечити можливість надання консультацій і послуг в онлайн-режимі. Однак, не можна обмежуватись тільки онлайн-режимом, тому що, наприклад, літні люди ще не завжди можуть користуватись цим сервісом. Безбар'єрний доступ можна забезпечити, обравши місце для установи, до якого можна дістатися без перешкод, обладнавши будівлю пандусами, подбавши про вуличне освітлення вночі, наявність вивісок і вказівних знаків. Відстань від зупинок громадського транспорту до закладу має бути оптимально зручною. **Гендерний аудит** – це інструмент аналізу та оцінки простору з точки зору безпеки та можливості рівного доступу до послуг для людей різних соціальних груп.

**Забезпечувати гендерний баланс (60/40) на всіх рівнях.** Принцип 60/40 передбачає забезпечення рівного представництва чоловіків та жінок у будь-якій установі та надання переваги у прийнятті на роботу статі, менш представленій в установі. Тобто у випадку, коли працює 60% жінок варто подбати проте, щоб інші 40% посад займали чоловіки. Дотримання гендерної рівності потребує, щоб у процесі прийняття рішень та надання послуг були залучені як жінки, так і чоловіки. Гендерне представництво у розрахунку 60/40 на посадах усіх рівнів сприятиме більш ефективному управлінню, орієнтованому на потреби людей.

**Будувати комунікації з урахуванням гендерних аспектів.**

***Побудова гендерної політики на місцевому рівні відбувається через:***

Підтримку сім'ї та сімейних цінностей, де відповідальність за виховання дітей, побут та підтримку несуть разом тато і мама;

Підтримку програм з попередження насильства;

Допомогу жертвам насильства;

Протидію торгівлі людьми;

Підтримку жінок та чоловіків в їх успішній кар'єрі;

Легальну (офіційну) оплату праці;

Підвищення оплати праці як чоловікам, так і жінкам;

Доступ до однакової освіти дівчат і хлопців;

Підвищення якості послуг з охорони здоров'я;

Протидію стереотипам та сексизму.

## **Напрями роботи та функції радників/ць, уповноважених осіб з гендерної рівності на місцевому рівні.**

Координація різних структурних підрозділів для створення та виконання стратегій розвитку, планів дій, проектів тощо.

Моніторинг виконання планів дій, проектів, програм місцевого рівня за всіма напрямками роботи та в усіх сферах життя громади.

Взаємодія із громадою;

- забезпечення та надання жінкам, дівчатам і чоловікам, хлопцям рівних прав та можливостей у відповідній сфері діяльності (протидія насильству, освіта, праця, охорона здоров'я тощо);
- співпраця з членами громади та громадськими організаціями для проведення навчань, заходів, реалізації спільних проектів, збір інформації та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі;
- розвиток соціальних послуг для можливості жінкам і чоловікам поєднувати професійні і сімейні обов'язки;
- здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційної діяльності;
- додержання законодавства щодо рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх галузях соціального життя;
- розгляд та проведення аналізу звернень громадян з питань насильства та дискримінації;
- організація навчання та впровадження гендерних підходів в роботі місцевих органів виконавчої влади з урахуванням досвіду інших держав;
- забезпечити участь експертів з рівності та недискримінації у групах розробників економічних реформ, з метою інтегрування гендерних питань у всі напрями реформ, децентралізаційних процесів.

Комплексний гендерний підхід допоможе у формуванні та реалізації стратегічних і програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади Наказ №75 від 30.03.2016 р. Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України «Методичні рекомендації щодо формуванні і реалізації стратегічних і програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади». Рекомендації ставлять за мету формування і реалізацію стратегічних та програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади та можуть застосовуватися органами місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад під час формування і реалізації прогностичних і програмних документів соціально-економічного розвитку об'єднаної територіальної громади.

У пункті 7 Рекомендацій зазначено, що аналітична частина є основою для визначення конкурентних переваг, викликів та ризиків для об'єднаної територіальної громади на відповідний період та може містити:

- аудит рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності об'єднаної територіальної громади;

У пункті 9 Рекомендацій зазначено, що в інформації про актуальний стан, основні тенденції та проблеми розвитку об'єднаної територіальної громади доцільно зазначати: основні показники, що характеризують сучасний стан та тенденції гендерної рівності у об'єднаній територіальній громаді.

Методичні рекомендації можливо виконати, якщо розуміти, як застосовувати гендерний підхід, знати та володіти інструментами гендерного підходу, що застосовуються для аналізу та планування публічної політики.

## Перелік рекомендованої літератури/корисних посилань

1. Конституція України.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]// Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу до документа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
3. Наказ Міністерства соціальної політики України № 56 від 29 січня 2020 р. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах [Електронний ресурс]// Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України – Режим доступу до документа: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>
4. Наказ Координаційного центру з надання правової допомоги від 12.03.2019 № 33 „Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги” – Режим доступу до документа: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033419-19>
5. Наказ Мінсоцполітики від 07.02.2020 № 86 „Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів”, зареєстрований в Мін’юсті 27.02.2020 за № 211/34494 – Режим доступу до документа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>
6. Наказ Мінсоцполітики від 14.04.2020 року № 257 „Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ” – Режим доступу до документа: <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html>
7. Наказ №75 від 30.03.2016 р. Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України «Методичні рекомендації щодо формуванні і реалізації стратегічних і програмних документів соціально-економічного розвитку об’єднаної територіальної громади» – Режим доступу до документа: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0075858-16#Text>
8. Гендерні профілі 24 областей України та м. Києва / Децентралізація [Електронний ресурс]// Режим доступу : <https://decentralization.gov.ua/gender/genderni-profil-i-oblastei>

## Тестові питання для самоконтролю

### 1. Що таке гендер ?

- а) гендер - це теж саме, що і статеві ролі;
- б) гендер – це соціальний статус жінки та дівчинки, чоловіка та хлопчика, який визначає соціальні можливості себе реалізувати в усіх сферах життєдіяльності;
- в) гендер – підтримка соціального статусу жінки.

### 2. Гендерні ролі:

- а) розподіляються між однією соціальною групою людей;
- б) можна змінити шляхом врахування потреб жінок, дівчат та чоловіків, хлопців;
- в) не змінюються у часі та впливають на статус життя.

### 3. Що таке сексизм?

- а) висловлювання, що дискримінують людей через їх стать;
- б) реклама із зображення жінки чи чоловіка;
- в) малюнки з технікою.

### 4. Гендерні стереотипи це:

- а) внутрішні установки відносно місця чоловіків і жінок в суспільстві, їх функцій і соціальних завдань, які складаються під впливом соціальних умов та власного життєвого досвіду;
- б) сучасні погляди на життя чоловіків, хлопчиків та жінок, дівчат у соціумі;
- в) традиції, що існують у різних народів;

### 5. Гендерна рівність – це:

- а) це взаємоповага до роботи жінок та чоловіків;
- б) жінки мають більше прав;
- в) чоловіки та жінки будь-якого віку користуються рівними правами, можливостями та ставленням в усіх сферах життя й роботи без обмежень, установлених стереотипами та упередженнями щодо гендерних ролей.

### 6. Чим викликані гендерні стереотипи?

- а) біологічними відмінностями;
- б) політичними ролями;
- в) рівнем освіти.

### 7. Людей, які перебільшують значення традиційних гендерних ролей називають:

- а) консерваторами;
- б) сексистами;
- в) феміністами.

### 8. Метою Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є:

- а) порядок виплат соціальних пільг;
- б) ліквідація дискримінації за ознакою статі;

в) досягнення економічної самостійності жінок.

**9. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:**

- а) органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування;
- б) міжнародні організації;
- в) політична партія.

**10. Рівні можливості жінок і чоловіків - це:**

- а) рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;
- б) реалізація або користування правами і свободами;
- в) користування привілеями в будь-якій формі.

**11. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:**

- а) здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- б) забезпечують безробітних чоловіків робочими місцями;
- в) створюють кабінети довіри для жінок.

**12. Що не вважається дискримінацією за ознакою статі ?**

- а) коли чоловіки отримують заробітну плату більше ніж жінки;
- б) спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- в) підвищена роль чоловіків в родині.

**13. Гендерний аналіз проводиться:**

- а) у всіх галузях;
- б) тільки під час проведення заходів;
- в) під час оцінки проектів, програм, планів тощо.

**14. Створення гендерного портрету допомагає:**

- а) візуалізувати проблему;
- б) побудувати інфраструктуру за міжнародними стандартами якості;
- в) краще відзвітувати про зроблену роботу.

**15. Джерела отримання інформації для гендерного портрету:**

- а) наявна статистика у структурах/закладах;
- б) думки в соціальних мережах;
- в) контент-аналіз ЗМІ.



## Правильні відповіді до тестових питань

### 1. Що таке гендер ?

- а) гендер - це теж саме, що і статеві ролі;
- б) гендер – це соціальний статус жінки та дівчинки, чоловіка та хлопчика, який визначає соціальні можливості себе реалізувати в усіх сферах життєдіяльності;**
- в) гендер – підтримка соціального статусу жінки.

### 2. Гендерні ролі:

- а) розподіляються між однією соціальною групою людей;
- б) можна змінити шляхом врахування потреб жінок, дівчат та чоловіків, хлопців;**
- в) не змінюються у часі та впливають на статус життя.

### 3. Що таке сексизм?

- а) висловлювання, що дискримінують людей через їх стать;**
- б) реклама із зображення жінки чи чоловіка;
- в) малюнки з технікою.

### 4. Гендерні стереотипи це:

- а) внутрішні установки відносно місця чоловіків і жінок в суспільстві, їх функцій і соціальних завдань, які складаються під впливом соціальних умов та власного життєвого досвіду;**
- б) сучасні погляди на життя чоловіків, хлопчиків та жінок, дівчат у соціумі;
- в) традиції, що існують у різних народів;

### 5. Гендерна рівність– це:

- а) це взаємоповага до роботи жінок та чоловіків;
- б) жінки мають більше прав;
- в) чоловіки та жінки будь-якого віку користуються рівними правами, можливостями та ставленням в усіх сферах життя й роботи без обмежень, установлених стереотипами та упередженнями щодо гендерних ролей.**

### 6. Чим викликані гендерні стереотипи?

- а) біологічними відмінностями;**
- б) політичними ролями;
- в) рівнем освіти.

### 7. Людей, які перебільшують значення традиційних гендерних ролей називають:

- а) консерваторами;
- б) сексистами;**
- в) феміністами.

### 8. Метою Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є:

- а) порядок виплат соціальних пільг;
- б) ліквідація дискримінації за ознакою статі;**

в) досягнення економічної самостійності жінок.

**9. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:**

**а) органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування;**

б) міжнародні організації;

в) політична партія.

**10. Рівні можливості жінок і чоловіків - це:**

**а) рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;**

б) реалізація або користування правами і свободами;

в) користування привілеями в будь-якій формі.

**11. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:**

**а) здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;**

б) забезпечують безробітних чоловіків робочими місцями;

в) створюють кабінети довіри для жінок.

**12. Що не вважається дискримінацією за ознакою статі ?**

а) коли чоловіки отримують заробітну плату більше ніж жінки;

**б) спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;**

в) підвищена роль чоловіків в родині.

**13. Гендерний аналіз проводиться:**

**а) у всіх галузях;**

б) тільки під час проведення заходів;

в) під час оцінки проектів, програм, планів тощо.

**14. Створення гендерного портрету допомагає:**

**а) візуалізувати проблему;**

б) побудувати інфраструктуру за міжнародними стандартами якості;

в) краще відзвітувати про зроблену роботу.

**15. Джерела отримання інформації для гендерного портрету:**

**а) наявна статистика у структурах/закладах;**

б) думки в соціальних мережах;

в) контент-аналіз ЗМІ.