

Забезпечення прав жінок і дівчат, які зазнали внутрішнього переміщення: роль громадських організацій



Харківська обласна фундація
"Громадська Альтернатива"

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Підготовка та друк цієї публікації здійснено в межах гранту «Гендерна чутливість місцевих політик та правових практик щодо внутрішнього переміщення», наданого проєктом Ради Європи «Внутрішнє переміщення в Україні: розробка тривалих рішень».

Погляди, викладені у цьому виданні, належать авторам цієї роботи і не можуть за жодних обставин вважатися такими, що виражають офіційну позицію Ради Європи.



ГРОМАДСЬКА
АЛЬТЕРНАТИВА

Олена Уварова, Марія Ясеновська

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЖІНОК І
ДІВЧАТ, ЯКІ ЗАЗНАЛИ ВНУТРІШНЬОГО
ПЕРЕМІЩЕННЯ:
РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Забезпечення прав жінок і дівчат, які зазнали внутрішнього переміщення: роль громадських організацій.

Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020.

У цій публікації наведено огляд базових стандартів у сфері забезпечення поваги до ґендерної рівності, теоретичне обґрунтування й підходи до практичного застосування принципу недискримінації за ознакою статі, систематизовано рекомендації міжнародних організацій та експертних груп щодо ролі громадських організацій у просуванні й захисті прав жінок в умовах конфлікту й внутрішнього переміщення.

Висвітлено найбільш актуальні питання забезпечення ґендерної рівності та захисту прав внутрішньо переміщених жінок в Україні. Наведено приклади судової практики міжнародних та національних судів, досліджень у різних суміжних сферах, статистичних даних і витягів із нормативно-правової бази. У додатку розміщено перелік рекомендованих для перегляду художніх фільмів, що наочно ілюструють проблематику прав жінок та ґендерної рівності й спонукають замислитися над аналогічними проблемами в Україні та потенційними шляхами їх вирішення. Також наведено перелік міжнародних актів, які закріплюють стандарти у сфері захисту прав жінок та їхній правовий статус для України.

Головний акцент посібника – на тих діях та ініціативах, які можуть реалізувати громадські організації для дедалі більшого врахування ґендерного компонента в питаннях внутрішнього переміщення в місцевих політиках, бізнес-практиках і юридичних інструментах.

Посібник призначено для громадських організацій, які працюють у сфері захисту прав жінок й утвердження ґендерної рівності. Видання також стане корисним доповненням до матеріалів, які використовують у своїй діяльності громадські активісти/ки, науковці, державні службовці, а також всі, хто цікавиться питаннями втілення стандартів ґендерної рівності в національній правовій системі України.

Додатково до цієї публікації рекомендуємо ознайомитись з іншими публікаціями проекту:

- **Ґендерний вимір внутрішнього переміщення: світовий досвід і ситуація в Україні** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Ґендерний вимір внутрішнього переміщення: юридичні інструменти захисту** / Катерина Буряковська, Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Внутрішнє переміщення в Україні: врахування ґендерного компонента в локальних політиках** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Корпоративна відповідальність поважати права людини в умовах внутрішнього переміщення: ґендерний компонент** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Ґендерний компонент у вирішенні питань внутрішнього переміщення: локальні політики, юридичні інструменти й бізнес-практики: Матеріали тренінгів** / Олена Уварова, Марія Ясеновська, Катерина Буряковська, Маріанна Любченко. Харків, 2020.

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

АРК	Автономна Республіка Крим
АТО	Антитерористична операція
БГП	безпека і гігієна праці
БПД	безоплатна правова допомога
ВПО	внутрішньо переміщені особи
ГО	громадська організація
ДП	державне підприємство
ЗМІ	засоби масової інформації
ЗСУ	Збройні Сили України
ЄКПЛ	Європейська конвенція про права людини і основоположні свободи
ЄС	Європейський Союз
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
Керівні принципи	Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини
КМУ	Кабінет Міністрів України
КСО	корпоративна соціальна відповідальність
МГП	Міжнародне гуманітарне право
МОП	Міжнародна організація праці
МФК	Міжнародна фінансова корпорація
НІПЛ	Національна інституція захисту прав людини
НКП	Національний контактний пункт
ОБСЄ	Організація з безпеки і співробітництва в Європі
ОГС	організації громадянського суспільства
ОЕСР	Організація економічного співробітництва і розвитку
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ПВК	приватні військові компанії
РЄ	Рада Європи
СБУ	Служба безпеки України
ЦОВВ	центральний орган виконавчої влади
ЦСР	Цілі сталого розвитку
CEDAW	Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок



ЗМІСТ

ВСТУП

РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК В УМОВАХ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ

ВИХІДНІ ЮРИДИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ

- Політика поваги до автономії людини проти політики ігнорування уразливого становища
- Принцип недискримінації
- Гендер і гендерна рівність
- Тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах життя
- Забезпечення гендерної рівності в Україні

УРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТА В СИТУАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ: ДІЇ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

- Покращення чинного національного механізму забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб з урахуванням гендерного компонента
- Просування гендерно чутливих підходів до національних політик і стратегій з питань внутрішнього переміщення
- Побудова об'єднань / мереж із метою спільного реагування на виявлені проблеми, координації зусиль
- Підвищення обізнаності органів державної влади, місцевого самоврядування й суб'єктів господарювання з проблемними зонами в забезпеченні прав жінок у ситуації внутрішнього переміщення в Україні

МОНІТОРИНГ ВИКОНАННЯ УКРАЇНОЮ МІЖНАРОДНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК І ДІВЧАТ У СИТУАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ

ДОДАТКИ

- Базові поняття
- Фільми, рекомендовані до перегляду
- Міжнародні акти, спрямовані на захист прав жінок
- Додаткові джерела

ВСТУП

РІВНІСТЬ Є ФУНДАМЕНТАЛЬНИМ ПРИНЦИПОМ ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА, ЯКЕ ПРАГНЕ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ Й ПОВАГИ ДО ПРАВ ЛЮДИНИ. На жаль, під впливом багатьох чинників жінки й досі стикаються з дискримінацією практично в усіх сферах життя. Захист прав жінок і протидія ґендерній дискримінації залишаються актуальними завданнями для сучасної України. Визнаними проблемами є: низька представленість жінок у владі, розрив в оплаті праці чоловіків і жінок, ґендерна сегрегація професійної зайнятості, численні випадки сексизму в рекламі, образливі, такі, що базуються на патріархальній моделі суспільства, висловлювання щодо жінок від публічних осіб, у тому числі представників державної влади; традиційним залишається покладення переважно на жінок турботи про дітей та інших членів родини, які потребують сторонньої допомоги, виконання домашньої роботи. Ці та інші проблеми посилюють уразливість жінок у ситуації додаткових викликів, серед яких внутрішнє переміщення є одним із найбільш суттєвих, і відображаються на рейтингах України у світових індексах ґендерної рівності й прав людини.

Україна активно впроваджує реформи, однак при цьому немає усталеної практики їх оцінки з погляду потенційного впливу на жінок і чоловіків, залишається значною прогалиною питання ведення ґендерно дисагредованої статистики, яка б забезпечувала можливість належного аналізу якості й прогнозування. Наявні групи, які, зазвичай, через різні соціальні чинники усуваються від участі в процесі прийняття рішень щодо ситуації, у якій вони перебувають. Йдеться передусім про жінок за межею бідності, жінок з інвалідністю, сільських жінок, молодих жінок, жінок похилого віку, жінок з етнічних меншин, особливо ромів, ЛБТІК, жінок, які живуть із ВІЛ, і внутрішньо переміщених жінок.

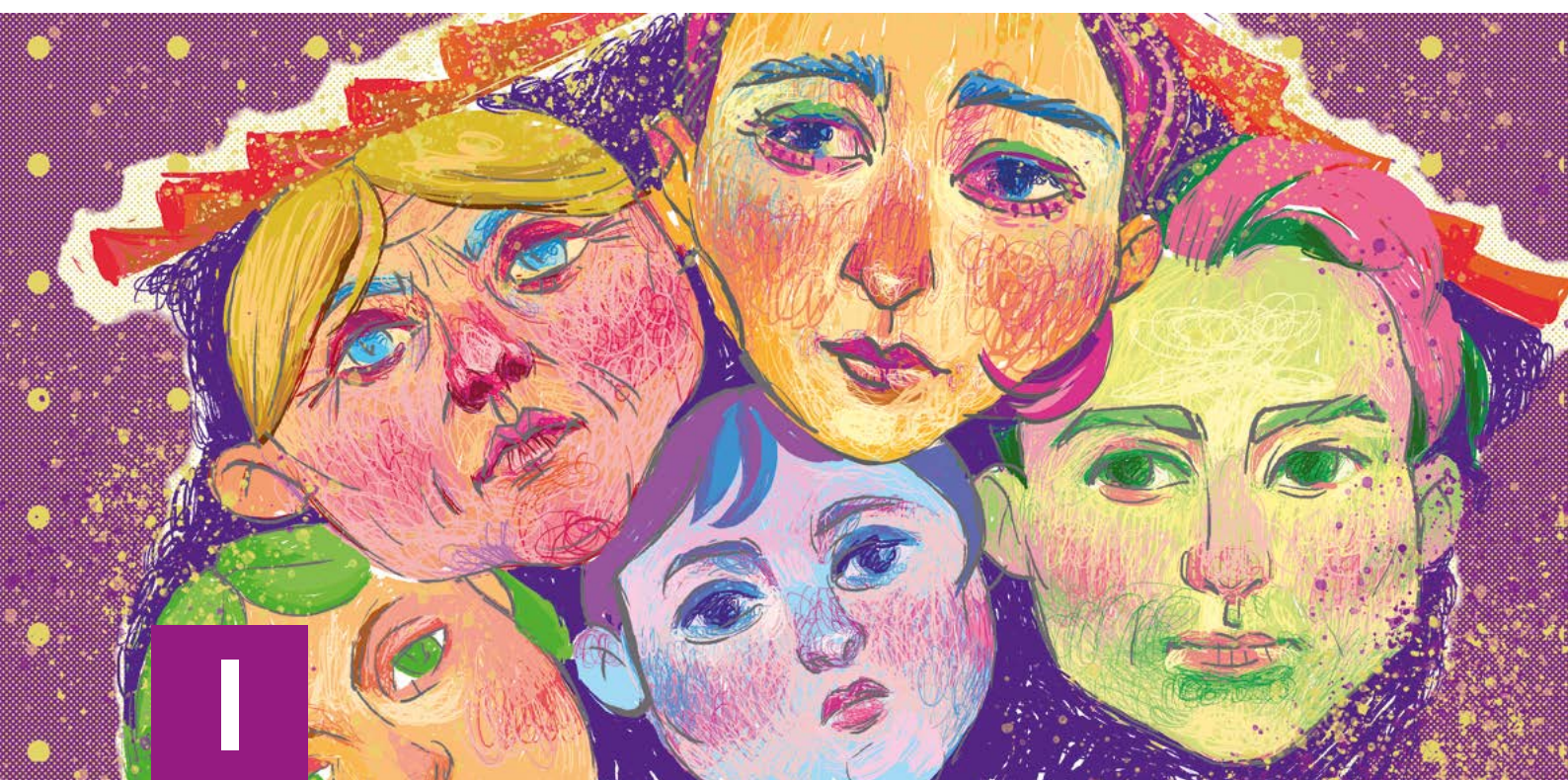
Україна, ратифікувавши всі базові міжнародні договори у сфері прав людини й маючи таке законодавство, що в цілому відповідає універсальним стандартам забезпечення рівності за ознакою статі, продовжує боротися з укоріненими в суспільстві стереотипами щодо соціальних ролей жінок і чоловіків. Тим часом Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок у своїх Заключних зауваженнях за результатами розгляду Восьмої періодичної доповіді України щодо виконання CEDAW (2017 р.) указав на необхідність підвищення обізнаності суспільства з питань ґендерної рівності й недискримінації, підкреслюючи таким чином недостатній рівень розуміння суті ґендерної рівності та викликів у забезпеченні прав жінок. Незважаючи на те, що ґендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку, навіть середовище правозахисників недостат-

ньо розуміється на базових поняттях у цій сфері й, відповідно, недостатньо сприяє підтримці ґендерної рівності на практиці та забезпеченню свободи від дискримінації за ознакою статі та прав жінок у цілому, від викликів, яке внутрішнє переміщення ставить перед жінками. Навіть найбільш прогресивне законодавство не здатне забезпечити такі зміни в суспільстві, якщо його правозахисна спільнота не демонструє розуміння цінності ґендерної рівності й не є обізнаною з проблемами її забезпечення та їхніми можливими наслідками в умовах конфлікту й внутрішнього переміщення.

Цей посібник має за мету розкрити найбільш актуальні питання забезпечення ґендерної рівності та захисту прав жінок у ситуації внутрішнього переміщення, вирішенню яких може сприяти активна позиція громадянського суспільства.

У додатку розміщено перелік рекомендованих для перегляду художніх фільмів, що наочно ілюструють проблематику прав жінок та ґендерної рівності й спонукають замислитися над аналогічними проблемами в Україні та потенційними шляхами їх вирішення. Також наведено перелік міжнародних актів, які закріплюють стандарти у сфері захисту прав жінок та їхній правовий статус для України.

Посібник призначено для громадських організацій, які працюють у сфері захисту прав жінок й утвердження ґендерної рівності. Видання також стане корисним доповненням до матеріалів, які використовують у своїй діяльності громадські активісти/ки, науковці, державні службовці, судді, а також всі, хто цікавиться питаннями втілення стандартів ґендерної рівності в національну правову систему України.



РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК В УМОВАХ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ

Ідея громадянського суспільства та його розмежування з державою виникла в Європі наприкінці XVIII ст. і розроблялася на початку XIX ст. Термін «громадянське суспільство» («societas civilis»), який традиційно застосовувався для позначення мирного політичного ладу, керованого на підставі закону, став замість цього використовуватися для позначення окремої інституціональної сфери життя, яка не збігається з інститутами державної влади, що існують на певній території¹. Сьогодні ми виходимо з розмежування двох сфер – громадянського суспільства і держави – і вказуємо на відмінність їхніх пріоритетів. Якщо для держави пріоритетами є безпека, стабільність, порядок і захищеність, то для громадянського суспільства ними стають свобода, ініціатива, динамізм і спонтанна активність².

Відповідно, громадянське суспільство становить особливу сферу життя соціуму, яка протистоїть державі й водночас нерозривно пов'язана з нею безліччю форм взаємодії; займаючи ніби проміжне положення між особистістю й державою, громадянське суспільство виконує функцію інтеграції публічних і приватних інтересів. Ця роль громадянського суспільства стає особливо затребуваною в ситуації такого серйозного виклику, як внутрішнє переміщення, яке може неоднаково впливати на різних людей і часто посилює фактори уразливості для тих людей, які зазнали їхньої дії.

Специфічною, властивою саме інститутам громадянського суспільства є функція громадського контролю. Це особлива сфера соціальної відповідальності суспільства. Захист громадських інтересів, протидія неефективній діяльності держави й приватних структур у соціально-економічній сфері, сприяння запобіганню фактів корупції тощо стають предметом контролю з боку суспільства. Ступінь реалізації цієї функції залежить від рівня зрілості громадянського суспільства, розвиненості демократичних інститутів, глибини розуміння викликів, які стоять перед суспільством і зумовлюють уразливість окремих індивідів, груп або громад.

В Україні, як і інших країнах, що мають досвід вимушеного внутрішнього переміщення, громадянське суспільство стало вирішальним факто-

ром. У ситуації внутрішнього переміщення багато різних громадських організацій змушені були переорієнтуватися, переглянути свої завдання. Утворювалися й нові громадські організації, зокрема за ініціативою внутрішньо переміщених осіб, для захисту їхніх прав. Окремі організації були орієнтовані на надання гуманітарної допомоги, інші – на вироблення юридичних рішень проблем, які виникли в житті внутрішньо переміщених осіб, або на забезпечення політичної активності цих осіб.

Ситуація внутрішнього переміщення яскраво доводить, що розуміння суб'єктів громадянського суспільства суто як «сторожових псів», критичної маси, яка має здійснювати контроль над діями держави та інших політичних сил, у сучасному світі має бути переглянуто: інститути громадянського суспільства ефективно виявляють потреби людей, особливо в ситуації їхньої уразливості, надають їм допомогу, підвищують обізнаність населення щодо прав людини та інструментів їх захисту, стають знаряддям комунікації державної або місцевої влади з населенням тощо. Саме інститути громадянського суспільства часто є носіями експертних знань щодо ситуацій, з якими суспільство й держава стикаються вперше. Вимога демократичного суспільства, відповідно до якої процес прийняття рішень має передбачати залучення до нього осіб, на яких таке рішення поширюватиметься, не може бути реалізована ефективно без інститутів громадянського суспільства. Проблеми внутрішньо переміщених осіб часто потрапляють до порядку денного державних і місцевих органів влади саме завдяки діяльності громадських організацій.

Крім того, інерція державного механізму зумовлює необхідність більшої активності з боку інституцій громадянського суспільства, які певною мірою «заповнюють прогалину». Водночас громадянське суспільство має утримуватися від перебирання на себе державних функцій на постійній основі. Необхідно мати об'єктивні дані й стратегічно визначати ситуації, у яких варто швидко реагувати й підміняти собою діяльність державних органів; відрізнити їх від тих ситуацій, коли доцільніше тиснути на державу й вимагати від її органів виконання своїх обов'язків, або поєднувати обидва цих завдання у своїй діяльності.

¹ Кін Дж. Громадянське суспільство. Старі образи, нове бачення ; пер. з англ. К. : К.І.С., 2000. С. 18.

² Речицкий В. В. Политическая активность. Конституционные аспекты. К. : «Сфера», 1999. С. 90.

Роль громадських організацій у сприянні захисту прав жінок у ситуації внутрішнього переміщення може проявлятися в такому:

- покращення чинного національного механізму забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб з урахуванням ґендерного компонента (пропозиції щодо перерозподілу повноважень серед органів державної влади, між державною владою і місцевим самоврядуванням, запровадження нових інституцій або зміни у функціонуванні наявних тощо), у тому числі вироблення пропозицій щодо внесення змін до чинного законодавства України, подолання проблем, які існують у практиці його застосування;
- просування ґендерно чутливих підходів до національних та локальних політик і стратегій з питань внутрішнього переміщення;
- побудова об'єднань / мереж із метою спільного реагування на виявлені проблеми, координації зусиль;
- залучення широких аудиторій до роботи із включення внутрішньо переміщених осіб, зокрема жінок, та сприяння дотриманню їхніх прав, привернення уваги суспільства до необхідності спільного вирішення проблем;
- визначення індивідів і груп, які потребують правової допомоги, надання такої допомоги;
- підвищення обізнаності органів державної влади, місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання з проблемними зонами в забезпеченні прав жінок у ситуації внутрішнього переміщення в Україні, окреслення відповідних ризиків, забезпечення їх необхідною інформацією;
- адвокатування відповідних змін щодо покращення забезпечення прав жінок на національному та місцевому рівнях, безпосередня участь у дорадчих органах або їх створення;
- підготовка альтернативних доповідей до міжнародних моніторингових органів, у першу чергу до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок;
- інформування громадськості про стан реалізації прав внутрішньо переміщених осіб з урахуванням ґендерного компонента, проведення інформаційних кампаній;
- здійснення самооцінювання щодо врахування ґендерного компонента у внутрішніх політиках організації і в тому, як організація себе позиціонує ззовні;
- надання правової допомоги внутрішньо переміщеним особам, ведення судових справ, у тому числі стратегічних проваджень, подання за необхідності конституційних скарг для забезпечення дотримання ґендерної рівності в питаннях внутрішнього переміщення;
- здійснення постійного моніторингу локальних політик, бізнес-практик і судової практики щодо врахування ґендерного компонента в питаннях внутрішнього переміщення;
- супроводження жінок у комунікації з органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнес-організаціями.

У цій публікації ми приділимо увагу найбільш затребуваним на сьогодні формам роботи громадських організацій із проблематикою забезпечення врахування ґендерного компонента в ситуації внутрішнього переміщення.



ВИХІДНІ ЮРИДИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ

Політика поваги до автономії людини проти
політики ігнорування уразливого становища

ЦІННІСТЬ АВТОНОМІЇ ПОЯСНЮЄТЬСЯ ЇЇ ПОХОДЖЕННЯМ ВІД ІДЕЇ ГІДНОСТІ ЛЮДСЬКОЇ ОСОБИСТОСТІ³, ДЛЯ РОЗКРИТТЯ ПРИРОДИ ЯКОЇ ЧАСТО ЗВЕРТАЮТЬСЯ ДО ТВОРУ ПІКО ДЕЛЛА МІРАНДОЛИ, ІТАЛІЙСЬКОГО МИСЛИТЕЛЯ ЕПОХИ ВІДРОДЖЕННЯ, «ПРОМОВА ПРО ГІДНІСТЬ ЛЮДИНИ» (ВИД. У 1496 Р.): «ГІДНІСТЬ ЛЮДИНИ ПОЛЯГАЄ В ТОМУ, ЩО ВОНА САМА ВИСТУПАЄ ТВОРЦЕМ СВОЄЇ СУТІ. ЛЮДИНА МОЖЕ БУТИ ТИМ, КИМ ХОЧЕ БУТИ; ВОНА РОБИТЬ СЕБЕ ТАКОЮ, ЯКОЮ САМА ОБИРАЄ»⁴.

³ Griffin J. On Human Rights. Oxford University Press, 2009. P. 151.

⁴ Pico Della Mirandola J. On the Dignity of Man. Trans. by R. Gaponigri. Gateway Editions, 1996. 71 p.

Указаний аспект гідності людини знайшов утілення в ідеї автономії, яку в найбільш простому її визначенні розуміють як саморегулювання (self-rule, self-legislation) і самоврядування (self-government), коли наголос робиться на можливості самоспрямування, вільного від зовнішніх сил, або, за образним висловом Дж. Раза, самоавторство (self-authorship), що походить ще з романтичного лібералізму Дж. С. Мілля, який наполягав на різноманітності «експериментів у житті» для пошуку «вільного розвитку індивідуальності»⁵.

Надзвичайно привабливою ідею автономії робить її обов'язковий зв'язок зі свободою, її розуміння як права не зазнавати втручання з боку держави («тримати її на відстані витягнутої руки»⁶) чи інших суб'єктів, за винятком випадків, коли таке втручання виправдане легітимною метою.

Ситуація внутрішнього переміщення посягає на автономію людини, робить неможливою її реалізацію, а отже – порушує право людини на повагу її гідності. Людина в такій ситуації вимушена повністю відмовитися від свого «життєвого проєкту» й почати заново створювати новий.

Принцип недискримінації

Вимога недискримінації означає необхідність:

1) *однаково ставитися до осіб, що перебувають в однакових умовах: не можна ставитися до індивідів у менш сприятливий спосіб (інакше) тільки тому, що вони певної статі або певної національності, або перебувають у певній життєвій ситуації тощо (тобто не можна допускати пряму дискримінацію);*

2) *по-різному ставитися до осіб, що перебувають у різних ситуаціях. Ставлення повинно відрізнятися настільки, наскільки це необхідно, щоб дати змогу відповідним особам користуватися конкретними можливостями на однакових умовах з іншими (тобто діє вимога щодо запобігання непрямої дискримінації).*

Відповідно, коли йдеться про дискримінацію, виникає розуміння того, що має існувати критерій, який дозволить ідентифікувати ситуацію саме як дискримінаційну. Без такої ідентифікації іноді неможливо встановити порушення прав особи. Передусім важливо мати «зразок для порівняння», тобто особу, яка, по суті, перебуває в аналогічних умовах з особою, яка скаржиться на інакше до неї ставлення. Але, звичайно, цього недостатньо, щоб констатувати факт дискримінації. Різниця у ставленні, виявлена в результаті такого порівняння, має бути зумовлена ситуацією внутрішнього переміщення. Для цього використовується так званий «тест на дискримінацію», введений великою мірою на основі вивчення й узагальнення

практики відповідних міжнародних судових інституцій (Європейського суду з прав людини, Суду ЄС, Комітету ООН з прав людини тощо).

Принцип дійсної рівності вимагає відмінного ставлення до жінок у низці випадків:

- коли це пов'язано з біологічними й соціально зумовленими відмінностями між жінками і чоловіками (найбільш яскравий приклад – необхідність відмінного ставлення до жінок у сфері зайнятості в період вагітності, у певний проміжок часу після пологів і в період годування грудьми);
- коли це є необхідним для подолання наслідків дискримінації щодо жінок, яка існувала в минулому та / або спостерігається зараз (як приклад – різний набір заходів, які використовуються на корпоративному рівні для забезпечення більш збалансованого представництва жінок у керівництві компаній; низька представленість жінок на відповідних посадах є наслідком того, що тривалий час існував і певною мірою продовжує існувати стереотип, що жінки є не такими успішними бізнес-керівниками, як чоловіки);
- коли це необхідно для перерозподілу влади й ресурсів між жінками і чоловіками для забезпечення більш адекватного балансу (як приклад – уведення квот представництва жінок на виборах, що може використовуватися для подолання явного дисбалансу представництва жінок і чоловіків у парламенті).

⁵ Taylor R. S. Kantian Personal Autonomy. Political Theory. 2005. P. 602.

⁶ Personal Autonomy, the Private Sphere and the Criminal Law. A Comparative Study edited by Alldrige and Ch. Brants. Hart Publishing Oxford and Portland. P. 8.

Мультидискримінація може вказувати на уразливість у зв'язку з поєднанням різних підстав дискримінації – це можуть бути як персональні ознаки, так і ситуативні обставини.

- ПЕРСОНАЛЬНІ ОЗНАКИ (ХАРАКТЕРИСТИКИ)

Вік, стан здоров'я, етнічна або расова належність, колір шкіри, мова, релігія або переконання, національне походження, політичні переконання, сімейний статус, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність.

- СИТУАТИВНІ ОБСТАВИНИ

Проживання в сільській місцевості, перебування в місцях позбавлення волі, відсутність освіти, перебування в ситуації військового конфлікту, відсутність громадянства, міграція тощо.

CEDAW указує на необхідність урахування чинника мультидискримінації, коли йдеться про дискримінацію за певною ознакою (за ознакою статі, статевої орієнтації, етнічного походження тощо). Якщо цього не робити, неминуче розгляд питання про дискримінацію зводиться до обговорення дискримінації щодо певного узагальненого образу дискримінованої групи (наприклад, питання гендерної дискримінації тоді не враховує потреб жінок похилого віку, жінок у місцях позбавлення волі, жінок з алкогольною чи наркотичною залежністю тощо).

Урахування чинника мультидискримінації, зокрема, означає, що він має знаходити відображення:

- у плануванні заходів, спрямованих на правову обізнаність як дискримінованих груп, так і населення в цілому;
- у визначенні статистичних даних, які підлягають збору;
- у визначенні тимчасових спеціальних заходів, позитивних дій.

Комітет CEDAW також указує на необхідність, серед іншого, здійснювати збір, аналіз, поширення даних із розбивкою за віком, статтю з метою оцінки положення жінок похилого віку, зокрема жінок, що належать до груп меншин, і жінок з інвалідністю, при цьому слід приділяти основну увагу таким питанням, як бідність, неграмотність, насильство, неоплачувана робота (включаючи догляд за членами сім'ї), доступ до медичного обслуговування, до житла, соціальної допомоги, економічної підтримки й зайнятості. Ці дані можуть використовуватися для розроблення, моніторингу та оцінювання законів, політик і програм, забезпечення того, щоб стратегії й заходи, орієнтовані на жінок похилого віку, враховували їхні особливі потреби; боротьби з дискримінаційними стереотипами про роль жінок похилого віку як осіб, які здійснюють догляд, заохочувати чоловіків брати на себе більшу відповідальність за догляд за людьми похилого віку.

Тест на дискримінацію складається з таких питань: *чи мала місце різниця в поводженні / ставленні; чи зазнала б особа менш сприятливого ставлення, якби вона не була внутрішньо переміщеною особою; чи мала різниця в поводженні об'єктивне та розумне обґрунтування; чи передбачає різниця в поводженні правомірну (легітимну) мету; чи є заходи, які використовуються, пропорційними досягненню цієї правомірної мети?* Так, відповідно до позиції Європейського суду з прав людини, «...різне ставлення до осіб у відповідним чином схожих ситуаціях... є дискримінаційним, якщо воно не має об'єктивного й розумного виправдання, іншими словами, якщо воно не передбачає законної мети або відсутнє розумне пропорційне співвідношення між запровадженими заходами і поставленою метою» (рішення ЄСПЛ у справі «Бурден проти Сполученого Королівства» (Burden v.UK) [Велика палата] (№ 13378/05), 29 квітня 2008, пункт 60).

Гендер і гендерна рівність

ДОСЯГНЕННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ, У ТОМУ ЧИСЛІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, Є МЕТОЮ РОЗВИТКУ САМО ПО СОБІ – ВОНО НЕ ПОТРЕБУЄ ДОДАТКОВОГО ОБҐРУНТУВАННЯ СВОЄЇ НЕОБХІДНОСТІ⁷.

Поряд із цим, гендерна рівність відіграє важливу роль у забезпеченні суспільного розвитку. Проведені в цій сфері дослідження демонструють позитивну кореляцію між забезпеченням гендерної рівності в правах й здобутками для жінок у соціальній, економічній, політичній сферах. У свою чергу, відповідні дані свідчать, що позитивні досягнення жінок у правовому, соціальному, економічному статусах сприяють розвитку суспільства в цілому⁸. Удосконалення правового становища жінок, утвердження гендерної рівності та формування фактичного гендерного балансу є важливим аспектом суспільного розвитку. У демократичних спільнотах проблематика узгодження сімейного та професійного життя жінки і чоловіка, надання їм можливості здійснення їхніх рівних прав проголошується сьогодні як один із базових складників у розв'язанні суспільних проблем. Досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин – це та фундаментальна цінність, яка зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах і є потужним резервом для прогресу будь-якої держави.

Гендер розуміють як певні соціальні ролі, виконання яких очікують від чоловіків і жінок, на відміну від статі, яку пов'язують із генітальною будовою, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто з біологічними показниками. Гендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку. У цілому реальна, а не формальна рівність визнається однією з найбільш важливих цінностей демократичного суспільства, зобов'язання щодо забезпечення якої закріплено міжнародними нормами й стандартами у сфері прав людини. Усі основні договори у сфері прав

людини **забороняють дискримінацію** за ознакою статі / гендерною ознакою безвідносно до того, чи передбачено реалізацію прав, гарантованих відповідним міжнародним документом, без дискримінації (ст. 14 Європейської конвенції з прав людини) або ж право не бути дискримінованим передбачено як самостійна норма.

Термінологічно більшість міжнародних документів оперує формулюванням **заборони дискримінації за ознакою статі**. Однак у 1990-і роки на міжнародному рівні для позначення культурних норм й очікувань, зумовлених біологічною статтю, стала широко використовуватися категорія «гендер»⁹. Сьогодні низка міжнародних договорів забороняє дискримінацію і за ознакою статі, і за гендерною ознакою; наприклад, Конвенція Ради Європи «Про запобігання та протидію насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами», Стамбульська конвенція (ст. 4(3))¹⁰.

Україна неодноразово підтверджувала, що поділяє гендерні принципи й напрями діяльності з утвердження рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проголошені в міжнародних документах: Загальній декларації прав людини (1948 р.), Європейській конвенції прав людини та основних свобод (1950 р.), Конвенції з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Декларації щодо рівності жінок і чоловіків (1988 р.), Віденській декларації прав людини (1993 р.), Пекінській декларації й Платформі дій (1995 р.), документах Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.), Декларації Тисячоліття (2000 р.) та ін.

⁷ Nussbaum M. Women and equality: the capabilities approach / International Labour Review. 1999. Vol. 138. No 3. P. 227-245; Sen A. The Idea of Justice. Penguin, 2010. 496 p.

⁸ Rea Abada Chiongson, Deval Desai, Teresa Marchiori and Michael Woolcock. The Role of Law and Justice in Achieving Gender Equality. World Development Report, 2012. Gender Equality and Development. P. 12.

⁹ Так, Пекінська платформа дій закликає держави викоринити всі форми дискримінації за ознакою статі (пункт 10), розробити стратегії покращення становища жінок з урахуванням гендерних чинників (пункт 19) і ліквідувати всі перепони на шляху до гендерної рівності (пункт 24).

¹⁰ Окрім того, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав (орган, який здійснює моніторинг реалізації Міжнародного пакта про економічні, соціальні й культурні права) визнав той факт, що значення терміна «стать» зазнало суттєвих змін і нині також охоплює «соціальне конструювання гендерних стереотипів, упереджень і очікуваних ролей» (Зауваження загального порядку № 20, 2009 р.), у той час як Комітет з прав людини (орган, який здійснює моніторинг реалізації Міжнародного пакта про громадянські і політичні права) забороняє дискримінацію за ознакою статі або за гендерною ознакою (Зауваження загального порядку № 28, 2000 р.).

Важливі інструменти захисту прав людини, у тому числі на засадах принципів рівності й не-дискримінації, існують на регіональному рівні. Основним документом Ради Європи, що стосується прав людини, є Конвенція про захист прав людини і основних свобод (Європейська конвенція з прав людини, ЄКПЛ), яка, за окремими винятками, стосується громадянських і політичних прав. ЄКПЛ була доповнена протоколами, деякі з яких передбачають додаткові права (зокрема, право на освіту як соціальне право), а інші – реформують механізм реалізації Конвенції. ЄКПЛ містить положення, яке забороняє дискримінацію у зв'язку з реалізацією визнаних у Конвенції прав (ст. 14). Протокол № 12 до ЄКПЛ містить загальну заборону дискримінації за будь-якою ознакою (у тому числі за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за будь-якими іншими ознаками), скасовуючи обмеження, встановлені статтею 14 Конвенції.

Незважаючи на те, що ЄКПЛ є нейтральним у гендерному сенсі документом, у процесі тлумачення Конвенції як динамічного інструменту ЄСПЛ виробив судову практику з питань прав жінок, зокрема насильства щодо жінок (домашнього насильства, сексуального насильства, примусового гінекологічного обстеження, торгівлі жінками), репродуктивних прав (аборт, стерилізація, медичні технології репродукції) і дискримінації за ознакою статі (зайнятість, соціальна допомога тощо)¹¹.

Європейська соціальна хартія є аналогом Європейської конвенції з прав людини, але в галузі економічних і соціальних прав. Хартія гарантує користування правами у сфері забезпечення житлом, охорони здоров'я, освіти, зайнятості, правового та соціального захисту й пересування без дискримінації за будь-якою ознакою, включаючи ознаку статі. У 1996 році Хартія була переглянута – до її тексту включено нові права, і деякі з них особливо важливі для жінок (наприклад, право на захист від сексуальних домагань на робочому міс-

ці й право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них). Європейський комітет із соціальних прав контролює відповідність національної ситуації передбаченим Хартією зобов'язанням за допомогою двох взаємодоповнювальних механізмів: системи звітності та процедури колективних скарг¹².

Існує ще дві конвенції Ради Європи, присвячені питанню насильства до жінок: Конвенція про заходи щодо протидії торгівлі людьми і Конвенція про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція).

Важливу роль відіграє практика вирішення відповідних спорів такими судовими інституціями, як Європейський суд з прав людини, Комітет ООН з прав людини, Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Суд Європейського Союзу.

Зазначимо, що рішення названих судових інституцій мають різне юридичне значення для національної правової системи України, і, відповідно, ступінь обов'язковості їх урахування при вирішенні відповідних справ судами України також буде неоднаковим.

Так, найбільшу юридичну силу серед указаних судових інституцій мають рішення Європейського суду з прав людини. Як відомо, текст Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що закладає основу спільних стандартів прав людини, які визнаються одним із трьох стовпів європейської системи цінностей (поряд із демократією та верховенством права), є доволі лаконічним. Зміст і значення її приписів великою мірою розкривається саме в практиці Європейського суду з прав людини, що зумовлює застосування у європейській юриспруденції терміна «право Європейської конвенції» (або «конвенційне право»)¹³. Прецедентна практика, вироблена Страсбурзьким судом на основі положень Європейської конвенції, все більше й більше набуває характеру *ius commune* (загального права) у сфері прав людини тією мірою, якою вона «встановлює норми, що ма-

¹¹ Тематична підбірка рішень ЄСПЛ у справах щодо гендерної рівності, насильства стосовно жінок, домашнього насильства та репродуктивних прав: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>.

¹² Рішення Європейського комітету із соціальних прав наведені в базі даних справ ЄСПЛ по Європейській соціальній хартії (HUDOC): <http://hudoc.esc.coe.int>.

¹³ Harris D. J. Law of the European Convention on Human Rights / D. J. Harris, M. O'Boyle, C. Warbrick. 3-d ed-n. Oxford : Oxford University Press, 2014. 1080 p.

ють цінність для ряду країн нашого континенту»¹⁴. В Україні ухвалено один із найпрогресивніших у цьому зв'язку закон – Закон України «Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV, який у статті 17 прямо закріплює, що «Суди застосовують Конвенцію та практику Суду як джерела права»¹⁵. Висловлений законодавцем підхід підкреслює, що фундаментальні права людини й основні свободи, які гарантуються Європейською конвенцією, підлягають тлумаченню й застосуванню у національній правовій системі з урахуванням прецедентної практики Суду, а в більш широкому контексті мають бути реалізовані в обсязі стандартів, вироблених Страсбурзьким судом¹⁶.

Отже, держави-учасниці Конвенції повинні брати до уваги не лише ті рішення Європейського суду з прав людини, які винесено щодо цієї конкретної держави, але й рішення, винесені стосовно третіх країн, оскільки вони можуть навчити їх, як уникнути подібних порушень у майбутньому й відповідним чином змінити власну правову систему та правозастосовну практику¹⁷. Рішення Суду мають бути стимулом для держав-учасниць до змін їхнього законодавства та правозастосовної практики для того, щоб цими державами не порушувалися права людини і щоб надалі щодо них не було винесено рішення у справах, що стосуються тих самих або подібних питань¹⁸.

Стосовно Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, то він відповідно до статей 1, 2 Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 7 вересня 2000 року вповноважений приймати й розглядати індивідуальні скарги від осіб на порушення прав, гарантованих цією Конвенцією. Україна визнала компетенцію Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (Закон України «Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дис-

кримінації щодо жінок» від 5 червня 2003 року № 946-IV¹⁹). Правові позиції, висловлені Комітетом у його рішеннях, не мають для України обов'язкової юридичної сили, а набувають суто рекомендаційного характеру. Однак їх повинні враховувати правозастосовні, і в першу чергу судові, органи через їх професійний авторитет. Такі рішення справедливо вважають актами «м'якого права».

Щодо рішень Суду ЄС, то увага до них в Україні має зростати з огляду на євроінтеграційні прагнення України. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Закон України про ратифікацію від 16.09.2014 р. № 1678-VII) вказує, серед іншого, на зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, ґендерної рівності та недискримінації (ст. 419). На шляху до досягнення цієї мети – забезпечення ґендерної рівності й рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти й навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Суд ЄС ухвалив цілу низку рішень щодо рівної оплати праці для жінок і чоловіків, коли, не очікуючи кроків держави у виправленні становища нерівності, окремі приватні особи та ініціативні групи почали подавати скарги на чинне законодавство держав-членів ЄС. Суд у відповідь виносив рішення, які, у свою чергу, впливали на процес законотворчості в цій галузі. Саме на рівні практики Суду ЄС було первісно визнано, що право на однакове ставлення є одним з основних прав людини, водночас підкреслено й соціальне значення цього принципу. Суд ЄС окреслив рівність чоловіків та жінок як тотальну, абсолютну рівність. Кожна Директива ЄС підлягає застосуванню з урахуванням виробленої на рівні Суду ЄС практики.

¹⁴ Сальвіа М. Прецеденти Європейського Суду по правам человека. Руководящие принципы судебной практики, относящейся к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Судебная практика с 1960 по 2002 г. СПб. : Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. 1072 с.

¹⁵ Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лют. 2006 р. № 3477-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/annot/3477-15>.

¹⁶ Кретова І. Ю. Тлумачення права: доктрини, розвинуті Європейським судом з прав людини : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2015. 236 с.; Соловйов О. В. Застосування Європейської конвенції з прав людини та практики Страсбурзького суду в Україні (загальнотеоретичні аспекти) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2011. 16 с.

¹⁷ Беляневич О. А. Про застосування практики Європейського суду з прав людини. Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка. Сер. Юридичні науки. 2009. № 81. С. 32-38.

¹⁸ Юдківська Г. Ю. Еволюція ролі Європейського суду на шляху до процедуралізації фундаментальних прав. Вісник Верховного Суду України. 2011. № 7. С. 19-22.

¹⁹ Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок : Закон України від 5 червня 2003 року № 946-IV. Офіційний вісник України. 2003. № 26. Стор. 41. Ст. 1271.

Тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення ґендерної рівності у різних сферах життя

ПОЗИТИВНІ ДІЇ – поняття, що позначає цілу низку норм права, які за формальними ознаками можуть бути кваліфіковані як такі, що дискримінують або обмежують чоловіків (наприклад, закріплена в деяких європейських країнах норма щодо надання жінці переваги при працевлаштуванні, коли вона має однаковий із чоловіком рівень кваліфікації та претендує на ту ж саму посаду, що й він). Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16.11.1988 року, зокрема, наголошує на необхідності передбачити спеціальні заходи, спрямовані на якнайскоріше встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків у різних сферах та, зокрема, у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати.

Сутність, тривалість та застосування таких заходів мають відповідати специфічній проблемі та контексту й бути адаптовані до обставин. Результати таких заходів мають підлягати моніторингу для того, щоб ці заходи були припинені, коли їх мети досягнуто. Стаття 14 Європейської конвенції вказує, що здійснення прав та свобод має бути гарантоване без будь-якої дискримінації. Це акцентує увагу на тому, що держави можуть мати у своїх нормативних актах позитивні зобов'язання за цією статтею поряд із негативним зобов'язанням не дискримінувати. Преамбула Протоколу 12 до Європейської конвенції наголошує на важливості спеціальних заходів та наголошує, що принцип заборони дискримінації не забороняє державам вживати заходів для сприяння повній та ефективній рівності за умови, що буде об'єктивне та справедливе обґрунтування для цих заходів. У своїй Рекомендації 84/63 5/ЕЕС21 стосовно сприяння позитивним заходам для жінок Рада ЄЕС стверджує, що рівність можливостей для чоловіків і жінок потребує більше, ніж просто антидискримінаційного закону, й акцентує на негативних шкідливих впливах, які лежать в основі дискримінації і які виникають унаслідок поширених у суспільстві упереджень щодо традиційного розподілу ролей у суспільстві між чоловіками та жінками.

Найбільш поширеними видами спеціальних позитивних заходів, які використовуються в національних та міжнародних юрисдикціях, є навчання та подальше просування; надання преференцій (preferential treatment); квотування в політичній сфері; спеціальні заходи у сфері праці та соціального забезпечення.

Навчання та розширення можливостей як вид позитивної дії. Деякі національні нормативні акти з прав людини визначають навчання та підтримку як один із методів подолання проблеми нерівності. Навчання створює умови для рівності можливостей, але не вирішує проблеми дискримінації, що виникає на останній стадії відбору кандидатів чи просування по службовій драбині. Члени різних груп, наприклад чоловіки та жінки, можуть мати однакову кваліфікацію та навички, але наявні упередження чи стереотипи завадять досягненню рівності можливостей в обійманні певної посади. Наприклад, у Великій Британії законом (UK Sex Discrimination Act, 1975) передбачено, що за певних обставин, зокрема надто низького представництва однієї з груп, працедавці можуть забезпечувати навчання для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до виконання нової роботи чи подання своїх кандидатур на інші посади. Однак працедавцям не дозволено дискримінувати на користь представників однієї статі під час прийняття на посаду, крім випадків, коли це визначається особливостями роботи.

Надання преференцій. Практика надання преференцій членам груп, які перебувають у невігідному становищі чи потерпають від дискримінації, є формою позитивних заходів, яка інколи заборонена міжнародними нормами. Автоматичне надання переваги чи спеціальна увага, що ґрунтується на певних особистих характеристиках, через яку особи або групи відібрані для роботи, навчання чи підвищення кваліфікації, є забороненою в деяких країнах через дискримінаційний ефект на інших осіб. Це можливо навіть у випадках, коли особисті характеристики, наприклад стать, використовується тільки як так званий «плюс-фактор» для вибору одного з двох однаково кваліфікова-

них кандидатів. Альтернативна форма преференційного ставлення містить урахування належності особи до групи осіб, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації, разом з іншими факторами, які впливають на рішення про прийняття на роботу.

Європейський Суд справедливості розглядав питання автоматичного надання переваги у справах ґендерної дискримінації на робочому місці. Законодавство Європейського Союзу дозволяє таку пріоритетність, але тільки у випадках, коли кандидати мають однакові якості та кваліфікацію.

У такому разі за однакової кваліфікації двох претендентів на робоче місце перевага може віддаватися представникові групи осіб, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації.

Тимчасові спеціальні заходи можуть бути особливо затребуваними в ситуації множинної уразливості, зокрема, коли жінки є внутрішньо переміщеними особами, вони потребують підтримки, оскільки перед ними постають додаткові бар'єри щодо реалізації їхніх прав.

Забезпечення ґендерної рівності в Україні

На конституційному рівні встановлено, що «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» (ч. 1 ст. 24). Окрема норма спрямована на забезпечення рівності прав жінки і чоловіка (ч. 2 ст. 24).

Україна має спеціальне антидискримінаційне законодавство:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Закон України «Про протидію торгівлі людьми».

Також мають ураховуватися програмні й стратегічні документи, спрямовані на захист прав людини в цілому і прав жінок зокрема:

- Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015;
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р;

- Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111;
- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273;
- 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, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р.

У цілому законодавство України характеризується як недискримінаційне. Проблема здебільшого полягає в практиці правозастосування: ігнорування відповідних положень, наявність лише формальних посилань на них, ґендерно нейтральний підхід до розгляду справ, пов'язаних із захистом прав жінок, призводять до того, що право на рівний доступ до правосуддя порушується.

Закон про забезпечення рівних прав набрав чинності 1 січня 2006 року. Закон дає визначення низці важливих понять. Це, серед іншого, такі поняття, як дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання тощо. Загалом закон справедливо оцінюється експертами як де-

кларативний, такий, що не передбачає ефективних інструментів і механізмів боротьби з ґендерною дискримінацією. Серед положень Закону, які все ж мають прикладне значення, слід відзначити такі:

- Обов'язковість проведення ґендерно-правової експертизи законодавства (ст. 4).
- Обов'язковість відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; такі статистичні дані мають бути невід'ємною складовою державної статистичної звітності (ст. 5). За низкою показників ця статистична інформація справді збирається (наприклад, чисельність населення, рівень економічної активності, рівень зайнятості і безробіття, середня заробітна плата за видами економічної діяльності тощо) і може використовуватися під час судових розглядів для аргументації відповідної позиції. Однак наявні статистичні дані дуже обмежені. Наприклад, зовсім немає статистики щодо того, скільки позовів подають жінки і скільки чоловіки тощо. Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках. Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії (ст. 15). Оскільки Закон не встановив конкретного показника такого представництва, наведена норма залишилась тільки декларацією. За результатами парламентських виборів 2014 р., частка жінок у Верховній Раді становить 11%. Саме показник політичної участі жінок в Україні є дуже слабким (якщо у сфері освіти, за показниками Global Gender Gap Report 2016, Україна займає 26 позицію зі 144 країн світу, то за залученістю жінок до політичної сфери – 107).
- Заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження

дітей (ст. 17). Це, по суті, єдина конкретна норма, яка також підкріплена аналогічною заборонаю в Законі про зайнятість і в Законі про рекламу, завдяки чому органи державної влади здобули повноваження контролювати її виконання роботодавцями. Крім того, самі кандидати на посаду у низці випадків успішно оскаржували дії роботодавців, які безпідставно включали до оголошень вимогу щодо статі працівника.

Закон про забезпечення рівних прав також передбачає можливість оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань (ст. 22) і право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань (ст. 23), однак не пропонує жодних спеціальних механізмів, інструментів, особливого порядку, просто відсилаючи до загального порядку оскарження, передбаченого процесуальним законодавством, і загального порядку відшкодування шкоди, встановленого ЦК України, не розкриваючи ніякої специфіки й не конкретизуючи їх. Цим пояснюється низький рівень застосування положень Закону на практиці.

Аналогічні зауваження (щодо в цілому занадто абстрактного й декларативного характеру, відсутності ефективних механізмів і інструментів дії) справедливо лунають і на адресу *Закону про протидію дискримінації*. У ньому наводяться визначення таких понять, як дискримінація, непряма дискримінація, пряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, позитивні дії, пособництво в дискримінації, утиск. Як і Закон про забезпечення рівних прав, Закон про протидію дискримінації гарантує право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації (ст. 14), відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації (ст. 15), а також передбачає, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність (ст. 16), але при цьому закріплено лише посилання на загальні норми, без обумовлення тієї чи іншої специфіки, пов'язаної з дискримінацією.



УРАХУВАННЯ
ГЕНДЕРНОГО
КОМПОНЕНТА
В СИТУАЦІЇ
ВНУТРІШНЬОГО
ПЕРЕМІЩЕННЯ:
ДІЇ ГРОМАДСЬКИХ
ОРГАНІЗАЦІЙ

ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ МИ ВИДІЛИЛИ ДЕКІЛЬКА НАЙБІЛЬШ ЗАТРЕБУВАНИХ СЬГОДНІ В УКРАЇНІ ДІЙ З БОКУ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО СПРИЯННЯ НИМИ ВРАХУВАННЮ ҐЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТА В СИТУАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ. Важливо враховувати, що ситуацію змінює не одна дія, а їх комплекс, що є частиною стратегії з вирішення суспільної проблеми, у нашому випадку – урахування ґендерного компонента в питаннях забезпечення прав та інтересів внутрішньо переміщених осіб.

Покращення чинного національного механізму забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб з урахуванням ґендерного компонента

Так, серед пріоритетних напрямів покращення національного механізму забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб з урахуванням ґендерного компонента, у тому числі шляхом вироблення пропозицій щодо внесення змін до чинного законодавства України, подолання проблем, які існують у практиці його застосування, виділяємо такі:

- вимогу на рівні закону зобов'язати місцеві ради розглянути можливість створення житлового фонду для ВПО;
- звільнення від оподаткування доходів орендодавців, які надають житло в оренду внутрішньо переміщеним особам;
- законодавче запровадження стимулів для бізнесу (зокрема, через тендерні процедури, податкові стимули тощо) пропонувати ВПО, у першу чергу уразливим групам ВПО, пільгові умови щодо придбання житла;
- запровадження податкових канікул для ВПО, які займаються підприємницькою діяльністю;
- запровадження державних програм підтримки підприємницької діяльності жінок, які є внутрішньо переміщеними особами;
- урахування додаткової уразливості жінок при визначенні пріоритетності надання житла / допомоги в його придбанні;
- підтримку соціального підприємництва з акцентом на права жінок;
- скасування необхідності періодичної ідентифікації внутрішньо переміщених осіб за місцем фактичного проживання;
- здійснення державного контролю й ефективного реагування на випадки відмови в укладенні договорів оренди через статус переселенця та / або наявність малолітніх дітей тощо;
- заохочення роботодавців до запровадження програм ґендерної рівності, з особливою увагою уразливим групам жінок, на рівні підприємств і організацій;
- уживання заходів щодо спрощення проходження блокувань, зокрема, внести зміни до чинного законодавства щодо порядку перетину лінії зіткнення, установивши вимогу про необхідність фіксації підстави відмови в перетині лінії зіткнення;
- запровадження законодавчої гарантії щодо можливості спілкування з жінкою-слідчим у ґендерно чутливих справах, починаючи з етапу подання заяви про скоєння можливого злочину;
- запровадження норми щодо ведення реєстру виконавчих проваджень, які неможливо виконати через перебування боржника на непідконтрольній території (державна має виплатити компенсацію таким жінкам);
- введення зміни до законодавства щодо необхідності обліку випадків домашнього насильства не тільки за ознакою статі, але й з фіксацією наявності статусу ВПО учасників випадку;
- введення на рівні законодавства стимулів для заохочення бізнесу пропагувати свої зусилля щодо поваги, захисту й пом'якшення негативного впливу конфлікту й внутрішнього переміщення на права внутрішньо переміщених осіб;
- введення нормативної вимоги щодо запровадження суб'єктами господарювання політики чутливості до ситуації конфлікту й внутрішнього переміщення (за аналогією до антикорупційних програм юридичних осіб).

Кожен пункт із названого вище окремо або в сукупності з іншими може стати завданням для адвокаційної кампанії, що буде реалізована конкретно організацією чи мережею, коаліцією організацій. Така кампанія передбачатиме експертні напрацювання змін до законодавства, роботу із суб'єктами законодавчої ініціативи для подання запропонованих ініціатив у вигляді законо-

проекту, інформаційний супровід та формування сприятливого суспільного ставлення тощо. Для планування адвокаційної кампанії та її подальшої реалізації радимо використовувати посібник «Громадська участь. Підготовка аналітики, адвокація та втілення змін» проекту Ради Європи «Сприяння участі громадян у демократичному процесі прийняття рішень в Україні»²⁰.

Просування ґендерно чутливих підходів до національних політик і стратегій з питань внутрішнього переміщення

В Україні прийнято низку програмних і стратегічних документів, які охоплюють собою проблематику внутрішнього переміщення або мають охоплювати, але, як правило, не враховують ґендерного аспекту ситуації внутрішнього перемі-

щення. Важливо, щоб громадські організації долучалися до процесів перегляду та внесення змін до таких програм і стратегій, а також сприяли застосуванню ґендерно чутливих підходів у процесі їх реалізації.

Аналіз державних програм і стратегій, які не є спеціально ґендерно орієнтованими, щодо наявності в них положень, які враховують специфіку становища жінок-ВПО

Передбачений захід

Відповідний пункт Заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами розгляду державної доповіді України

I. ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА відновлення та розбудови миру в східних регіонах України, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13 грудня 2017 р. № 1071²¹

Створення нових робочих місць та підвищення рівня зайнятості населення, насамперед найбільш вразливих груп: здійснення заходів, спрямованих на розвиток лідерських навичок жінок, та підтримка відкриття власного бізнесу жінками із сільської місцевості. Індикатор: кількість жінок, які розпочали власну справу (200 у 2017, по 100 у 2018 та 2019).

П. 37
е) Сприяти розвитку підприємництва

Посилення безпеки в територіальних громадах та здійснення заходів щодо запобігання ґендерно обумовленому насильству: підготовка тренерів з питань безпеки в територіальних громадах, а також запобігання та реагування на ґендерно обумовлене насильство (індикатор: 20 тренерів на рік); навчання місцевих представників правоохоронних органів з питань ґендерно обумовленого насильства (300 осіб на рік);

П. 15
б) Забезпечити відповідну підготовку для юристів, слідчих, прокурорів і співробітників поліції з метою підвищення їх можливостей для проведення розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства відповідно до Міжнародного протоколу щодо документації і розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту.

²⁰ <https://rm.coe.int/coe-handbook-on-advocacy-policy-analysis-and-development-ukr/168097ed36>.

²¹ <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1071-2017-%D0%BF/page>.

проведення в Донецькій та Луганській областях навчальних тренінгів для представників місцевих засобів масової інформації та громадських організацій, які опікуються внутрішньо переміщеними особами та питаннями протидії ґендерно обумовленому насильству;
проведення круглих столів для посилення безпеки в територіальних громадах та запобігання ґендерно обумовленому насильству.

П. 28

б) Використовувати новаторські заходи, спрямовані на засоби масової інформації, для поглиблення розуміння реальної рівності жінок і чоловіків, а також посилення позитивного і не стереотипного уявлення про жінок у всіх сферах, з особливим акцентом на систему освіти.

П. 29

б) Прийняти всеосяжні заходи щодо запобігання та боротьби з насильством щодо жінок та дівчат і забезпечити, щоб винні притягувалися до відповідальності і несли належне покарання.

II. СТРАТЕГІЯ інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року²²

Стратегія базується на принципах: протидії насильству в умовах міжнародного збройного конфлікту, в тому числі ґендерно зумовленому.

Передбачено необхідність створення і сталого функціонування механізму міжсекторальної взаємодії (охорона здоров'я, психологічна та соціальна підтримка, охорона громадського порядку, права допомога) та взаємодії з громадськістю для подальшого посилення спроможності та координації діяльності щодо реагування на ґендерно зумовлене та інші види насильства.

Конкретних заходів не містить.

Проєкт Плану заходів з реалізації Стратегії – ґендерний компонент повністю відсутній.

П. 17

а) Забезпечити задоволення конкретних потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок, які зазнають різних форм дискримінації, в тому числі вдів, жінок-інвалідів, літніх жінок, жінок, що належать до ромів або ЛБТ, а також забезпечити довгострокові заходи щодо задоволення потреб внутрішньо переміщених жінок і дівчат.

б) Забезпечити ефективне виконання Закону про ВПО шляхом видання нормативних актів, що забезпечують його практичне застосування.

с) Забезпечити внутрішньо переміщеним жінкам і дівчатам адекватний доступ до медичних послуг, освіти, харчування, житла, свободи переміщення, реєстрації, соціальних пільг, правосуддя і доступ до прийняття довгострокових рішень, а також забезпечити для них стабільну зайнятість.

III. ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини на період до 2021 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від від 5 квітня 2017 р. № 230-р²³

ґендерний компонент відсутній.

Положення, спрямовані на:

- запобігання й протидію ґендерно зумовленому насильству щодо дівчат;
- урахування потреб дівчат з інвалідністю, ромських дівчат, сільських дівчат із ВПО та інших уразливих груп;
- покращення доступу дівчат до інформаційних технологій тощо.

П. 35

а) Активізувати зусилля щодо перегляду шкільних програм і підручників для усунення негативних стереотипів стосовно жінок і дівчат.

²² <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/230-2017-%D1%80>.

²³ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/230-2017-%D1%80>.

IV. СТРАТЕГІЯ захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року, схвалена Указом Президента України від 8 квітня 2013 року № 201/2013²⁴

Гендерний компонент відсутній.

П. 35

d) Заохочувати доступ дівчат-ромів до освіти і забезпечувати продовження ними навчання на всіх рівнях освіти шляхом підвищення обізнаності про важливість освіти як права людини і як основи для розширення прав і можливостей жінок, а також посилити виконання політики повторного вступу, що дозволяє дівчатам-ромам, які покинули навчання, повернутися до школи.

V. ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.2012 № 706²⁵

ЗАВДАННЯ І ЗАХОДИ

Рівність і недискримінація. Жінки-інваліди
Однак гендерний компонент відсутній.

П. 17

a) Забезпечити задоволення конкретних потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок, які піддаються різним формам дискримінації, в тому числі вдів, **жінок-інвалідів**, літніх жінок, жінок, що належать до ромів або ЛБТ, а також забезпечити довгострокові заходи щодо задоволення потреб внутрішньо переміщених жінок і дівчат;

П. 30

f) Забезпечити адекватні умови для компенсації і реабілітації для жінок-інвалідів, які є жертвами насильства.

П. 37

a) Активізувати зусилля зі створення сприятливих умов для отримання жінками економічної незалежності, в тому числі шляхом підвищення рівня інформованості роботодавців з державного і приватного секторів економіки про заборону дискримінації жінок у сфері зайнятості, в тому числі жінок-інвалідів, а також всіляко сприяти входженню жінок у формальну економіку, в тому числі шляхом надання професійно-технічної освіти.

f) Активізувати зусилля з надання жінкам, постраждалим від конфлікту, в тому числі жінкам-інвалідам, вдовам і жінкам, що є головами домогосподарств, стійких економічних можливостей, а також ефективно вирішувати всі перешкоди на шляху забезпечення справедливої участі жінок у ринку праці.

²⁴ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/201/2013>.

²⁵ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/706-2012-%D0%BF>.

VI. СТРАТЕГІЯ подолання бідності, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р²⁶, План заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії подолання бідності, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2018 р. № 99-р²⁷

Сприяння забезпеченню ґендерної рівності оплати праці в усіх сферах економічної діяльності шляхом посилення державного та громадського контролю, поступового введення ґендерних квот на державних підприємствах:

- розроблення методичних рекомендацій щодо включення положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема щодо оплати праці, надання відпусток, умов праці, можливостей поєднувати професійні та сімейні обов'язки, до Генеральної угоди щодо регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів;
- здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, зайнятість та загальнообов'язкове державне соціальне страхування стосовно заборони дискримінації за ознакою статі;
- проведення для роботодавців та профспілок семінарів, нарад, засідань за круглим столом, тренінгів стосовно запровадження міжнародних стандартів рівності в оплаті праці жінок і чоловіків з урахуванням європейського досвіду.

П. 25

а) Сприяти розбудові спроможності всіх відповідних державних посадових осіб і політиків, а також політичних партій, зокрема, в рамках концепції тимчасових спеціальних заходів, а також прийняти і здійснити відповідні заходи, в тому числі визначити низку обумовлених в часі цілей і квот, спрямованих на досягнення фактичної рівності жінок і чоловіків у всіх сферах, де жінки недостатньо представлені або перебувають у несприятливому становищі, в тому числі в суспільному і політичному житті, освіті, охороні здоров'я та зайнятості.

б) Усунути основоположні причини неякісного здійснення тимчасових спеціальних заходів і прийняти законодавство для заохочення використання тимчасових спеціальних заходів, що охоплює як державний, так і приватний сектори економіки.

П. 27

а) Без зволікання впровадити комплексну стратегію, що передбачає активні і послідовні заходи, орієнтовані на жінок і чоловіків з усіх прошарків суспільства, з метою ліквідації дискримінаційних стереотипів і патріархатних уявлень про роль і обов'язки жінок і чоловіків у сім'ї та в суспільстві.

П. 28

б) Використовувати новаторські заходи, спрямовані на засоби масової інформації, для поглиблення розуміння реальної рівності жінок і чоловіків, а також посилення позитивного і не стереотипного уявлення про жінок у всіх сферах, з особливим акцентом на систему освіти.

П. 37

а) Активізувати зусилля зі створення сприятливих умов для отримання жінками економічної незалежності, в тому числі шляхом підвищення рівня інформованості роботодавців з державного і приватного секторів економіки про заборону дискримінації жінок у сфері зайнятості, в тому числі жінок-інвалідів, а також всіляко сприяти входженню жінок у формальну економіку, в тому числі шляхом надання професійно-технічної освіти.

б) Ефективно гарантувати дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності, вжити заходів щодо скорочення і ліквідації розриву в оплаті праці чоловіків і жінок і регулярно переглядати рівень заробітної плати в секторах, де зосереджені жінки.

²⁶ <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248898080>.

²⁷ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/99-2018-%D1%80>.

VII. ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА протидії ВІЛ-інфекції / СНІДу на 2014–2018 роки, затверджена Законом України від 20.10.2014 № 1708-VII²⁸

Передбачає:

- застосування ґендерно орієнтованого підходу під час планування та здійснення заходів у сфері протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу;
- запровадження ґендерно орієнтованого підходу під час надання послуг людям, які живуть із ВІЛ, та представникам груп підвищеного ризику щодо інфікування ВІЛ;
- проведення дослідження рівня доступності медичної допомоги й соціальних послуг, що надаються людям, які живуть із ВІЛ, з урахуванням ґендерно орієнтованого підходу державними та громадськими організаціями, та розроблення за його результатами плану заходів щодо визначення чи підвищення рівня їх надання;
- забезпечення проведення навчання, підготовки та перепідготовки з питань протидії ВІЛ-інфекції / СНІДу (з урахуванням ґендерного підходу): працівників Міністерства освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, структурних підрозділів молоді та спорту обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій, викладачів навчальних закладів, соціальних працівників, фахівців із соціальної роботи та працівників соціальних закладів;
- створення і забезпечення функціонування, з урахуванням ґендерно орієнтованого підходу, необхідності запобігання насильству та дискримінації, ресурсно-інформаційного центру для узагальнення та поширення технологій і досвіду соціальної роботи з дітьми з груп ризику.

Особлива увага приділена вагітним жінкам (передбачено серію заходів мінімізації й подолання ризиків).

П. 39

с) Активізувати виконання стратегій боротьби з ВІЛ / СНІДом, зокрема превентивних стратегій, і продовжити надання безкоштовної антиретровірусної терапії всім жінкам з ВІЛ / СНІДом, а також стратегій боротьби з алкоголізмом і споживанням наркотиків серед жінок.

П. 15

d) Забезпечити доступ жінкам, які стали жертвами сексуального насильства, до комплексної медичної допомоги, в тому числі екстреної контрацепції та профілактики зараження ВІЛ / СНІДом, підтримки психічного здоров'я та психологічної підтримки, яка надається фахівцями в галузі охорони здоров'я, що належним чином підготовлені для виявлення сексуального насильства й усунення його наслідків, а також забезпечити постраждалим доступ до судово-медичних досліджень, і в зв'язку з цим звертатися за допомогою до відповідних установ та структур Організації Об'єднаних Націй.

²⁸ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1708-18>.

Аналіз державних програм і стратегій, які є спеціально ґендерно орієнтованими, щодо наявності в них положень стосовно захисту прав жінок у період конфлікту і в постконфліктний період, а також у ситуації внутрішнього переміщення

Передбачений захід

Відповідний пункт Заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами розгляду державної доповіді України

I. НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЛАН ДІЙ з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 р. № 634-р²⁹

Забезпечення проведення **систематичного навчання з питань прав людини, зокрема прав жінок, для всіх співробітників правоохоронних органів і військовослужбовців**, а також впровадження та дотримання суворого кодексу поведінки з метою ефективного забезпечення дотримання прав людини.

Внесення змін до навчальних курсів із питань прав жінок у закладах вищої освіти системи МВС та сектору безпеки й оборони, розроблення нових курсів та включення їх до навчальних планів.

Відхилення клопотання про амністію для осіб, підозрюваних, обвинувачених або засуджених за вчинення військових злочинів, злочинів проти людяності або грубих порушень прав людини, **в тому числі пов'язаного з конфліктом сексуального насильства**.

Внесення змін до Закону України "Про застосування амністії в Україні" та інших законодавчих актів про неприпустимість амністії для осіб, підозрюваних, обвинувачених або засуджених за вчинення військових злочинів, злочинів проти людяності або грубих порушень прав людини, в тому числі пов'язаного з конфліктом сексуального насильства.

Надання жінкам і організаціям громадянського суспільства можливості робити свій внесок у мирний процес як активних учасників шляхом створення ефективних каналів комунікації та координації і спільних ініціатив, що враховують пріоритети жінок.

Розроблення контрольного списку з ідентифікації порушень прав жінок у ході мирних переговорів.

Забезпечення відповідної підготовки для юристів, слідчих, прокурорів і співробітників поліції з метою збільшення їх можливостей для проведення розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства відповідно до Міжнародного протоколу щодо документації і розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту.

1) Розроблення стандартів ґендерної компетентності для кожного рівня вищої освіти в межах спеціальностей "Право", "Правоохоронна діяльність", "Міжнародне право" та затвердження їх як невід'ємної складової стандарту вищої освіти за зазначеними спеціальностями.

2) Розроблення критеріїв ґендерної компетентності працівників судових, прокурорських, слідчих органів у частині знань та навичок з ідентифікації, проведення розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства.

3) Розроблення вимоги ґендерної компетентності до загальних критеріїв під час прийому на роботу та щорічного оцінювання результатів службової діяльності працівників судових, прокурорських, слідчих органів і співробітників поліції.

	<p>4) Розроблення рекомендованого онлайн-курсу з питань проведення розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства відповідно до Міжнародного протоколу з документування та розслідування сексуального насильства в умовах збройного конфлікту.</p> <p>5) Проведення тренінгів (із тестуванням та сертифікацією) з формування навичок розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства для працівників судових, прокурорських, слідчих органів і співробітників поліції.</p> <p>6) Виготовлення та розповсюдження методичних матеріалів із питань розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства для працівників судових, прокурорських, слідчих органів і співробітників поліції.</p>
<p>Забезпечення всебічного розгляду питань, пов'язаних із проблемою сексуального насильства, обумовленого конфліктом, у будь-яких майбутніх процесах правосуддя перехідного періоду, що охоплюють весь спектр судових і несудових заходів, включаючи ініціативи в галузі кримінального переслідування, розслідування з метою встановлення істини, програми відшкодування шкоди, інституційні реформи або їх поєднання, а також проведення національних консультацій, зокрема за участю осіб, які постраждали від порушень прав людини і зловживань.</p>	<p>Забезпечення визначення порядку ідентифікації, документування та розслідування випадків обумовленого збройним конфліктом сексуального насильства та направлення постраждалих осіб до відповідних установ за отриманням необхідної допомоги.</p>
<p>Забезпечення задоволення конкретних потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат, які зазнають різних форм дискримінації, в тому числі вдів, жінок з інвалідністю, літніх жінок, жінок, що належать до ромських національних меншин або сексуальних меншин, а також забезпечення довгострокових заходів щодо задоволення потреб внутрішньо переміщених жінок і дівчат.</p>	<p>Здійснення ґендерного аналізу потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат, включаючи тих, що зазнають різних форм множинної дискримінації (в тому числі вдів, жінок і дівчат з інвалідністю, літніх жінок, жінок, що належать до ромських національних меншин або сексуальних меншин), та розроблення пропозицій щодо регулювання виявлених потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат шляхом видання підзаконних нормативних актів, що забезпечують права внутрішньо переміщених осіб.</p>
<p>Забезпечення ефективного виконання Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб" шляхом видання нормативних актів, що забезпечують його практичне застосування.</p>	<p>Здійснення громадського контролю за виконанням законодавства щодо забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб.</p>
<p>Забезпечення внутрішньо переміщеним жінкам і дівчатам доступу до медичних послуг, освіти, харчування, житла, свободи переміщення, реєстрації, соціальних пільг, правосуддя й доступу до прийняття довгострокових рішень, а також забезпечення для них стабільної зайнятості.</p>	<p>1) Запровадження заходів із ґендерного інтегрування в діяльності центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування й реалізацію державної політики з питань внутрішньо переміщених осіб.</p>

	2) Надання інформаційної та методичної підтримки приймаючим громадам та внутрішньо переміщеним особам щодо інтеграції внутрішньо переміщених жінок і дівчат.
Активізація зусиль із надання жінкам, постраждалим від конфлікту, зокрема жінкам з інвалідністю, вдовам і жінкам, що є головами домогосподарств, стійких економічних можливостей, а також ефективне подолання всіх перешкод на шляху забезпечення справедливої участі жінок у ринку праці.	Передбачення під час створення єдиного реєстру отримувачів соціальної допомоги та інших соціальних виплат обліку жінок, постраждалих від конфлікту, зокрема жінок з інвалідністю, вдів і жінок, що є головами домогосподарств, за місцем проживання (регіоном).
II. ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року³⁰, постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273	
Покращення становища груп населення, які страждають від дискримінації більше ніж за однією ознакою, включаючи ознаку статі.	Проведення заходів з інформування внутрішньо переміщених осіб щодо можливостей доступу до медичних, освітніх, соціальних послуг, зайнятості та правосуддя тощо.
III. ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА протидії торгівлі людьми на період до 2020 року³¹, постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111	
Проведення профілактичної роботи, спрямованої на запобігання протидії торгівлі людьми, особливо серед внутрішньо переміщених осіб.	
Проведення широкомасштабних інформаційних кампаній серед населення, в тому числі серед внутрішньо переміщених осіб, щодо запобігання ризикам потрапляння в ситуації торгівлі людьми та можливостей отримання допомоги.	
Розроблення та затвердження списку індикаторів для сприяння виявленню осіб, які постраждали від торгівлі людьми, в тому числі осіб без громадянства та внутрішньо переміщених осіб.	
Ідентифікація осіб, які постраждали від торгівлі людьми серед внутрішньо переміщених осіб.	

Так, якщо взяти як приклад Стратегію інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року, яка наразі підлягає перегляду, то більш повне врахування ґендерного компонента внутрішнього переміщення в ній можливе двома шляхами:

- шляхом застосування наскрізного підходу, тобто включення ґендерно чутливих інструментів до наявних розділів Стратегії, або
- шляхом включення до Стратегії нового розділу, повністю присвяченого ґендерному компоненту внутрішнього переміщення та пов'язаним із ним викликам.

У роботі над такими програмними і стратегічними документами важливо пам'ятати, що подолання додаткових для жінок у ситуації внутрішнього переміщення бар'єрів може бути ефективним у низці випадків без прямого акцентування на статі

в тій чи іншій проблемній ситуації. Більшість проблем є актуальною як для жінок, так і для чоловіків, але ґендерний компонент вони становлять через те, що жінки статистично частіше стикаються з відповідною проблемою або наслідки наявності такого бар'єру для них є суттєвішими, що посилює їх уразливість.

Сьогодні в Україні немає чіткої державної політики щодо сприяння захисту прав ВПО від порушень з боку бізнесу, запобігання наслідкам внутрішнього переміщення й пом'якшенню їх та оцінки впливу бізнесу на ці процеси. Роль громадських організацій може полягати у сприянні розробленню й прийняттю такої програми.

³⁰ <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>.

³¹ <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-%D0%BF>.

Побудова об'єднань / мереж із метою спільного реагування на виявлені проблеми, координації зусиль

У подоланні проблем внутрішнього переміщення важливою є координація зусиль тих інституцій, які беруть участь у виявленні та реагуванні на відповідні виклики, які стоять перед ВПО. Це актуалізує завдання:

- комунікації між відповідними громадськими організаціями, обміну досвідом та інформацією, розробки спільних ініціатив;
- створення коаліцій, мереж та інших форматів об'єднань відповідних організацій;
- розроблення реєстру проєктів, які вже реалізовані й тих, які тривають, для уникнення дублювання зусиль і підвищення доступності можливостей приєднатися до вже започаткованих ініціатив, фіксування причин відмови від тієї чи іншої ініціативи;
- відстеження ефективності реалізованих ініціатив;
- участі в діалогових майданчиках із залученням національних і міжнародних представників, зацікавлених ділитися своїми знаннями локального контексту, місцевих умов і потреб.

Наприклад, за ініціативою активісток та громадських організацій ВПО Харкова в червні 2020 року було створено першу в Україні Координаційну раду з питань внутрішньо переміщених осіб при Харківській міській раді³². Заплановано проведення великого форуму ВПО «Ми – нові харків'яни», створено робочі групи з актуальних викликів. Цей орган може стати дієвим майданчиком для об'єднання зусиль ВПО та громадських організацій міста, а також для просування ідей ґендерної рівності й ґендерної чутливості в проблематиці дотримання прав та інтересів ВПО.

Визначення індивідів і груп, які потребують правової, соціальної та іншої допомоги, надання такої допомоги

Серед необхідних заходів із надання різних видів допомоги ВПО з урахуванням ґендерного компонента слід виділити такі:

- проведення періодичного ґендерного аналізу каналів комунікації з ВПО, урахування потреб жінок-ВПО у більшій доступності інформації та додаткових роз'яснень;
- запровадження «гарячих ліній» для того, щоб особи, які вважають, що їхні права при перетині лінії зіткнення було порушено, могли повідомляти про такі факти;
- запровадження та підтримка анонімних «гарячих ліній» із запобігання домашньому насильству, торгівлі людьми та іншим формам ґендерно зумовленого насильства;

- організація віртуальної та очної громадської приймальні для юридичних та психологічних консультацій, а також проведення постійного навчання й підвищення кваліфікації фахівців, що такі консультації надають, зокрема з розвитку в них ґендерної чутливості.

Для визначення ефективних форм надання такої допомоги необхідний аналіз потреб її потенційних споживачів та споживачок. Можливими інструментами збору інформації щодо потреб внутрішньо переміщених жінок і дівчат у правовій, соціальній та іншій допомозі можуть бути такі:

- анкетування жінок та дівчат;
- соціологічні дослідження;

³² <https://www.city.kharkov.ua/ru/news/u-kharkovi-stvorili-pershu-v-ukraini-radu-z-pitan-pereselentsiv-44762.html>.

- статистика щодо рівня доходів ВПО за ознакою статі;
- аналіз судових рішень;
- звіти центрів безоплатної правової допомоги;
- статистика щодо ВПО з інвалідністю, непрацездатного віку, із ВІЛ / СНІД за ознакою статі, середнім рівнем доходів;
- державна статистика щодо отримання пенсійних та інших соціальних виплат в аспекті статі;
- звіти та дослідження неурядових організацій;
- статистика вже отриманого житла ВПО – за ознакою статі;
- статистика центрів зайнятості по ВПО з розподілом за статтю;
- інформація банків про підстави відмови в наданні кредитів;

- аналіз доступності послуг дитячих садків;
- доповіді міжнародних та національних неурядових організацій;
- інтерв'ю з експертами й експертками;
- запити до органів влади та самоврядування;
- статистика, хто є головою домогосподарств у родинях ВПО;
- аналіз ЗМІ.

Ці інструменти допоможуть оцінити реальні потреби потенційно вразливих груп, описати ці групи та їх особливості й, відповідно, спланувати роботу з надання допомоги. Фактично, це може бути частиною моніторингу (див. окремий розділ) або інших дій зі сприяння реалізації прав внутрішньо переміщених осіб.

Підвищення обізнаності органів державної влади, місцевого самоврядування й суб'єктів господарювання з проблемними зонами в забезпеченні прав жінок у ситуації внутрішнього переміщення в Україні, окреслення відповідних ризиків, забезпечення їх необхідною інформацією

Серед заходів, які можуть бути ініційовані громадськими організаціями з метою реалізації поставленого завдання щодо підвищення обізнаності органів державної влади, місцевого самоврядування й суб'єктів господарювання, можна назвати такі:

- планування й проведення інформаційних кампаній з метою підвищення обізнаності роботодавців і працівників щодо їхніх прав та обов'язків, наведення прикладів дискримінаційного розрізнення та алгоритмів дії при її виникненні з приділенням особливої уваги ризикам, з якими стикаються внутрішньо переміщені жінки;
- забезпечення штату органів виконавчої влади (центральної і місцевої), які займаються проблемами ВПО, необхідною кількістю працівників, підвищувати рівень їхньої обізнаності щодо прав жінок у період конфлікту й внутрішнього переміщення;
- сприяння запровадженню обов'язкових курсів із питань ґендерної рівності, з приділенням особливої уваги ситуації конфлікту й внутрішнього переміщення, для різних фахівців у рамках навчання та підвищення кваліфікації;
- збирати інформацію щодо ситуації з правами людини, які перебувають під особливим ризиком порушення через ситуацію конфлікту й внутрішнього переміщення, та забезпечувати відкритий доступ до неї;
- сприяти запровадженню в закладах вищої освіти, які готують спеціалістів за напрямками «правознавство» і «міжнародне право», навчальних програм із питань ґендерної рівності з приділенням особливої уваги ситуації конфлікту й внутрішнього переміщення;
- збирати й поширювати серед суб'єктів господарювання інформацію про наявні стандарти належної поведінки бізнес-суб'єктів у ситуації

конфлікту й внутрішнього переміщення, інформувати про можливість отримання консультацій від представників держави та / або експертного середовища;

- розробити рекомендації для бізнесу щодо потенційних ризиків, пов'язаних із ситуацією конфлікту й внутрішнього переміщення, під час ведення господарської діяльності;
- забезпечення інформування населення, зокрема потенційних орендарів та орендодавців, про переваги укладення договорів оренди житла, а також про зміни в законодавстві щодо надання в оренду фізичними особами житла для внутрішньо переміщених осіб.

Як свідчить практика, освітні заходи громадських організацій є дієвим інструментом донесення інформації про проблему та шляхи її подолання до осіб, які вирішенням проблем мають займатися. Так, у рамках нашого проєкту ми провели навчання понад 100 осіб із представників місцевої влади, бізнесу, а також юристів, суддів, адвокатів та громадських активістів³³. За відгуками окремих учасників, запропоновані під час навчання матеріали вже застосовуються на практиці. Надалі участь осіб, що приймають рішення, у подібному навчанні стає підґрунтям до ведення усвідомлених переговорів з громадськими лідерами або для формування більш жорстких вимог до таких осіб при виборі стратегії тиску на владу з боку громадянського суспільства.

³³ https://www.coe.int/uk/web/kyiv/grantees-of-the-project/-/asset_publisher/Q3H3A8cTaSL3/content/gender-approach-to-the-issues-of-internal-displacement?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Fuk%2Fweb%2Fkyiv%2Fgrantees-of-the-project%3Fp_id%3D101_INSTANCE_Q3H3A8cTaSL3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-6%26p_p_col_count%3D1.



МОНІТОРИНГ
ВИКОНАННЯ УКРАЇНОЮ
МІЖНАРОДНИХ
ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЩОДО
ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК
І ДІВЧАТ У СИТУАЦІЇ
ВНУТРІШНЬОГО
ПЕРЕМІЩЕННЯ

ОКРЕМА УВАГА В ЦЬОМУ ПОСІБНИКУ ЗДІЙСНЮВАНОМУ ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ МОНІТОРИНГУ ВИКОНАННЯ УКРАЇНОЮ МІЖНАРОДНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК І ДІВЧАТ У СИТУАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ, ПІДГОТОВЦІ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ДОПОВІДЕЙ ДО МІЖНАРОДНИХ МОНІТОРИНГОВИХ ОРГАНІВ, НАСАМПЕРЕД ДО КОМІТЕТУ ООН З ЛІКВІДАЦІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ЖІНОК, ПОЯСНЮЄТЬСЯ ТИМ, ЩО ЦЕЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ МАЄ ШИРОКЕ КОЛО ЗАСТОСУВАННЯ Й МОЖЕ ВИСТУПАТИ ПОТУЖНИМ ІНСТРУМЕНТОМ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК І ДІВЧАТ У СИТУАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ.

Для відстеження дотримання міжнародних зобов'язань України у сфері захисту прав жінок та гендерної рівності в ситуації внутрішнього переміщення потрібен моніторинг, який має складатися з таких елементів:

- чітко продуманий, активний збір даних стосовно характеру та обсягу порушень, які можуть бути спричинені як недосконалістю правових норм (включно з інструкціями, листами та положеннями щодо їх виконання), так і якістю правозастосування;
- обробка отриманих даних та їх порівняння зі стандартами, установленими передусім CEDAW та Рекомендаціями Комітету, а також іншими міжнародними правовими документами, нормами національного законодавства, яке теж має оцінюватися на відповідність CEDAW та її базовим принципам;
- установлення причин порушень та вироблення рекомендацій щодо зміни ситуації;
- збір матеріалів для проведення подальших дій (правових, освітніх, політичних або громадських) з метою запровадження системних змін³⁴.

Гендерно-чутливий моніторинг проводиться задля трьох основних й однаково важливих складників, які разом підтримують загальний результат:

1) продемонструвати всім зацікавленим сторонам вплив на розширення прав і можливостей жінок, гендерну рівність та права людини в результаті втілення різноманітних програм та заходів;

2) зібрати достовірну та надійну інформацію про наявні програми й заходи, практику їх запровадження й наявний вплив, розподіл ресурсів і оцінку потреб зацікавлених сторін для подальшого прийняття рішень щодо покращення ситуації;

3) оцінити нормативну, оперативну та координаційну діяльність у сфері гендерної рівності та розширити права й можливості жінок, включаючи виявлення кращих практик, прогалин та недоліків.

Предметом можуть ставати порушення окремих прав людини або їхніх аспектів щодо внутрішньо переміщених жінок у взаємодії з державними та місцевими органами влади або бізнесом³⁵, а саме:

- Дотримання одного конкретного права або його складової, наприклад право на працевлаштування для внутрішньо переміщених жінок.
- Реалізація прав внутрішньо переміщених жінок на локальному рівні.

Наприклад, моніторинг локальної політики щодо забезпечення прав внутрішньо переміщених жінок у Харкові і Харківській області.

Пункт 23 Заключних зауважень³⁶:

(а) Прийняти чітку стратегію для консолідації і зміцнення потенціалу національного механізму щодо покращення становища жінок на центральному та місцевому рівнях і гарантувати його належну дієвість, а також наявність достатніх людських та фінансових ресурсів для прийняття рішень, спрямованих на ефективне виконання Конвенції і гарантувати, що він буде дієздатним і децентралізовано зможе забезпечувати дотримання прав людини для жінок на всіх рівнях.

- Дотримання прав окремих груп жінок та дівчат.

Наприклад, забезпечення потреб такої уразливої групи жінок, як внутрішньо переміщені жінки, які мають інвалідність.

³⁴ Див.: Моніторинг прав человека / Марек Новицкий, Зузана Фиалова. Варшава, Хельсинкский Фонд по правам человека. 2001. 210 с. Доступ за посиланням: <https://www.lawtrend.org/social-actions/monitoring-prav-cheloveka-marek-novitski-zuzana-fialova>.

³⁵ Див. Моніторинг прав человека / Марек Новицкий, Зузана Фиалова. – Варшава, Хельсинкский Фонд по правам человека. – 2001. – 210 с. Доступ за посиланням: <https://www.lawtrend.org/social-actions/monitoring-prav-cheloveka-marek-novitski-zuzana-fialova>.

³⁶ Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Доступ за посиланням: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/cedaw%20concluding%20observations%20ukr.pdf?la=en&vs=1036>.

Пункт 17 Заключних зауважень³⁷:

(a) Забезпечити задоволення конкретних потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок, які зазнають різних форм дискримінації, у тому числі вдів, жінок-інвалідів, літніх жінок, жінок, що належать до ромів або ЛБТ, а також забезпечити довгострокові заходи щодо задоволення потреб внутрішньо переміщених жінок і дівчат.

- Забезпечення належного доступу жінок до необхідних соціальних та адміністративних послуг.

Наприклад, виконання зобов'язань держави щодо забезпечення права жінок на охорону здоров'я, у тому числі запобігання раку молочної залози.

Пункт 39 Заключних зауважень³⁸:

(b) Забезпечити рівний доступ і доступність послуг мамографії і скринінгу жінкам по всій його території.

- Упровадження та практика застосування конкретного нормативного акта або закону, що є важливим для прав людини та прав жінок, наприклад Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року.
- Відповідність міжнародним стандартам законів та інших нормативних актів, прийнятих Верховною Радою, Кабінетом Міністрів України, міністерствами і відомствами, а також місцевими органами влади.

Наприклад, оцінка відповідності положень постанови № 637 від 5 листопада 2014 року «Про здійснення соціальних виплат внутрішньо переміщеним особам», якою встановлена умова фізичної ідентифікації власників карток через певні проміжки часу, міжнародним стандартам у сфері прав людини. Зокрема, передбачено, що в разі непроходження такої ідентифікації банк зобов'язаний зупинити видаткові операції за поточним рахунком. Так, передбачено, що фізична ідентифікація клієнта, якому відкрито поточний рахунок в установі акціонерного товариства «Державний ощадний банк України», проводиться: для отримання пенсії до отримання ним в установленому порядку платіжної картки, яка водночас є пенсійним посвідченням, – кожні три місяці з дня

відкриття рахунку або з дня попередньої ідентифікації; для отримання інших соціальних виплат – кожні шість місяців із дня відкриття рахунку або з дня попередньої ідентифікації.

- Застосування тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на усунення дискримінації за ознакою статі, наприклад, застосування квот у списках політичних партій / у сфері зайнятості / в освіті тощо.

Пункт 25 Заключних зауважень³⁹:

(a) Сприяти розбудові спроможності всіх відповідних державних посадових осіб і політиків, а також політичних партій, зокрема, в рамках концепції тимчасових спеціальних заходів, а також прийняти і здійснити відповідні заходи, в тому числі визначити низку обумовлених у часі цілей і квот, спрямованих на досягнення фактичної рівності жінок і чоловіків у всіх сферах, де жінки недостатньо представлені або перебувають у несприятливому становищі, у тому числі в суспільному і політичному житті, освіті, охороні здоров'я та зайнятості.

(b) Усунути основоположні причини неякісного здійснення тимчасових спеціальних заходів і прийняти законодавство для заохочення використання тимчасових спеціальних заходів, що охоплює як державний, так і приватний сектори економіки.

У плануванні моніторингу треба врахувати таке⁴⁰:

1) ПОПЕРЕДНІЙ АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ ТА ОЦІНКА СВОЇХ МОЖЛИВОСТЕЙ.

На цьому етапі необхідно обрати сферу суспільних відносин, у якій, за попередніми даними, наявні проблеми щодо реалізації прав жінок. Для цього потрібно:

- здійснити первісний аналіз фактичного становища жінок і гендерної рівності в країні / регіоні;
- корисним буде влаштувати мозковий штурм щодо проблем або викликів для жінок та гендерної рівності в країні / регіоні, при цьому спочатку доцільно визначити основне проблемне питання, а потім переходити до більш конкретних;

³⁷ Там само.

³⁸ Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Доступ за посиланням: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/cedaw%20concluding%20observations%20ukr.pdf?la=en&vs=1036>.

³⁹ Там само.

⁴⁰ При роботі над цим підрозділом частково використано матеріали публікації: Do our Laws Promote Gender Equality? A Handbook for CEDAW-based Legal Reviews. United Nations Development Fund for Women. 2010. 80 p.

- сформулювати питання й визначити проблемні зони чітко й послідовно;
- визначити пріоритетні проблеми. У кожній країні є дуже широке коло викликів, пов'язаних із ґендерною рівністю. Але для проведення моніторингу важливо звузити це коло, зробити його більш предметним, що дасть змогу сконцентрувати увагу на конкретних викликах.

У здійсненні такого вибору слід оцінити власну поінформованість як щодо правового регулювання відповідної сфери відносин, так і щодо реальної ситуації у ній. Оптимальною є ситуація, коли для моніторингу обирається сфера відносин, у якій суб'єкт здійснення такого моніторингу вже працює або за інших підстав є обізнаним із нею.

2) ПРЕДМЕТ МОНІТОРИНГУ.

Предметом моніторингу постає той фрагмент соціальної дійсності, який, на думку суб'єкта здійснення такого моніторингу, потребує змін. На цьому етапі необхідно визначитися з тим, чи буде моніторинг усебічним або ж конкретизованим. Усебічне охоплення означає оцінку забезпечення ґендерної рівності в усіх сферах життя – особистій, політичній, економічній, соціальній та культурній. Це означає дослідження всіх основних положень CEDAW у світлі Загальних зауважень Комітету. Конкретизоване охоплення означає оцінку відповідності стандартам у вибраних темах / сферах або реалізації окремого заключного зауваження.

3) ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ.

Після обрання предмета моніторингу необхідно визначити конкретні цілі його здійснення та окреслити завдання, які їх розкривають. Формулювання цілей і завдань має бути максимально чітким, зрозумілим, доступним.

4) МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.

Обраний предмет моніторингу слід зіставити з наявними міжнародними стандартами захисту прав жінок у відповідній сфері відносин.

На цьому етапі важливо визначити зобов'язання держави за CEDAW відповідно до обраного предмета моніторингу. Це можна зробити, користуючись трьома основними документами:

- CEDAW;
- Загальні рекомендації;
- Заключні зауваження.

Водночас слід пам'ятати про інші міжнародні стандарти, спрямовані на захист прав людини, які держава також зобов'язана виконувати й які мають використовуватися для покращення становища жінок.

Ці документи мають бути розглянуті у світлі принципів CEDAW – справжньої рівності, недискримінації та обов'язків держави. До того ж, статті 6-16 CEDAW повинні завжди розглядатися в їх взаємозв'язку із загальними обов'язками держави, які викладено в статтях 1-5 і 24.

Так, якщо суб'єктом здійснення моніторингу було обрано за предмет доступ жінок, які живуть з ВІЛ, до правосуддя, то, окрім тексту самої CEDAW, необхідно також уважно вивчити Загальну рекомендацію Комітету CEDAW № 33 щодо доступу жінок до правосуддя (2015) і пункти 18-19 Заключних зауважень.

5) АНАЛІЗ НАЦІОНАЛЬНОГО ПРАВА І ПРАКТИКИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ (ВІДПОВІДНІ ЗАКОНИ, ПІДЗАКОННІ АКТИ, ПРОГРАМНІ ДОКУМЕНТИ).

Необхідно визначити, які правові акти будуть становити предмет моніторингу. Чи здійснюватиметься аналіз тільки законів України, чи всіх чинних нормативно-правових актів, які мають стосунок до предмета моніторингу? Чи будуть рішення суду охоплюватися моніторингом? Чи становитимуть локальні правові акти предмет аналізу? Обрані нормативно-правові акти підлягатимуть оцінці на відповідність стандартам та на узгодженість між собою.

6) ІНДИКАТОРИ ТА ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.

Щодо кожного завдання моніторингу важливо сформулювати індикатори, за допомогою яких оцінюватиметься виконання державою її зобов'язань у сфері захисту прав жінок та забезпечення ґендерної рівності, а також визначити джерела отримання відповідної інформації. Для визначення індикаторів корисно звернутися до заходів Національного плану⁴¹, які відповідають обраним Заключним зауваженням⁴². Переважно індикаторами стануть переформульовані в питанні, відповідь на які може бути «так» чи «ні», пункти Національного плану. Варто стежити, щоб питання були конкретними, вимірюваними, досяжними та актуальними. Індикаторів не має бути забагато. Для формулювання індикаторів можна використовувати інші джерела – правові стандарти та практику.

Під час вибору джерел слід урахувати необхідність перевірки (верифікації) даних. Використання лише одного джерела інформації, особливо якщо це орган державної влади, ставить під сумнів об'єктивність отриманих результатів. Уся інформація має підтверджуватися мінімум двома джерелами й ретельно перевірятися. Лише одна помилка в даних може поставити під сумнів результати моніторингу в цілому.

7) ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ.

Під час проведення моніторингу важливо визначитися, хто є цільовою аудиторією результатів моніторингу та його потенційними вигодонабувачами. Визначення цільової аудиторії допоможе обрати мову й формат звіту за результатами моніторингу та рекомендацій.

8) ЧАСОВІ РАМКИ.

Проведення моніторингу потребує достатнього часу. Необхідно реалістично оцінювати наявні в організації ресурси й, виходячи з обсягу моніторингу, визначати реальні часові рамки. Для цього важливо розрахувати, який час буде потрібен на кожній стадії здійснення моніторингу.

9) АВТОРИ ТА ІНІЦІАТОРИ (КОМАНДА АБО МОНІТОРИНГОВА ГРУПА).

Моніторинг, який базується на CEDAW, може бути здійснений різними суб'єктами, як-от урядом, громадськими організаціями, іноземними агентствами або групою людей із різних секторів. Хто б не здійснював моніторинг, важливо, щоб авторська група була обізнана з CEDAW, правовою й фактичною ситуацією щодо ґендерної рівності і прав жінок. Слід запланувати підготовку та навчання тих, хто працюватиме в рамках моніторингу, як із питань CEDAW, так і безпосередньо з питань моніторингу та процедури його проведення.

10) МЕТОДОЛОГІЯ.

Аналіз правового регулювання здійснюється у форматі кабінетного дослідження. Однак він є лише одним із джерел інформації. Дослідження інших письмових джерел (аналіз повідомлень ЗМІ, робота з науковими працями, статистичними даними, судовими рішеннями, відповідями на інформаційні запити тощо) також буде кабінетним.

Важливим джерелом інформації є безпосереднє звернення до людей – як носіїв відповідного права, так і тих, хто в різних формах взаємодіє з ними. Консультації з жінками, особливо з тими, на яких вплинуть рекомендації за результатами моніторингу, є завжди бажаними.

Слід відзначити й таку форму польової роботи, як спостереження, яке дає змогу спостерігачеві самостійно зробити висновок про рівень забезпечення того чи іншого права, а також зібрати фото та відеоматеріали.

Приклад опису базових інструментів методології наведено в додатках.

11) ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.

Виявлення причин існування проблем, збір інформації із запланованих джерел відбувається згідно з обраною методологією та за допомогою розробленого на основі індикаторів

⁴¹ Кабінет Міністрів України, розпорядження від 05.09.2018 р. № 634-р, 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. Доступ за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>

⁴² Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Доступ за посиланням: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/cedaw%20concluding%20observations%20ukr.pdf?la=en&vs=1036>

інструментарію (анкети, опитувальники, карти спостереження, форми аналізу документів або судових рішень тощо). Висновки щодо причин та оцінка дотримання стандарту робляться шляхом порівняння зібраної інформації з обраними індикаторами.

12) НАПРАЦЮВАННЯ РЕКОМЕНДАЦІЙ НА ОСНОВІ ЗРОБЛЕНИХ ВИСНОВКІВ.

До напрацювання рекомендацій важливо залучати всіх зацікавлених осіб, а передусім представників самих цільових груп й, безумовно, жінок і дівчат. На цьому етапі доцільними є додаткові фокус-групи для врахування думки різних сторін процесу, консультативні зустрічі, переговори. Узагальненням напрацьованого матеріалу є звіт, який може бути різним за формою: друкована / електронна книга або брошура, відеоролик, фільм, анімація, інфографіка тощо.

Комунікація з Комітетом CEDAW може відбуватися шляхом листування електронною поштою⁴³.

E-mail: cedaw@ohchr.org

ФОРМУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ДО ДЕРЖАВИ НА ОСНОВІ РЕЗУЛЬТАТІВ МОНІТОРИНГУ

У 2018 р. Україна приєдналася до країн, щодо яких може застосовуватися спрощена процедура звітування. Від загальної процедури вона відрізняється тим, що Комітет CEDAW спочатку формулює питання до держави, на які потім держава має відповісти у своїй періодичній доповіді.

Ці питання формулюються Комітетом, зокрема, на підставі інформації (переліку питань), поданої громадськими організаціями⁴⁴.

Отже, організації, які здійснюють моніторинг виконання Заключних зауважень, на основі результатів такого моніторингу можуть подати до Комітету відповідний перелік питань.

ПІДГОТОВКА ДО МОНІТОРИНГУ: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ З CEDAW

Для проведення моніторингу Ви маєте бути обізнані з:

- текстом Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Загальними рекомендаціями Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок. (якщо Ви проводите моніторинг вузької сфери відносин (наприклад, дотримання прав жінок у сільській місцевості), то може бути достатньо лише Рекомендацій за тематикою, яка є предметом моніторингу);
- Заключними зауваженнями Комітету за результатами розгляду періодичної доповіді держави;
- змістом інших міжнародних актів, насамперед ратифікованих Україною, які поширюються на предмет моніторингу (наприклад, якщо моніторинг здійснюється щодо прав жінок з інвалідністю, необхідним є звернення також до Конвенції ООН про права людей з інвалідністю та рекомендацій відповідного Комітету);

⁴³ Повна контактна інформація: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Contact.aspx>.

⁴⁴ Дізнатися про процедуру можна за посиланням: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/ReportingProcedures.aspx>.

Корисними джерелами факультативної інформації можуть також слугувати:

- Заключні зауваження Комітету за результатами розгляду періодичних доповідей інших держав;
- рішення Комітету за результатами розгляду індивідуальних скарг, які до нього подаються.

Також можуть бути корисними такі дії⁴⁵:

- Знайти людей або організації, які працюють з CEDAW. Це можуть бути ті, хто пройшов навчання з CEDAW, брав участь у процесі звітування CEDAW або моніторив реалізацію CEDAW. Заохочуйте їх ділитися своїми знаннями, співпрацювати.
- Знайти ресурси щодо CEDAW, тримати їх напоготові на випадок необхідності відповісти на питання, яке виникає під час моніторингу.
- Ознайомитися окремо з вебсторінкою Комітету CEDAW: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>.
- Брати участь у заходах із ґендерної проблематики, захисту прав жінок.

Методи та інструментарій для моніторингу базуються на індикаторах, розроблених відповідно до українського законодавства та міжнародних стандартів захисту прав жінок.

Для збору даних можуть бути застосовані такі основні методи:

- аналітичний розгляд відповідних документів: офіційних звітів із виконання заходів, постійних або спеціальних звітів зацікавлених сторін, законів та інших нормативних актів (поправок, підзаконних актів, положень тощо); досліджень та розробок експертів, повідомлень ЗМІ тощо;
- збір та аналіз кількісних даних;
- індивідуальні інтерв'ю із зацікавленими сторонами (включно із самими жінками та дівчатами, а також експертами з різних галузей) з метою реконструкції процесу впровадження, ознайомлення із ситуацією, гальмівними чи стимулювальними чинниками, особистим досвідом та наслідками певних заходів тощо;

- цілеспрямовані групові дискусії;
- онлайн-опитування, які було проведено, наприклад, з метою визначення реалізації заходів серед організацій громадянського суспільства;
- запит органам державної влади та органам місцевого самоврядування надавати публічну інформацію про права, які розглядаються в цьому моніторингу, та ступінь їх забезпечення;
- аналіз даних у державних реєстрах (наприклад, аналіз судових рішень, розміщених в Єдиному державному реєстрі судових рішень; аналіз інформації щодо кількості жінок і чоловіків, зареєстрованих як фізичних осіб-підприємців, за даними Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань тощо);
- спостереження;
- цілеспрямоване дослідження.

⁴⁵ Do Our Laws Promote Gender Equality? A Handbook for CEDAW-Based Legal Reviews Copyright, United Nations Development Fund for Women, 2010. P. 14. Доступ за посиланням: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2012/do%20our%20law%20promote%20gender%20equality%20cedaw%20english.pdf?la=en&vs=2941>.

Поширення моніторингового звіту та просування рекомендацій

Моніторинг – це частина широких дій із захисту суспільних інтересів. Вони можуть набувати різної форми: політичних дій (різні види тиску на законодавчу й виконавчу владу, адвокація всередині країни і за кордоном), правових дій (судові процеси, розпочаті в місцевих і міжнародних судах, з метою домогтися рішення, що визнає неконституційність деяких правових положень або їх невідповідність ратифікованим міжнародним договорам, або прийняти нову інтерпретацію чин-

ної норми), громадських дій (тиск на владу за допомогою колективних акцій або індивідуальних дій громадянської непокори). Найчастіше, плануючи кампанію, ми поєднуємо методи, характерні не для якоїсь однієї, а для двох і навіть усіх трьох форм дій. Процедура поширення звіту та просування рекомендацій залежить від того, як було заплановано кампанію із впливу на ситуацію та цільові групи моніторингу.⁴⁶

Використання звіту для політичних дій

Плануючи політичні дії, ми включаємо до адресатів цілий ряд осіб і установ.

Адресати звіту **на міжнародному рівні:**

- члени Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок;
- глави делегацій деяких урядів, які беруть участь у засіданні Ради ООН з прав людини та вже висловлювали підтримку питанням гендерної рівності, особливо під час розгляду чергової доповіді країни в рамках Універсального періодичного огляду⁴⁷;
- члени інших договірних комітетів ООН з пов'язаних із предметом моніторингу тем при дослідженні проблеми множинної дискримінації;
- спеціальні доповідачі, які призначаються Радою ООН з прав людини або іншими органами ООН;

Наприклад, Спеціальний Доповідач щодо сучасних форм рабства (на березень 2019 Urmila Bhoola) – при дослідженні проблеми торгівлі жінками та виконання норм національного законодавства в цій сфері (Заключне зауваження Комітету CEDAW №31-а⁴⁸);

Спеціальний Доповідач щодо насильства стосовно жінок (на березень 2019 Dubravka Shimonovich) – при дослідженні заходів держави, спрямованих на запобігання насильству щодо жінок та боротьбу з ним й забезпечення притягнення винних до відповідальності (Заключне зауваження Комітету CEDAW №29-б⁴⁹)

- обрані парламентарії Парламентської асамблеї Ради Європи та Європейського парламенту, яких цікавить ситуація в Україні та проблеми, розглянуті у звіті;
- урядові делегації та представники неурядових організацій, які беруть участь у конференціях і семінарах ОБСЄ (незалежно від офіційної тематики семінару);
- члени Комітету експертів Міжнародної організації праці та інших установ ООН;
- уряди інших держав, зацікавлені в підтримці прав людини та демократії в Україні та вирішенні представлених у звіті проблем, наприклад, уряд Канади регулярно підтримує українські ініціативи на захист та підтримку прав жінок (звіт краще передати через посольство, ніж надси-

⁴⁶ Див. Моніторинг прав человека / Марек Новицки, Зузана Фиалова. Варшава, Хельсинкский Фонд по правам человека. 2001. 210 с. Доступ за посиланням: <https://www.lawtrend.org/social-actions/monitoring-prav-cheloveka-marek-novitski-zuzana-fialova>.

⁴⁷ Універсальний періодичний огляд – механізм контролю ООН в сфері дотримання Державами прав людини, формат та модальність УАО визначається резолюцією 5/1 Ради з прав людини ООН. Опис механізму доступний за посиланням: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx>.

⁴⁸ Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Доступ за посиланням: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/cedaw%20concluding%20observations%20ukr.pdf?la=en&vs=1036>.

⁴⁹ Там само.

лати його безпосередньо до міністерство закордонних справ або уряду країни);

- міжнародні інформаційні агентства й іноземні кореспонденти, акредитовані в Україні;
- президенти великих фірм і корпорацій, що мають інвестиції або збираються вкладати капітал в Україні;
- зарубіжні асоціації бізнесменів.

Адресати звіту **на внутрішньодержавному рівні:**

- органи державної влади та місцевого самоврядування, до яких було направлено інформаційні запити в рамках проведення моніторингу;
- державні органи, пов'язані з предметом моніторингу або відповідальні за прийняття рішень щодо нього та окресленої проблематики;
- Уряд (Прем'єр-міністр, Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Міністерство з питань тимчасово окупованих територій, Міністерство соціальної політики, Міністерство юстиції, інші міністерства, відповідальні за обрану проблематику);
- Генеральна прокуратура або місцева прокуратура, державні органи контролю (податкова служба, контрольно-ревізійна служба, органи захисту прав споживачів, служба безпеки та інші – якщо предмет та результати моніторингу передбачають їхню зацікавленість);

- Уповноважений Верховної Ради з прав людини та інші аналогічні інституції, які дотичні до предмета моніторингу та тематики звіту (Урядовий Уповноважений з питань гендерної політики, Урядовий Уповноважений з питань прав людей з інвалідністю, Уповноважений Президента України з прав дитини, інші);

- представники Верховної Ради України: Голова та заступники голови ВР, голови парламентських фракцій, міжфракційних об'єднань, зокрема об'єднань жінок (на березень 2019 року це, наприклад, «Рівні можливості», «Жінки, мир, безпека») – та профільних комітетів (Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин, Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення та інші), окремі депутати.

Слід довести звіт та рекомендації до відома представників наукової громадськості, що займаються подібною тематикою, а перш за все до тих, хто виступає в ролі парламентських та урядових експертів.⁵⁰

Використання звіту для правових дій

Звіт може бути використаний на судовому процесі як додаткове джерело інформації для посилення правової позиції й аргументації. Він може стати корисним при поданні й потім при розгляді індивідуальної скарги до Європейського суду з прав людини. Також звіти можуть слугувати доказами в судових процесах за межами країни, зокрема, у справах про екстрадицію й надання статусу біженця.

За допомогою звітів можна переконати Європейський суд з прав людини, що жертва порушень прав людини не має дієвого засобу правового захисту, оскільки формально наявний засіб не функціонує на практиці. Звіт може послужити підставою для визнання, що заявниця/ник вичерпав усі доступні юридичні засоби на національному рівні.

Звіт може також прискорити практичну інтерпретацію й винесення судових рішень відповідно до міжнародних стандартів.⁵¹

⁵⁰ Див. Мониторинг прав человека / Марек Новицки, Зузана Фиалова. Варшава, Хельсинкский Фонд по правам человека. 2001. 210 с. Доступ за посиланням: <https://www.lawtrend.org/social-actions/monitoring-prav-cheloveka-marek-novitski-zuzana-fialova>.

⁵¹ Там само.

Використання звіту для громадських дій

Звіт слід розсилати в організації, що є потенційними партнерами (громадські та правозахисні організації, волонтерські групи та ініціативи, об'єднання, професійні спілки, місцеве самоврядування тощо) й особам, що формують громадську думку у визначених колах. Звіт про ситуацію має потрапити до організацій, які надають правову або іншу допомогу, здійснюють моніторингову діяльність.⁵²

Робота зі ЗМІ

Головна роль у пошуках партнерів належить, безумовно, ЗМІ. Плідна співпраця із засобами масової комунікації потребує систематичної роботи. Варто постійно співпрацювати й підтримувати дружні стосунки з обраними журналістами найвпливовіших газет, журналів, радіо й телебачення, а також популярними блогерами. Часто

звіт передається ЗМІ на пресконференції. Слід пам'ятати, що вона має бути короткою: вступ і представлення звіту повинні укладатися в 15-20 хвилин, стільки ж часу потрібно залишити на питання. Ті, хто по-справжньому зацікавлений, і так залишаться після офіційного закриття, щоб дізнатися подробиці.

Поширення звіту серед широкого кола осіб

Звіт варто розмістити на сайтах та сторінках у соціальних мережах організації, партнерів і донорів, що підтримали проведення моніторингу. Доцільним буде опублікування головних тез та рекомендацій з інфографікою. Має сенс розіслати по примірнику звіту в національну бібліотеку, бібліотеки найважливіших національних і зарубіжних університетів та інших вишів, у бібліотеку парламенту, бібліотеку Конгресу США у Вашингтоні. Можна надіслати звіт до впливових міжнародних неурядових організацій, які цікавляться тематикою дослідження, а також представникам творчої інтелігенції і вченим зі світовим ім'ям, які виявляють інтерес до подій в Україні або проблематики моніторингу.⁵³

У разі потреби більш детального ознайомлення з процедурою та змістовим наповненням проведення моніторингу виконання Україною міжнародних зобов'язань щодо захисту прав жінок з метою їх застосування для моніторингу рівня захищеності прав внутрішньо переміщених жінок рекомендуємо до використання методичний посібник: Моніторинг виконання Україною Заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок / Олена Уварова, Марія Ясеновська, Харків, 2019.

⁵² Там само.

⁵³ Там само.

ДОДАТКИ

Додаток А. Базові поняття

Гендер – соціальні атрибути та можливості, що асоціюються із чоловічим та жіночим, і стосунки між жінками і чоловіками, між дівчатами і хлопцями, як і стосунки між жінками та між чоловіками. Ці атрибути, можливості і стосунки соціально конструйовані й засвоюються через процеси соціалізації. Вони залежать від часу, контексту та є змінними. Гендер визначає, що ми очікуємо, вважаємо прийнятним та цінним у жінці або в чоловіку у визначеному контексті. У більшості суспільств є відмінності та нерівності між жінками та чоловіками у відповідальності, яка їм приписується, видах діяльності, якими вони займаються, доступі до контролю ресурсів, а також можливості приймати рішення. Гендер – це частина ширшого соціокультурного контексту. Інші важливі критерії соціокультурного аналізу включають клас, расу, рівень бідності, етнічну групу та вік⁵⁴.

Гендерна ідентичність – внутрішнє відчуття людиною своєї належності до чоловічого, жіночого, протилежного гендеру або їхньої комбінації. Гендерна ідентичність людини може збігатися або не збігатися із статтю, що приписана при народженні⁵⁵.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Гендерне інтегрування (gender mainstreaming) – оцінка впливів на жінок і чоловіків будь-яких

запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях. Це стратегія, за якої інтереси та досвід і жінок, і чоловіків є інтегральним виміром проектування, упровадження, моніторингу та оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах таким чином, щоб жінки і чоловіки на рівних користалися плодами цих політик і програм⁵⁶.

Гендерний аналіз – аналіз, який ураховує можливі відмінності між жінками та чоловіками й гендерні аспекти. Він може включати аналіз становища жінок і чоловіків, потреб, рівнів участі, доступу до ресурсів, управління активами, повноважень на прийняття рішень та ін., а також призначених їм гендерних ролей. Гендерний аналіз зосереджений не лише на жінках і чоловіках як окремих групах: він також передбачає поєднання і взаємодію з іншими вимірами, такими як вік, освітній рівень, клас, етнічне походження та інші соціальні відмінності, що дозволяє отримати повнішу картину соціально-економічного становища різних груп жінок та чоловіків⁵⁷.

Гендерний бюджетний аналіз – це аналіз програм, що фінансуються з бюджету, щодо того, наскільки їх заходи задовольняють потреби різних статей і різних соціальних груп. Результатом гендерного бюджетного аналізу є рекомендації щодо вдосконалення програм, які фінансуються з бюджету, а також бюджетної та галузевих політик з метою поліпшення їх відповідності реальним потребам різних статей і різних соціальних груп⁵⁸.

⁵⁴ Concepts and definitions (OSAGI). Доступ за посиланням: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

⁵⁵ Цит за: Доступ до правосуддя для представників та представниць ЛГБТІ спільноти в Україні: міжнародні й регіональні стандарти: кабінетне дослідження : за проектом «Доступ до правосуддя ЛГБТІ спільноти в Україні: пілотне дослідження» / О. О. Уварова. Харків: Право, 2018.

⁵⁶ Економічна і соціальна рада ООН (ЕКОСОП). Доступ за посиланням: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>.

⁵⁷ Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності : посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Доступ за посиланням: http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/ua%20manual%20grb%20analysis_print.pdf?la=en&vs=332&fbclid=IwAR0N5GBgvFrWZdENkU4HjKqya3nE_NClC1j5YkR-011xpbXy00fcq2rDOFs.

⁵⁸ Там само.

Аналіз гендерного впливу – вивчення політичних пропозицій щодо того, чи впливають вони на жінок і чоловіків по-різному і як саме, з метою доопрацювання цих пропозицій, щоб забезпечити нейтралізацію дискримінаційних наслідків і заохочення гендерної рівності⁵⁹.

Гендерні показники. Показник – це статистична міра, що демонструє зміну в конкретному контексті за певний період часу (наприклад, рівень зайнятості жінок та чоловіків можна виміряти в певні моменти часу та через зміни з часом). Показник відрізняється від статистики, тому що він передбачає порівняння із плановим завданням, а не просто представлення фактів. Показники не є нейтральними засобами; на них, як і на всі методи, впливають політичні цінності та контексти. Гендерний показник, який також називають «гендерно-орієнтованим» або «гендерно-чутливим» показником, вимірює зміни стосовно гендерної рівності в часовій динаміці. Корисність цих показників полягає в їхній здатності вказувати на зміни, що відбуваються з часом у статусі та ролях жінок і чоловіків, і, отже, визначати шляхом вимірювання, чи забезпечується гендерна рівність. Такі показники можуть бути кількісними, які базуються на статистичних даних із розбивкою за статтю. Приклад – рівень грамотності серед жінок і чоловіків. Показники гендерної рівності також можуть відображати якісні зміни, наприклад розширення прав і можливостей жінок або зміни в ставленні до гендерної рівності. Вимірювання гендерної рівності може фіксувати зміни у відносинах між чоловіками та жінками, результати конкретної політики, програми чи напряму діяльності для жінок та чоловіків або зміни в статусі чи становищі чоловіків і жінок, наприклад рівні бідності або залученості⁶⁰.

Гендерно-сліпий бюджет – термін, застосований до бюджетів, які формуються без урахування різних потреб жінок і чоловіків (різних груп жінок

та чоловіків), що призводить до такого небажаного результату, як посилення нерівності між жінками та чоловіками⁶¹.

Гендерно-орієнтоване бюджетування (ГОБ) – метод, який спрямований на інтеграцію гендерного складника в бюджетний процес на всіх рівнях бюджетної системи. Гендерно-орієнтоване бюджетування спрямоване на реструктурування доходів і видатків бюджету таким чином, щоб потреби, інтереси та пріоритети громадян обох статей, а також жінок і чоловіків у різних групах суспільства були рівною мірою враховані в процесі формування державного та місцевих бюджетів⁶².

Гендерний розрив – розрив у будь-якій галузі між жінками та чоловіками з погляду рівня їхньої участі, доступу до ресурсів, прав, винагород або вигоди⁶³.

Гендерно-обумовлене насилля – парасольковий термін для визначення будь-якого шкідливого діяння, що відбувається проти волі людини та базується на соціально визначених (гендерних) відмінностях між жінками та чоловіками⁶⁴.

Гендерно-сліпий – такий, що ігнорує або не враховує гендерний вимір (на відміну від гендерно-чутливого або гендерно-нейтрального)⁶⁵.

Гендерно-нейтральний – такий, що не має помітного позитивного чи негативного впливу на гендерні відносини або на рівність між жінками та чоловіками⁶⁶.

Гендерно-чутливий – такий, що враховує гендерний вимір⁶⁷.

Базові, або практичні, гендерні потреби – потреби, що випливають з реальних умов, у яких опиняються жінки і чоловіки через гендерні ролі, відведені для них суспільством. Вони часто асоціюються із жінками, що виконують материнські обов'язки, обов'язки домогосподарок і забезпе-

⁵⁹ Там само.

⁶⁰ Там само.

⁶¹ Там само.

⁶² Там само.

⁶³ Там само.

⁶⁴ Цит за: Доступ до правосуддя для представників та представниць ЛГБТІ спільноти в Україні: міжнародні й регіональні стандарти: кабінетне дослідження : за проектом «Доступ до правосуддя ЛГБТІ спільноти в Україні: пілотне дослідження» / О. О. Уварова. Харків: Право, 2018.

⁶⁵ Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності : посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Доступ за посиланням : http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/ua%20manual%20grb%20analysis_print.pdf?la=en&vs=332&fbclid=IwAR0N5GBgvFrWZdENkU4HjKqya3nE_NClC1j5YkR-O11xbpXy00fcq2rDOFs.

⁶⁶ Там само.

⁶⁷ Там само.

чують основні потреби, та стосуються ситуацій нерівності в умовах життя і праці, наприклад, нерівний доступ до харчів, води, житла, доходів, медичної допомоги й працевлаштування⁶⁸.

Стратегічні ґендерні потреби – потреби, спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві й пов'язані з розширенням можливостей жінок. Вони залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов. Зазвичай ці інтереси стосуються проблем рівності, таких як рівний доступ жінок до можливостей працевлаштування й професійної підготовки, рівна плата за працю рівної цінності, право на володіння землею й іншим нерухомим майном, захист від сексуальних домагань на робочому місці й від домашнього насильства, а також свобода вибору в питаннях народження дітей. Вирішення цих проблем веде до поступового досягнення ґендерної рівності⁶⁹.

Дані та статистика з розбивкою за статтю – збір інформації та подання статистичних даних окремо по жінках і чоловіках з метою проведення порівняльного аналізу. Наявність даних із розбивкою за статтю є необхідною умовою для ґендерно-орієнтованого бюджетування. Без достатніх даних, які дезагреговані за статтю, провести змістовний аналіз дуже важко. Щоб здійснити якісний аналіз, необхідно всі дані стосовно окремих осіб збирати, представляти та аналізувати з розбивкою за статтю⁷⁰.

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

⁶⁸ Там само.

⁶⁹ Там само.

⁷⁰ Там само.

⁷¹ Цит за: Доступ до правосуддя для представників та представниць ЛГБТІ спільноти в Україні: міжнародні й регіональні стандарти: кабінетне дослідження : за проектом «Доступ до правосуддя ЛГБТІ спільноти в Україні: пілотне дослідження» / О. О. Уварова. Харків: Право, 2018.

⁷² Там само.

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження або привілеї мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»).

Інтерсекс – люди, які народились із фізичними характеристиками статі, що не збігаються з медичними нормами щодо жіночого та чоловічого тіла⁷¹.

Квір – цей термін став академічним для визначення людей, які не є гетеросексуальними, включаючи лесбійок, геїв, бісексуальних та транслюдей. Квір-теорія кидає виклик гетеронормативним соціальним нормам, що стосуються ґендеру та сексуальності, і стверджує, що ґендерні ролі – це соціальні конструкти. Для багатьох ЛГБТІ-людей термін «квір» має негативні конотації і традиційно вживався як образа. Утім, багато ЛГБТІ-людей зараз не мають нічого проти цього терміна і вважають його символом гордості⁷².

Непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками (ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності щодо реалізації прав і свобод, установлених Конституцією і законами України (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»).

Пособництво в дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації (ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

Професійна сегрегація – концентрація жінок і чоловіків у різних видах і на різних рівнях діяльності та зайнятості, за якої участь жінок обмежена вужчим колом родів занять (горизонтальна сегрегація), ніж участь чоловіків, і роботою нижчого рівня (вертикальна сегрегація).

Пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

Сексуальна орієнтація – можливість кожної людини відчувати глибокий емоційний, романтичний та сексуальний потяг, мати близькі та сексуальні стосунки з особами відмінного або такого ж ґендеру або більш ніж одного ґендеру⁷³.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»).

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

⁷³ The Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender. Доступ за посиланням: http://data.unaids.org/pub/manual/2007/070517_yogyakarta_principles_en.pdf.

Додаток Б. Фільми, рекомендовані до перегляду

1. «Північна країна» / «North Country» (2005, США, 126 хв.).
2. «Ангели із залізними щелепами» / «Iron Jawed Angels» (2004, США, 125 хв.).
3. «Стукачка» / «The Whistleblower» (2010, спільне виробництво Німеччини, Канади і США, 112 хв.).
4. «Приховані фігури» / «Hidden Figures» (2016, США, 127 хв.).
5. «Жінка в золотому» / «Woman in Gold» (2015, спільне виробництво Великої Британії, США, Німеччини та Австрії, 109 хв.).
6. «Люсія де Берк» / «Lucia de B.» (2014, спільне виробництво Нідерландів і Швеції, 97 хв.).
7. «Три білборди під Еббінгом, Міссурі» / «Three Billboards Outside Ebbing, Missouri» (2017, США, 115 хв.).
8. «Чужа молитва» (2017, Україна, 96 хв.).
9. «Ерін Брокович» / «Erin Brockovich» (2000, США, 130 хв.).
10. «Побиття камінням Сорайї М.» / «The Stoning of Soraya M.» (2008, США, 96 хв.).
11. «Не без моєї доньки» / «Not Without My Daughter» (1990, США, 1990, 114 хв.).
12. «Квітка пустелі» / «Desert Flower» (2009, Німеччина, 124 хв.).
13. «Леді» / «The Lady» (2011, спільне виробництво Франції та Великобританії, 135 хв.).
14. «Посол Радянського Союзу» / «Посол Советского Союза» (1969, СРСР, 92 хв.).
15. «Список Карли» / «La Liste de Carla» (2005, Швейцарія, 95 хв.).
16. «За сексуальною ознакою» / «On the Basis of Sex» (2018, США, 140 хв.).
17. «Прислуга» / «The Help» (2011, спільне виробництво США, Індії та ОАЕ, 127 хв.).

Додаток В. Міжнародні акти, спрямовані на захист прав жінок

Документ	Ратифікація Україною
Конвенція про політичні права жінок	15.11.1954
Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації	21.01.1969
Міжнародний пакт про громадянські та політичні права	18.09.1973
Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права	25.12.1990
Другий Факультативний протокол до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, що стосується скасування смертної кари	16.03.2007
Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права	19.10.1973
Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	12.03.1981
Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	05.06.2003
Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання	26.01.1987
Факультативний протокол до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання	21.07.2006
Конвенція про права дитини	27.02.1991
Факультативний протокол до Конвенції про права дитини щодо участі дітей у збройних конфліктах	23.06.2004
Міжнародна конвенція про захист усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей	Не ратифіковано
Конвенція про права осіб з інвалідністю	16.12.2009
Факультативний протокол до Конвенції про права осіб з інвалідністю	16.12.2009
Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод	17.07.1997
Європейська соціальна хартія	14.09.2006
Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми	21.09.2010
Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства	20.06.2012
Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами	Не ратифіковано
Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100	10.08.1956
Конвенція МОП про скасування примусової праці	14.12.2000
Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять	04.08.1961
Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу	03.05.1979
Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці	14.12.2000
Конвенція МОП (переглянута) про охорону материнства	14.09.1956
Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) про охорону материнства	Не ратифіковано
Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)	Не ратифіковано

Додаток Г. Джерела

1. Do Our Laws Promote Gender Equality? A Handbook for CEDAW-Based Legal Reviews Copyright, United Nations Development Fund for Women, 2010. Доступ за посиланням: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2012/do%20our%20law%20promote%20gender%20equality%20cedaw%20english.pdf?la=en&vs=2941>.
2. Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Education. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Education.pdf.
3. Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Healthcare and Social Action. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Healthcare.pdf.
4. Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Violence at Work. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Violence.pdf.
5. Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Mobility and Transport. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Mobility.pdf.
6. Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Safety and Prevention of Violence in Public Space. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Safety.pdf.
7. Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Culture, sport, youth and leisure. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Culture.pdf.
8. Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Urbanism, Housing and Environment. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Urbanism.pdf.
9. Guide for the integration of the gender perspective at the local level in People Management, Training and Employment. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_People.pdf.
10. International Women's Rights Action Watch Asia Pacific (IWRAP Asia Pacific), Our rights are not optional! Advocating for the implementation of CEDAW through its Optional Protocol. A resource guide, 2nd edition, Malaysia, p. 35. Доступ за посиланням: https://www.karat.org/wp-content/uploads/2012/01/Our_Rights_Guide.pdf.
11. Nussbaum M. Women and equality: the capabilities approach. International Labour Review. 1999. Vol. 138. No 3. P. 227-245.
12. Rea Abada Chiongson, Deval Desai, Teresa Marchiori and Michael Woolcock. The Role of Law and Justice in Achieving Gender Equality / World Development Report, 2012. Gender Equality and Development.
13. Sen A. The Idea of Justice. Penguin, 2010. 496 p.
14. UN Women Europe and Central Asia, «Translation of the Concluding observations on the 8th periodic report of Ukraine: Committee on the Elimination of Discrimination against Women into the Ukrainian language» (Заключні зауваження Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок). Доступ за посиланням: <http://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/concluding-observations-on-the-eighth-periodic-report-of-ukraine>.
15. United National Human Rights Office of the High Commissioner «CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women», 66 Session (13 Feb 2017 – 03 March 2017). Доступ за посиланням: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=1071&Lang=en.

16. United Nations Ukraine, «Report of the UN Country Team in Ukraine is presented at the CEDAW 66th session». Доступ за посиланням: <http://un.org.ua/en/information-centre/news/4040-report-of-the-un-country-team-in-ukraine-is-presented-at-the-cedaw-66th-session>.
17. United Nations, «Concluding observations on the 8th periodic report of Ukraine: Committee on the Elimination of Discrimination against Women» (CEDAW/C/UKR/CO/8), Adopted by the Committee at its 66th session (13 Feb. – 3 Mar. 2017). Доступ за посиланням: <https://digitallibrary.un.org/record/1286284?ln=en>.
18. Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23 травня 1969 р. Доступ за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118.
19. Громадська участь: підготовка аналітики, адвокація та втілення змін / П. Казмеркевич, О. Коваленко, О. Гвоздік, І. Тітаренко. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2019. 64 с. Доступ за посиланням: <https://rm.coe.int/coe-handbook-on-advocacy-policy-analysis-and-development-ukr/168097ed36>.
20. Декларація про державний суверенітет України. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-12>.
21. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273. Доступ за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-pravta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>.
22. Державна соціальна програма «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини на період до 2021 року», схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 р. № 230-р. Доступ за посиланням: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/230-2017-%D1%80>.
23. Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 111. Доступ за посиланням : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-%D0%BF>.
24. Державна цільова програма «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.2012 р. № 706. Доступ за посиланням: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/706-2012-%D0%BF>.
25. Державна цільова програма відновлення та розбудови миру в східних регіонах України, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13.12.2017 р. № 1071. Доступ за посиланням: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1071-2017-%D0%BF/page>.
26. Доступ до правосуддя для представників та представниць ЛГБТІ спільноти в Україні: міжнародні й регіональні стандарти: кабінетне дослідження : за проектом «Доступ до правосуддя ЛГБТІ спільноти в Україні: пілотне дослідження» / О. О. Уварова. Харків : Право, 2018.
27. Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню. Доступ за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_068.
28. Європейська соціальна хартія. Доступ за посиланням: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
29. Загальні рекомендації № 1-37 Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (UN Women, 2018). Доступ за посиланням: <http://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/03/cedaw-general-recommendations---ukraine>.
30. Загальнодержавна цільова соціальна програма протидії ВІЛ-інфекції / СНІДу на 2014–2018 роки, затверджена Законом України від 20.10.2014 р. № 1708-VII. Доступ за посиланням: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1708-18>.
31. Закон України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 р. № 2939-VI. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17>.
32. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
33. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 р. № 2229-VIII. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.

34. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
35. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. № 1906-IV. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
36. Закон України «Про місцеві вибори» від 14.07.2015 р. № 595-VIII. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19>.
37. Закон України «Про політичні партії в Україні» від 05.04.2001 р. № 2365-III. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14>.
38. Закон України «Про протидію торгівлі людьми» від 20.09.2011 р. № 3739-V. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17>.
39. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форми дискримінації щодо жінок. Документ доступний за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
40. Конвенція про доступ до інформації, участь громадськості в процесі прийняття рішень та доступ до правосуддя з питань, що стосуються довкілля. Доступ за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_015.
41. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних. Доступ за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326.
42. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Доступ за посиланням: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
43. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України. Доступ за посиланням: <http://un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvityi/global-un-publications/4075-konventsiiia-pro-likvidatsiiu-vsikh-form-dyskryminatsii-shchodo-zhinok-zakliuchni-zauvazhennia-do-vosmoi-periodychnoi-dopovid-ukrainy>.
44. Конвенція про права дитини. Доступ за посиланням: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_021.
45. Конвенція про права осіб з інвалідністю. Доступ за посиланням: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71.
46. Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання. Доступ за посиланням: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_085.
47. Конвенція проти транснаціональної організованої злочинності. Доступ за посиланням: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_789.
48. Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми. Доступ за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858.
49. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Доступ за посиланням: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680096e45>.
50. Конституція України. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
51. Міжнародна конвенція про захист всіх осіб від насильницьких зникнень. Доступ за посиланням: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_l54.
52. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації. Доступ за посиланням: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_105.
53. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Доступ за посиланням: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
54. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Доступ за посиланням: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
55. Мониторинг прав человека / Марек Новицки, Зузана Фиалова. Варшава, Хельсинкский Фонд по правам человека. 2001. 210 с. Доступ за посиланням: <https://www.lawtrend.org/social-actions/monitoring-prav-cheloveka-marek-novitski-zuzana-fialova>.
56. Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>.
57. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 113-р. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>.

58. 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, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р. Доступ за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>.
59. План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.11.2015 р. № 1393-р. Доступ за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248740679>.
60. План заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії подолання бідності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 р. № 99-р. Доступ за посиланням: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/99-2018-%D1%80>.
61. План заходів на виконання Стратегії захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/701-2013-%D1%80>.
62. Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності. Доступ за посиланням: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_791.
63. Рішення Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі «Світлана Медведева проти Російської Федерації» від 25 лютого 2016 року // З повним текстом рішення можна ознайомитися за посиланням: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDA.W%2fC%2f63%2fD%2f60%2f2013&Lang=en.
64. Стратегія державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року та План заходів, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26.09.2018 р. № 688-р. Доступ за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/688-2018-%D1%80>.
65. Стратегія захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року, схвалена Указом Президента України від 08.04.2013 р. № 201/2013. Доступ за посиланням: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/201/2013>.
66. Стратегія інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року. Доступ за посиланням: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/909-2017-%D1%80>.
67. Стратегія подолання бідності, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 р. № 161-р. Доступ за посиланням: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248898080>.
68. Сулова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ, 2017. 90 с. Доступ за посиланням: http://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf.
69. Тематична добірка рішень Європейського суду з прав людини у справах щодо гендерної рівності, насильства щодо жінок і репродуктивних прав. Доступ за посиланням: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>.

**Уварова Олена
Ясеновська Марія**

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЖІНОК І ДІВЧАТ,
ЯКІ ЗАЗНАЛИ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ:
РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Дизайн — Анна Волкова
Ілюстрації — Хельга Ясеновська

Формат 60×90/8. Ум. друк. арк. 6,5.
Тираж 300 пр. Зам. № 29/07-8.

Видавець ФОП Рубашкін Д.Ю.
вул. Маршала Бажанова, 28, м. Харків, 61002
Тел./факс (057) 701-0-701
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серії ДК № 6157 від 25.04.2018 р.

Виготовлювач ФОП Ковальчук Н.П.
пр. Московський 10/12, м. Харків, 61003
Тел. (057) 719-98-31

Забезпечення прав жінок і дівчат, які зазнали внутрішнього переміщення: роль громадських організацій / Олена Уварова, Марія Ясеновська. — Харків, 2020. — 52 с.

ISBN 978-966-97815-9-8