



Лютий, 2018 р.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У МІСЦЕВОМУ ПОЛІТИЧНОМУ ЖИТТІ ТА ГЕНДЕРНА КОНЦЕПЦІЯ У МІСЦЕВІЙ ПОЛІТИЦІ В УКРАЇНІ

Документ до обговорення¹

¹ Документ до обговорення підготовлений п. Вишнею Бачановіч (Višnja Bačanović), консультантом з гендерної рівності за координації Департаменту співробітництва та зовнішніх відносин Секретаріату Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи

СФЕРА ОХОПЛЕННЯ ДОКУМЕНТУ ДО ОБГОВОРЕННЯ	3
АБРЕВІАТУРИ	4
ГЛОСАРІЙ	5
ВСТУП	9
МЕТА ТА СТРУКТУРА	11
ЧАСТИНА I – ОГЛЯД НОРМАТИВНОЇ БАЗИ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ	12
Міжнародна правова й політична база	12
Українська законодавча база щодо досягнення гендерної рівності та гендерного підходу.....	17
Практика й основні виклики	20
ЧАСТИНА II – ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПОЛІТИЧНОМУ ЖИТТІ	24
Міжнародна правова й політична база	24
Українська національна законодавча база для рівної участі чоловіків і жінок у політичному житті.....	26
ЧАСТИНА III – ІНСТРУМЕНТИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ	30
ДОДАТОК I – ПРИКЛАДИ ГАРНИХ ПРАКТИК	34
ДОДАТОК II - БІБЛІОГРАФІЯ	37

СФЕРА ОХОПЛЕННЯ ДОКУМЕНТУ ДО ОБГОВОРЕННЯ

Даний документ до обговорення «Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні» підготовлений в рамках проекту «Сприяння розвитку місцевої демократії в Україні», який впроваджується Конгресом місцевих та регіональних влад Ради Європи у відповідності до Плану дій Ради Європи для України на 2015-2017 рр. Проект спрямований на покращення впровадження принципів демократії в Україні шляхом вдосконалення інституційних та лідерських здібностей обраних представників місцевого рівня та поширення на загальнонаціональному рівні кращої практики місцевої демократії.

Документ до обговорення містить огляд національного законодавства з питань гендерної рівності в Україні та розглядає його у контексті чинних міжнародних стандартів і політик, таким чином, в ньому вказується на основні проблеми у їх реалізації, зокрема і на місцевому рівні.

Запропоновані засоби та рекомендації щодо впровадження гендерного підходу у практику та процедури органів місцевого самоврядування на підтримку гендерної рівності у місцевій політиці для врахування гендерної перспективи.

Висновки та рекомендації даного документу будуть запропоновані для обговорення органами місцевого самоврядування та їх асоціаціями задля розробки стратегій і планів дій зі сприяння гендерній рівності на місцевому рівні в Україні.

Абревіатури

BPfA	Пекінська декларація та платформа дій
CEDAW	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
CEMR (PEMP)	Рада Європейських Муніципалітетів та Регіонів
CIDA (KAMP)	Канадська агенція з міжнародного розвитку
Конгрес	Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи
ГО	Громадські організації
EIDGE (ЄІГР)	Європейський інститут з гендерної рівності
ВПО	Внутрішньо переміщена особа
SIDA	Шведська міжнародна агенція з розвитку і співпраці
UNDP (ПРООН)	Програма розвитку ООН в Україні
USAID	Агентство США з міжнародного розвитку

ГЛОСАРІЙ

Позитивні заходи

Термін «позитивні заходи» стосується дій, спрямованих на те, щоб сприяти доступу певних категорій людей, у цьому випадку жінок, до прав, які їм гарантовано, тією ж мірою, якою існує доступ до таких же прав в інших категорій, у цьому конкретному випадку – чоловіків.

У деяких випадках причиною дискримінації є той факт, що одне й те ж правило застосовують до всіх без урахування відповідних відмінностей. Щоб уникнути таких ситуацій чи запобігти їм, уряди, роботодавці та постачальники послуг повинні гарантовано вживати необхідних заходів для коригування своїх правил і практик з урахування таких відмінностей, тобто вони мають зробити щось, щоб змінити наявні політики та заходи.

У міжнародному законодавстві поняття «позитивні заходи» зазвичай називають «спеціальними заходами». Такі заходи описують різними термінами, які також можуть мати різне значення й тлумачення, отримане в різноманітних національних контекстах та у сферах застосування. Найвідоміші терміни: ініціатива рівноправ'я або позитивні заходи; позитивні дії; преференційне ставлення; спеціальні заходи; спеціальні дії; зворотна дискримінація; позитивна дискримінація.

Диференційований доступ та контроль за ресурсами

Продуктивні, репродуктивні та суспільні ролі потребують використання ресурсів. Загалом, чоловіки та жінки мають різний рівень і доступ (можливість використання будь-чого) до ресурсів, необхідних для їх роботи, і контролю (здатність визначати використання та переносити їх призначення до інших) за такими ресурсами.

Ресурси можуть бути економічними (такі як земля або обладнання), політичними (такі як представництво, керівництво та правові структури), соціальними (такі як охорона дитинства, планування сім'ї, освіта), а також часовими (критичний, хоча часто обмежений ресурс).

Дискримінація (системна)

Системна дискримінація спричинена певною політикою або практиками діяльності інститутів та має наслідком виключення жінок та меншин. Наприклад, у суспільстві, де поширена думка, що все, що відбувається в сім'ї, є справою виключно членів сім'ї, поліція, судові органи та органи державної влади скоріше уникають вирішення питань домашнього насильства, що призводить до системної дискримінації жінок, які потерпають від насильства вдома.

Розширення можливостей

Описує процес і результат, коли люди – жінки та чоловіки – контролюють своє життя: складають власні плани, здобувають навички (або домагаються визнання наявних навичок і знань), підвищують упевненість в собі, вирішують проблеми, розвивають самодостатність. Розширення можливостей передбачає більшу здатність жінок робити стратегічний вибір у житті в ситуаціях, коли раніше цієї можливості в них не було. У

більшості випадків для розширення прав і можливостей жінок потрібна трансформація відділу праці та суспільства.

Гендер

Гендер – соціальна концепція, що стосується соціально визначених атрибутів, ролей, діяльності, відповідальності та потреб, пов'язаних із приналежністю до чоловічої або жіночої статі в певному суспільстві в певний час, а також до конкретної спільноти в цьому суспільстві. Гендерна ідентичність жінок і чоловіків визначає, як їх сприймають і як їм належить думати чи діяти, з огляду на те, що вони - жінки чи чоловіки. Гендер визначає те, чого очікують від жінки або чоловіка, що дозволяється та цінується в жінці або чоловікові в певному контексті. У більшості суспільств існують відмінності та нерівноправ'я між жінками та чоловіками, коли йдеться про їх рівень відповідальності, здійснювану активність, доступ до ресурсів і контроль над ними, а також про можливості щодо прийняття рішень. Іншим важливим критерієм соціально-культурного аналізу є клас, раса, рівень бідності, етнічна група й вік. Стаття стосується біологічних характеристик чоловіків та жінок, які є універсальними й незмінними.

Гендерна сліпота

Гендерна сліпота - нездатність враховувати ґендерну змінну, або несвідоме ігнорування ґендерних проблем під час розробки програм чи політики. Згідно з цим підходом гендер не є визначальним фактором у проектах, програмах чи політиці.

Гендерна рівність

Гендерна рівність досягається, коли жінки та чоловіки користуються однаковими правами та можливостями в усіх сферах життя, включаючи участь в економічних процесах та прийнятті рішень, а також, коли різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків однаково цінні та важливі.

Гендерний підхід

Інтегрування гендерного підходу у політику означає, що рівність між чоловіками і жінками, як всеосяжного принципу, повинна враховуватись у всіх рішеннях на кожному етапі процесу розвитку політики та за участі усіх залучених сторін. Таким чином кожен проект або політика повинні оцінюватись з точки зору гендерної перспективи та впливу на чоловіків та жінок. Також повинні бути визначені можливості для забезпечення рівності або засоби сприяння гендерній рівності. Наприклад, у місцевих програмах зайнятості треба враховувати гендерну нерівність та причини стану жінок на ринку праці, а також брати до уваги позитивні заходи для покращення рівня зайнятості жінок; подібним чином можуть здійснюватися й позитивні заходи в рамках політики підтримки сім'ї, спрямовані на батьків-чоловіків, що сприятиме подоланню гендерних стереотипів та досягненню рівності між чоловіками та жінками.

Ключовими інструментами гендерного підходу є гендерний аналіз, гендерна статистика та гендерне бюджетування.

Гендерна політика

Гендерна політика поділяється на різні категорії залежно від рівня визнання й вирішення гендерних питань. У *гендерно сліпій політиці* чоловіки та жінки не розрізняються (таким чином підтримуючи вже існуючі гендерні стосунки), тоді як *гендерно чутлива політика* визнає, що жінки, як і чоловіки, є суб'єктами процесу розвитку, і часто умови такого процесу виявляються обмеженими для жінок порівняно з чоловіками (в їх потребах, інтересах та пріоритетах, які відрізняються та суперечать одне одному). Гендерно чутливу політику можна поділити на три типи:

- *Гендерно нейтральна політика* використовує знання про гендерні відмінності в певному контексті, з метою зосередження на практичних потребах жінок і чоловіків та задовольняти такі потреби. Гендерно нейтральна політика не порушує існуючі гендерні відносини.
- *Гендерно орієнтована політика* використовує знання про гендерні відмінності в певній ситуації, щоб реагувати на практичні гендерні потреби жінок або чоловіків. Ця політика не вирішує проблеми існуючого розподілу ресурсів і відповідальності.
- *Політика гендерного перерозподілу* спрямована на трансформацію існуючого розподілу ресурсів та обов'язків для створення більш врівноважених відносин між чоловіками та жінками.

Гендерно чутливе бюджетування

Рада Європи визначає гендерно чутливе бюджетування як «*гендерно орієнтована оцінка бюджету з урахуванням гендерної концепції на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризації доходів і витрат для пропагування гендерної рівності*».

Гендерно орієнтоване бюджетування не є ні спеціальним підходом до бюджетування, ні навіть додатковою умовою бюджетування. Натомість гендерне бюджетування – це підхід до бюджетування, що може покращити його, якщо фінансова політика й адміністративні процедури розроблені з метою вирішення проблем гендерної нерівності й потреб жінок. Якщо його застосовано правильно, можна сказати, що гендерно орієнтоване бюджетування – добре бюджетування.

Гендерні ролі

Гендерні ролі стосуються соціальних і поведінкових норм, які в певній культурі зазвичай вважають за соціально прийнятні для осіб певної статі. Такі гендерні ролі часто визначають традиційні відповідальність та завдання, якими наділяють жінок, чоловіків, дівчат і хлопців. Гендерно обумовлені ролі часто визначені складом родини, доступом до ресурсів, конкретним впливом світової економіки, наявністю конфлікту чи катастрофи й іншими відповідними факторами місцевого значення, як-от екологічними

умовами. Як і гендер, гендерні ролі можуть із часом розвиватися, зокрема через розширення прав і можливостей жінок і трансформацію типово чоловічих ознак.

Гендерні стереотипи

Гендерні стереотипи – це упереджені погляди, за якими жінкам і чоловікам довільно приписують характеристики й ролі, що визначаються та обмежуються їхньою статтю. Гендерні стереотипи можуть обмежувати розвиток природних талантів і здібностей дівчат та хлопців, жінок і чоловіків, а також впливати на їх освітній і професійний досвід та можливості в цілому. Стереотипи про жінок є результатом й одночасно причиною глибоко вкорінених ставлень, цінностей, норм і упереджень щодо жінок. Їх використовують, щоб виправдовувати й підтримувати історично укладену позицію влади чоловіків над жінками, а також сексистське ставлення, що перешкоджає розвитку жінок.

Статистика, розбита за статтю

Щоб провести гендерний аналіз, усі дані потрібно розбити за статтю для визначення різного впливу на чоловіків та жінок. Розбиті за статтю дані – це кількісна статистична інформація про відмінності та нерівноправ'я між жінками й чоловіками. Розбиті за статтю дані можуть, наприклад, вказати на кількісні відмінності між жінками та чоловіками, коли йдеться про рівні захворювань та смертності; різницю між дівчатами та хлопцями у відвідуванні школи, запам'ятовуванні та досягненнях; відмінності між чоловіками й жінками щодо доступу до кредитів і умов їх повернення; різницю між чоловіками та жінками під час їх реєстрації, як виборців, участі у виборах й обранні на виборну посаду. Ці дані можуть показати сфери, де потрібні заходи втручання.

Вступ

Люди набувають статті (чоловічої / жіночої) від народження на основі біологічних розбіжностей та відповідно набувають гендерної ідентичності (чоловік / жінка) на основі соціологічних розбіжностей. Гендерно бінарна система, що чітко поділяє людей на дві гендерні категорії, підсилює гендерні стереотипи, обмежує і формує гендерні ролі у суспільстві а також ті ролі, які вони відіграють у їх приватному, суспільному та професійному житті. В цілому, це впливає на участь чоловіків та жінок та їх участь у суспільному та приватному житті.

Впродовж минулого століття нерівноправ'я було законним і очевидним: наприклад, жінки не мала права голосу. Сьогодні нерівноправ'я не таке очевидне: рівноправ'я забезпечується на рівні закону, але на практиці та в повсякденному житті нерівність все ще сильно закорінена та достатньо поширена. Це підтверджують статистичні дані та домінуючі існуючі стереотипи й упередженнях. Таким чином, гендерна рівність забезпечується *de jure*, але не *de facto*.

Нерівноправ'я формується та підтримується у соціальній і політичній системах і не зникне саме по собі. Жодна зміна в суспільстві не відбувається раптово. Саме тому потрібно впроваджувати державну політику та її інструменти (закони, стратегії, заходи, проекти, бюджети тощо), щоб гарантувати та посилювати рівноправ'я та забезпечувати рівні можливості чоловіків і жінок. Така політика та заходи можуть допомогти:

- гарантувати, що гендерні ролі, упередження, наявне нерівноправ'я не впливатимуть на можливості чоловіків та жінок щодо доступу до ресурсів країни чи отримання переваг від державної політики та програм;
- вживати заходів для зміни гендерних ролей (наприклад пропагування батьківства чи підтримки освіти дівчат у галузі, де домінують чоловіки, і *навпаки*).

Такі заходи особливо важливі на місцевому рівні, оскільки політика на місцевому рівні впливає на повсякденне життя чоловіків та жінок. Політика розповсюджується на сфери, які впливають на якість життя та мають потенціал змінювати життя людей в довгостроковому періоді, наприклад: освіта, соціальні послуги та економічний розвиток.

В Україні ситуація схожа до ситуації у більшості країн перехідного періоду: міжнародні норми та стандарти враховуються на рівні державних законів і політики, але інституційна практика все ще не підтримує імплементацію цих юридичних інструментів. Отже, результати на рівні реалізації політики та впливу на становище чоловіків і жінок обмежені.

Україна розробила юридичні й інституційні норми, а також стратегії та програми в галузі гендерної рівності. Різні міжнародні суб'єкти, наприклад, Рада Європи, ООН (ООН Жінки, ПРООН), національний демократичний інститут (НДІ), Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), Шведське агентство з питань міжнародного розвитку (SIDA) тощо, активно підтримують українські державні установи у створенні й реалізації політики гендерної рівності, посиленні співробітництва з організаціями громадянського суспільства (ГО) і збільшенні кількості жінок, що беруть участь в політичному житті країни.

Відповідно до індексу глобальної гендерної нерівності у 2016 році Світового Економічного Форуму Україна посідає 69 місце зі 144 країн, якщо в цілому враховувати прогрес у сферах економічної участі, освіти, охорони здоров'я та розширення прав і можливостей у політиці². Однак коли йдеться про політичну участь, жінок в Парламенті та жінок на міністерських посадах, Україна посідає нижчі сходинки (107, 110 та 109 місця відповідно, з-поміж 144 країн)³.

Відповідно, визначені основні перешкоди: гендерні стереотипи й упередження, нерозуміння зв'язку між гендерною рівністю та державною політикою, нерозуміння поняття гендерної рівності як питання розвитку (напр., гендерна рівність – це не тільки «питання жінок») відсутність можливостей у державній адміністрації для розвитку державної політики, відсутність бюджету. Натомість на практиці було розроблено успішні приклади невеликих кроків, результатів і маломасштабних заходів, а також систематичні підходи (наприклад гендерно чутливе бюджетування).

² Світовий Економічний Форум, Індекс глобальної гендерної нерівності, Звіт за 2016 рік <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=UKR>.

³ Там само.

МЕТА ТА СТРУКТУРА

Мета цього документа – надати огляд поточної ситуації, сприятливих умов і наявних перешкод у таких сферах:

- гендерний підхід та відповідна гендерно чутлива політика;
- впровадження гендерної політики та заходів;
- участь жінок у політиці.

На основі аналізу поточної практики в документі до обговорення розкрито заходи та діяльність, які могли б виконувати органи місцевої влади; також обговорюється питання, яка підтримка необхідна на національному рівні а також з боку інших суб'єктів.

Запропоновано практичні приклади заходів, а також джерела інформації й матеріалів, які можуть бути корисними для планування дій з гендерного підходу та підтримки участі жінок в політиці.

Документ складається з трьох частин:

- **Частина I.** Розділ містить огляд міжнародної правової та стратегічної бази: (конвенції, угоди, стратегії й рекомендації), пов'язаної з досягненням гендерної рівності, і національною правовою та політичною базою в Україні. У розділі наведено відомості про реалізацію існуючої політики та законів, а також про основних інституційних суб'єктів.
- **Частина II.** Розділ містить огляд міжнародних документів, що стосуються участі жінок у політиці. У розділі наведено національні правові документи, розроблені для забезпечення участі жінок у політиці, а також описано прогалини в нормах та виявлені на практиці проблеми.
- **Частина III.** Розділ містить рекомендації для місцевих органів влади й інших суб'єктів, важливих для формування державної політики та досягнення гендерної рівності.

Наприкінці наведено список додаткових джерел і корисних матеріалів.

ЧАСТИНА I – ОГЛЯД НОРМАТИВНОЇ БАЗИ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

Міжнародна правова й політична база

Україна – держава-член ООН і відтак зобов'язана впроваджувати резолюції Ради безпеки ООН. На сьогодні Рада безпеки ООН прийняла вісім резолюцій щодо гендеру, які складають порядок денний «Жінки, Мир, Безпека»⁴. Крім того, Україна погодилась та долучилась до досягнення цілей сталого розвитку (SDG), зокрема Цілі 5: Гендерна рівність.

Найважливішим документом з захисту прав жінок є **Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)**, яка була ратифікована у 1981 році. CEDAW створює підґрунтя для держав, що ратифікували документ, «вживати всіх відповідних заходів, зокрема заходів у сфері законодавства й тимчасових спеціальних заходів, для того, щоб жінки могли користуватися всіма своїми правами людини й основоположними свободами» (стаття 7)⁵. Загальні рекомендації 5, 8, 23, 25 і 28 Комітету CEDAW також мають бути прийняті до уваги в процесі обговорення участі жінок у громадському та політичному житті⁶.

Ратифікуючи CEDAW, держава зобов'язується виконувати низку заходів, спрямованих на боротьбу з та запобігання дискримінації щодо жінок, а також досягнення гендерної рівності. Держави зобов'язані подавати в Комітет CEDAW періодичні звіти про вжиті заходи й досягнуті результати, а Комітет надає рекомендації про пріоритети й потрібні заходи, які уряди мають впроваджувати через політику та практичне виконання.

Рекомендації Комітету CEDAW, які надано в *заключних зауваженнях восьмого періодичного звіту України*⁷, пов'язані з посиленням національних (та інших) гендерних концепцій, гендерної статистики та гендерно чутливої оцінки політики й програм на всіх рівнях, а також із впровадженням гендерно чутливого бюджетування. Фактично, Комітет рекомендує розробляти інструменти й забезпечувати передумови для гендерного підходу: гендерна статистика, консультації та сприяння співпраці між жіночими ГО, а також підсилення гендерних механізмів на всіх рівнях.

Другий важливий міжнародний документ – **Пекінська декларація та платформа дій (BPfA)**, прийнята ООН у 1995 році⁸. Платформа, яка є порядком денним для розширення повноважень жінок, визнає, що *«повна реалізація всіх прав людини та основоположних свобод усіх жінок є важливими для розширення прав і можливостей*

⁴ 8 Резолюцій Ради Безпеки ООН «Жінки, Мир, Безпека» є: 1325 (2000); 1820 (2009); 1888 (2009); 1889 (2010); 1960 (2011); 2106 (2013); 2122 (2013) and 2242 (2015). Більш детальна інформація за посиланням: <http://www.peacewomen.org/why-WPS/solutions/resolutions>

⁵ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), прийнята у 1979 році ГА ООН: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁶ Загальні рекомендації CEDAW, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

⁷ CEDAW, *заключних зауваженнях восьмого періодичного звіту України*, CEDAW/C/UKR/CO/8, 9 березня 2017 р.. Більше інформації тут: <http://undocs.org/CEDAW/C/UKR/CO/8>

⁸ Пекінська декларація та платформа дій, 4-та світова конференція жінок, ООН, вересень 1995 р. Більше інформації тут: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

жінок»⁹. Платформа передбачає дванадцять пріоритетних сфер, що вимагають заходів задля покращення становища та прав людини жінок. Платформа включає в себе 12 пріоритетних галузей, які вимагають конкретних дій з метою досягнення гендерної рівності та прогресу жінок¹⁰.

Серед дванадцяти пріоритетних галузей, зазначених в Пекінській декларації та платформі в контексті цього документу можна виділити чотири найважливіші:

- нерівноправ'я між чоловіками та жінками в розподілі влади та процесах прийнятті рішень на всіх рівнях;
- недостатня кількість механізмів для сприяння кращому становищу жінок на всіх рівнях;
- відсутність поваги або неналежне розповсюдження інформації про права жінок;
- а також стереотипи щодо жінок та неоднаковий доступ жінок до систем комунікації й участі в них, особливо до ЗМІ¹¹.

Пекінська декларація та платформа дій наголошує на важливості механізмів гендерної рівності на національному, регіональному та місцевому рівнях. Механізми мають *«забезпечувати інтегрування гендерної перспективи в законодавство, державну політику, програми й проекти»*, а також *«збирати та поширювати дані, розбиті за статтю, а також інформацію про планування та оцінку»*¹².

Визнаючи важливість участі жінок у встановленні миру, вирішенні конфліктів, а також необхідність участі жінок у розробці політики забезпечення безпеки й миру, **Рада Безпеки ООН** ухвалила **Резолюцію 1325 «Жінки, мир, безпека»** 31 жовтня 2000 року¹³. Резолюція наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні та вирішенні конфліктів, мирних переговорах, заходів, спрямованих на відновлення миру, миротворчих місій, гуманітарній діяльності, а також відновленні після конфліктів, виділяючи при цьому важливість їх рівноправної участі та повного залучення в діяльності, спрямованої на сприяння миру та безпеки. В цьому контексті Резолюція 1325 закликає всі сторони-учасники збільшити участь жінок, впроваджувати гендерну перспективу в усі заходи ООН щодо забезпечення миру та безпеки, а також застосовувати спеціальні заходи для захисту жінок та дівчат від гендерно зумовленого насилля.¹⁴

⁹ Пекінська декларація та платформа дій за рівність, розвиток та мир, параграф 9. Більше інформації тут <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

¹⁰ 12 пріоритетних сфер Пекінської декларації: (a) жінки та бідність; (b) Освіта та навчання жінок; (c) Жінки та здоров'я; (d) насилля проти жінок; (e) Жінки і військові конфлікти; (f) Жінки та економіка, (g) Жінки у владі та в процесі прийняття рішень, (h) Інституційні механізми розвитку жінок; (i) Права жінок; (j) Жінки та ЗМІ; (k) Жінки та розширення повноважень; and (l) діти жіночої статі.

¹¹ Пекінська декларація та платформа дій, параграф 44.

¹² Пекінська декларація та платформа дій, стратегічні цілі. Н.1, Н.2 and Н.3, параграфи 196 – 208.

¹³ Резолюція Ради Безпеки 1325 «Жінок, Мир, Безпека», S/RES/1325(2000), 31 жовтня 2000 р. Більше інформації тут: [http://undocs.org/S/RES/1325\(2000\)](http://undocs.org/S/RES/1325(2000))

¹⁴ «Основоположна резолюція «Жінки, Мир, Безпека», Офіс спеціального радника з гендерних питань та розвитку можливостей жінок» (OSAGI): <http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/>

Порядок денний з питань жінок, миру та безпеки, який базується на тексті Резолюції 1325 а також інших сімох резолюціях Ради Безпеки ООН про гендер¹⁵, спирається на чотири головні напрямки:

- *Запобігання*: конфлікту та усім формам насилля над жінками та дівчатами під час та у пост-конфліктних ситуаціях;
- *Участь*: рівність участі жінок та чоловіків та пропагування гендерної рівності в процесах прийняття рішень з питань забезпечення миру та безпеки на національному, місцевому та міжнародному рівнях;
- *Захист*: права жінок та дівчат захищаються та поширюються в конфліктних ситуаціях а також в ситуаціях гуманітарної кризи, включаючи захист від гендерно зумовленого насилля.
- *Підтримка та відновлення*: забезпечуються спеціальні потреби жінок та дівчат в підтримці та відновленні, а також можливість жінок діяти в якості посередників в підтримці та відновленні в конфліктних та пост-конфліктних ситуаціях.¹⁶

Україна – член Ради Європи. Україна стала 37-мою (з 47) країною-членом цієї Європейської організації 9 листопада 1995 року, і тому представлена в органах Ради Європи, включаючи Конгрес місцевих та регіональних влад (надалі «Конгрес»). Рада Європи підтримує фундаментальні цінності, такі як: права людини, демократія та верховенство права, а також є платформою для усіх урядів Європейських країн-членів – більше того, затвердила мінімальні юридичні стандарти в багатьох сферах, включаючи гендерну рівність та участь жінок в політиці.

Рекомендація CM/Rec(2007)17 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про **стандарти та механізми гендерної рівності**¹⁷ стосується сфер, що особливо важливі для досягнення гендерної рівності, наприклад, несексистська мова, економічне життя, баланс між особистим і професійним життям, соціальний захист, протидія насиллю над жінками, тощо.

Група спеціалістів з гендерного підходу Ради Європи (1995-1998)¹⁸ визначила гендерний підхід як «(ре)організацію, покращення, розвиток та оцінка політичних процесів таким чином, аби аспект гендерної рівності та перспективи був врахований в усіх напрямках політики та на усіх рівнях та етапах при залученні усіх сторін в процесі розвитку політики». **Рекомендація 148(2004) Конгресу про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях** наголошує на важливості механізмів гендерної рівності як визнаної системи підтримки, спрямованої допомогти тим особам, яких залучено до розробки політики й надання послуг, зрозуміти й реалізувати концепцію

¹⁵ Див. посилання 6.

¹⁶ Стратегічна концепція ООН «Жінки, Мир, Безпека»: 2011-2020, липень 2011р.: http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/Strategic_Framework_2011-2020.pdf

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

¹⁸ *Гендерний підхід: Концепція, методологія та презентація кращих практик*, Рада Європи, 2014 р., м. Страсбург, сторю 41. Більше тут: <https://rm.coe.int/1680596135>

гендерної рівності, а також спосіб, у який належить відстежувати прогрес та заохочувати до звітності осіб, залучених до робіт¹⁹.

Разом з Рекомендацією 148(2004), **Резолюція 176(2004) Конгресу** призиває органи місцевих та регіональних влад підтримувати гендерну рівність на гендерний підхід та застосовувати в цьому напрямку на практиці відповідні інструменти та механізми, особливо статистика з розподілом за статтю²⁰. В Україні юридичні підстави для гендерного підходу передбачено Законом про рівні можливості чоловіків і жінок²¹, а також правовими актами про створення механізмів гендерної рівності на національному та регіональному рівнях. Однак не існує жодного правового акту на підтримку розробки інструментів гендерної рівності, які визначені в національних програмах та стратегічних документах, що є одними з найважливіших перешкод для впровадження принципу гендерної рівності.

Гендерно чутливе бюджетування є одним з багатьох інструментів гендерного підходу. **Резолюція 405(2016) Конгресу щодо гендерно чутливого бюджетування**²² стимулює національні, регіональні та місцеві органи влади пропонувати та впроваджувати інструменти та процедури гендерно чутливого бюджетування. Особливо ця резолюція наголошує на проведенні місцевими та регіональними органами влади аналізу бюджету з розбиттям за статтю, обміні думками та кращими практиками з містами та регіонами, які вже застосовують методи гендерно чутливого бюджетування та планувати механізми консультування та залучення громадського суспільства. Гендерно чутливе бюджетування, як складову реформи державного фінансування в Україні, підтримує проект, який фінансує Шведське агентство з питань міжнародного розвитку (SIDA)²³.

Резолюція 391(2015) Конгресу про боротьбу із зростаючою бідністю серед жінок: відповідальність місцевих та регіональних органів влади²⁴ спонукає країни-члени враховувати гендерний аспект бідності та брати до уваги зростаючий рівень бідності серед жінок в процесі боротьби з бідністю. В Україні економічне розширення прав та можливостей жінок – один з пріоритетів уряду України, однак гендерно чутливих програм, спрямованих на зменшення рівня бідності, немає. Захист внутрішньо переміщених жінок визнаний в Національному плані дій з виконання Резолюції Ради

¹⁹ Рекомендація 148 (2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи, 27 травня 2004 рік. Більше тут: <https://rm.coe.int/168071a54f>

²⁰ Резолюція 176 (2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівнях: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах та регіонах. Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи, 27 травня 2004 рік. Більше тут: <https://rm.coe.int/16807191f2>

²¹ Закон України про рівні можливості чоловіків і жінок №. 2866-IV від 8 вересня 2005 р.. Більше тут: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/2866-15>

²² Резолюція 405(2016) та Пояснювальний меморандум про гендерне бюджетування, CG31(2016)10final, Комітет управління Конгресу місцевих та регіональних влад Ради Європи, 21 жовтня 2016 р. Більше тут: <https://rm.coe.int/1680718ce9>

²³ Веб-сторінка про Проект з питань гендерно чутливого бюджетування в Україні ("GRB project"): <http://grbproject.org/>

²⁴ Резолюція 391(2015) про боротьбу із зростаючою бідністю серед жінок: відповідальність місцевих та регіональних органів влади, Конгрес Ради Європи, 21 жовтня 2015 р. Більше тут: <https://rm.coe.int/16807199f1>

Безпеки ООН 1325, проте цей документ було прийнято у 2016 році й дані про проведені проекти й політику на даний момент відсутні²⁵.

Європейську хартію рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні²⁶, розроблену у 2006 році Радою європейських муніципалітетів і регіонів (CEMR) році, в Україні прийняв лише один орган місцевого самоврядування. Європейська хартія, як інструмент політичної волі, дуже корисна для органів місцевого самоврядування. Підписана міськими головами, ця Хартія надає чіткі рекомендації органам місцевого самоврядування щодо заходів в рамках їх компетенцій, які потрібно впроваджувати для забезпечення рівноправ'я між чоловіками та жінками (а також національними меншинами, недієздатними особами, ВПО, тощо). Крім сприяння гендерній рівності та рівним можливостям (кампанії, громадський простір, застереження), у документі також зосереджено увагу на важливості виконання гендерного аналізу місцевих рішень/політики, консультацій з чоловіками та жінками стосовно різних питань, а також розвитку гендерно чутливих соціальних служб. Згідно з цим документом, органи місцевого самоврядування зобов'язані розробити план заходів з впровадження політики гендерної рівності а також заохочуються до розробки та обміну кращими практиками між містами та регіонами.

Україна також перебуває в процесі євроінтеграції, а гендерна рівність – один з основних принципів, цілей та напрямків діяльності ЄС²⁷. Європейський Союз прийняв низку документів в сфері гендерної рівності, зокрема **План дій ЄС з гендерних питань на 2016 – 2020 роки²⁸**. План дій ЄС з гендерних питань базується на трьох тематичних та четвертому горизонтальному напрямках, які стосуються подолання інституційних викликів для гендерного підходу. Три тематичні напрямки є наступні:

- Забезпечення фізичної та психологічної недоторканості дівчат і жінок;
- Просування соціальних та економічних прав / розширення прав і можливостей дівчат і жінок;
- Посилення права голосу дівчат і жінок та їх участі.

Четвертий горизонтальний напрямок - це:

- Зміна інституційної культури для більш ефективного виконання зобов'язань перед ЄС.

Розробка та впровадження інструментів гендерного підходу присутні та наголошені в контексті заходів ЄС з міжнародного розвитку та інтеграційних процесах.

²⁵ Розпорядження Кабінету Міністрів №. 113-г “Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, Мир, Безпека» від 24 лютого 2017 р. Більше інформації тут: <http://peacewomen.org/action-plan/national-action-plan-ukraine>

²⁶ Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, Рада Європейських муніципалітетів та регіонів, травень 2006 рік, м. Інсбрук. Більше інформації тут: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

²⁷ Стратегічне залучення в сфері гендерної рівності на 2016-2019 р.: http://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf

²⁸ План дій ЄС з гендерних питань на 2016 – 2020 роки, <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>

Українська законодавча база щодо досягнення гендерної рівності та гендерного підходу

Для дотримання міжнародних стандартів і забезпечення рівноправ'я між усіма громадянами Україна прийняла інструменти, які забороняють будь-яку дискримінацію та сприяють рівності. Забезпечення рівноправ'я чоловіків і жінок є обов'язковим відповідно до Конституції та таким чином є невід'ємним елементом на рівні законів та законодавчих актів.

Згідно з міжнародними, національними та нормативними базами Ради Європи **ключовими сферами діяльності є п'ять:**

1. Участь жінок у політиці;
2. Боротьба з гендерно-зумовленим насиллям;
3. Економічне розширення прав і можливостей жінок;
4. Реагування на потреби жінок під час конфлікту (зокрема внутрішньо переміщених жінок і жінок у секторі безпеки);
5. Боротьба з гендерно зумовленими стереотипами та сприяння гендерній рівності.

Конституція України, як найвищий правовий акт країни, в статті 24 проголошує рівні конституційні права та свободи громадян, а також їх рівність перед законом²⁹. Згідно з Конституцією, *«Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям»*³⁰.

Політично-правова база в Україні має кілька основних напрямків: гарантія рівних прав і недискримінації; рівні права чоловіків і жінок (особливо на ринку праці), захист вагітних жінок і материнства, захист від насильства щодо жінок, політична участь жінок, розробка механізмів гендерної рівності й забезпечення позитивних заходів (особливо пов'язаних з участю жінок у політиці).

Український правовий підхід до впровадження гендерної рівності забезпечується **Законом України № 2866-IV про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків**, державними програмами та політикою, Національним Планом Дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, указами та іншими правовими нормами, що стосуються врегулювання механізмів гендерної рівності та законами, що підсилюють захист жінок проти насилля.

²⁹ Законодавство України з гендерної рівності:
<http://www.legislationline.org/topics/topic/7/country/52>

³⁰ Там само.

Стаття 3 Закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на встановлення гендерної рівності шляхом подолання гендерно зумовленої дискримінації, забезпечуючи рівну участь в процесі прийняття рішень, впровадження позитивних заходів, підтримку батьківства та балансу між кар'єрою та особистим життям.

Стаття 4 визначає, що будь-який існуючий або новий закон в Україні має обов'язково пройти оцінку юриста та експерта з питань гендеру у відповідності до процедури, визначеної Кабінетом Міністрів. Якщо будь-який законодавчий акт не відповідає принципам забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків, такий закон має бути переглянутий органом, який прийняв цю правову норму.

Стаття 12 того ж самого закону визначає наступні зобов'язання виконавчих органів та органів місцевої влади з забезпечення гендерної рівності:

- реалізація національної й регіональної програм з забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків;
- формування середовища, сприятливого для поєднання кар'єри та родини для жінок і чоловіків;
- надання доступних соціальних і побутових послуг, зокрема догляд за немовлятами, дошкільна освіта й відпочинок дітей;
- організація освітніх кампаній із питань гендерної рівності;
- співпраця з громадянським суспільством у забезпеченні рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків;
- подання пропозицій щодо покращення законодавства про рівні права та можливості для жінок і чоловіків;
- сприяння гендерним дослідженням;
- дотримання у своїй діяльності принципу рівних прав і можливостей;
- вживання позитивних заходів.

У середньостроковому плані пріоритетних дій Уряду України до 2020 року³¹ гендерну рівність визнано головним принципом ефективного державного управління, однак без вказання конкретних заходів, дій та цілей. 5 квітня 2017 року Кабінет Міністрів затвердив **Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2017-2020 р.)**³². Серед основних труднощів, зазначених в цій програмі, є наступні:

- відсутність гендерного компоненту в національних реформах;
- низький рівень можливостей державних органів для реалізації принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- поточна система збирання даних, що стосуються статі, не досконала;
- відсутність комплексної та юридичної системи реагування на випадки гендерно зумовленої дискримінації;
- глибоко укорінені стереотипи про гендерні ролі.

³¹ Середньостроковий план пріоритетних дій до 2020 року. Більше тут: <https://www.gov.uk/government/publications/ukraine-government-priority-action-plan-to-2020>

³² Розпорядження Кабінету Міністрів України №. 229-р "Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року", від 5 квітня 2017 року. Більше тут: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249890469>

Визначені на національному рівні пріоритетні сфери політики, що стосуються гендерної рівності: економічне становище дітей, боротьба з насильством щодо жінок та участь жінок у політиці.

План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року³³ чітко визначає заходи, спрямовані на впровадження гендерно чутливих підходів у діяльності центральних і місцевих органів влади шляхом створення робочих груп із гендерної рівності. Показниками ефективності робочих груп буде кількість розроблених гендерно чутливих заходів та політик.

У червні 2017 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову про створення посади **Уповноваженого Верховної Ради з питань політики гендерної рівності** та затвердив його повноваження³⁴. Реалізація цієї постанови сприятиме впровадженню ефективного механізму в галузі гендерної рівності та підвищенню ефективності заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків. Створення та призначення Уповноваженого ВР з питань політики – це значне покращення в розумінні питання гендерної рівності як наскрізного питання, а не лише питання соціальної або політики з питань сім'ї.

В рамках Національного плану дій з виконання Резолюції ООН 1325, який згадувався вище, декілька регіонів (областей) розробили регіональні плани його впровадження на місцевому та регіональному рівнях. Національний План дій включає шість компонентів:

1. Миротворча та мирозахисна діяльність (аналізи, координація та людські ресурси);
2. Участь жінок у встановленні миру;
3. Запобігання конфліктам та насильству;
4. Захист жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів;
5. Надання допомоги людям, які постраждали від конфлікту, та їхня реабілітація; та
6. Моніторинг виконання Національного плану дій із виконання Резолюції Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

Місцеві та регіональні органи влади відповідають за моніторинг, збір даних і оцінку потреб жінок, які постраждали від конфлікту, а також за сприяння участі жінок у запобіганні конфліктам.

Хоча Україна не ратифікувала **Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами** (Стамбульська конвенція)³⁵, упродовж 2017 року було прийнято зміни в законодавчій

³³ Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1393-р “Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року” від 23 листопада 2015 р.. Більше тут: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248740679>

³⁴ Постанова Кабінету Міністрів України № 390 “Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики”, від 7 липня 2017 року. Більше тут: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF>

³⁵ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (CETS № 210), Рада Європи, 11 травня 2011 р. Більше тут: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>

базі. Наприклад, Верховна Рада запровадила кримінальну відповідальність за домашнє насильство та запровадила механізми захисту жертв фізичного, психологічного або економічного насильства³⁶. З 2007 року існують правові акти, спрямовані на боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством, які є головним завданням механізмів гендерної рівності на регіональному та місцевому рівнях.

Практика й основні виклики

Основні заходи й цілі політики гендерної рівності визначено в правовій та законодавчій базах, але все ще існує прогалина між процедурами й інституційними інструментами, які мають забезпечувати реалізацію гендерної перспективи в місцевій політиці, участь жінок в суспільному житті чи розробку цільових заходів для покращення становища жінок. Гендерний підхід досі не є широко визнаним підходом, а гендерну рівність вважають суто жіночою проблемою чи темою. Через таке сприйняття гендерна рівність не є пріоритетом для місцевих та регіональних органів влади, особливо в контексті конфлікту та обмежених фінансових ресурсів, а також відсутності державної підтримки в цій сфері.

Гендерну рівність також розглядають як проблему сексуальної орієнтації, «нових гендерних ролей» та як загрозу «традиціям», «родині» й іншим національним та релігійним цінностям. Цей аспект було також згадано з-поміж інших перешкод для ратифікації Стамбульської конвенції. Наприклад, на думку Всеукраїнської Ради церков та релігійних організацій вважає, «*Стамбульська конвенція та поняття «гендеру», «гендерної ідентичності» та «сексуальної орієнтації» зокрема можуть стати інструментом для пропагування нових «гендерних ролей» і одностатевих стосунків в Україні*»³⁷.

Відповідно до попереднього звіту щодо виконання Україною Конвенції CEDAW³⁸, відсутня оцінка впровадження Державної соціальної програми з рівності прав та можливостей для жінок та чоловіків до 2016 року, та лише часткова описова інформація про результати діяльності профільних міністерств є у публічному доступі. Види діяльності, включені в національну програму, виконувалися також недержавними громадськими організаціями (НГО) за підтримки міжнародних організацій без належної координації та співпраці з відповідними міністерствами. Загалом координація виконання державної програми до 2016 року була слабкою, адже діяльності виконувалися нерегулярно.

³⁶ «Домашнє насильство відтепер є кримінальним злочином в Україні», *Агенство УНІАН*, 7 грудня 2017 р.. Більше тут: <https://www.unian.info/society/2285764-domestic-violence-now-criminal-offense-in-ukraine.html>

³⁷ «Чому ратифікація Стамбульської конвенції, інструменту запобігання домашньому насильству, блокується?» *Український кризисний МЕДІА центр*, 10 березня 2017 р. Більше тут: <http://uacrisis.org/53548-nasylstvo>

³⁸ «Альтернативний звіт НГО про виконання Україною Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (8-ий періодичний звіт)», 2016 р. Більше тут http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/UKR/INT_CEDAW_NGO_UKR_2_6314_E.pdf

У всіх 24 областях було призначено радників із гендерних питань, однак досі існують обмеження, пов'язані з впливом гендерних аспектів на розробку національної політики. Частково тому, що функції та обов'язки гендерних механізмів (радники, ради, відділи, тощо) визначено в законодавчих актах, проте не визначено обов'язки інших відділів та відділень державних адміністрацій, що мають співпрацювати з ними або впроваджувати політику гендерної рівності.

Анонсовані реформи та заходи, пов'язані з покращенням стану жінок з сільській місцевості, представників національних меншин та жінок з обмеженими можливостями не були враховані в Державній соціальній програмі або будь-якій іншій законодавчій ініціативі. Центри з гендерних питань існують в деяких регіонах, але їх співпраця з органами місцевої влади не врегульована. Вони не мають повноважень розробляти політику гендерної рівності або здійснювати моніторинг впровадження державної та місцевої політики.

Ради з питань гендерної рівності чи персонал у відділах соціальної, сімейної чи молодіжної політики здебільшого мають повноваження й обмежені можливості виконувати заходи для боротьби з насильством щодо жінок з рідкими можливостями співпраці з жіночими групами. Відсутні дані про кількість жіночих груп, які надають послуги жінкам, які підтримуються державою.

Програми з гендерної рівності є часто складовою політики захисту родини та дітей на місцевому й регіональному рівнях³⁹.

Радники з питань гендеру та Ради з питань гендерної рівності організують громадські заходи та кампанії, але без чітко зазначеної ідеї та визначених змін у сприйнятті або рівні обізнаності з певних питань, що стосуються стану жінок або питань гендерної рівності. Цільові групи цих кампаній та заходів визначено нечітко, тому результат таких заходів оцінити складно.

Важливо пам'ятати, що перешкоди для гендерного підходу виникають не лише через низький рівень обізнаності про гендерні проблеми або відсутність політичної волі для впровадження політики, а й через процес розробки державної політики та політичну реальність в Україні. А також низький рівень прозорості, рідкі обговорення з громадянами та ГО, відсутність процедур тощо. Тому триваючий процес реформування є найкращою можливістю інтегрувати інструменти гендерної рівності та гендерного підходу в нові процедури, що розробляються, а також в програми розвитку спроможностей, бюджетування, орієнтованого на програми, тощо.

Підтримка різних міжнародних організацій спрямована на розвиток спроможностей, однак часто така підтримка спорадична та *непослідовна*, а не систематична, що перешкоджає стабільній передачі знань. У деяких регіонах (областях) навчальні центри для працівників державних адміністрацій проводили навчання з гендерного підходу та гендерної обізнаності. Вони досі не є частиною офіційної програми розвитку спроможностей державних адміністрацій, але це дуже важливо для стабільності

³⁹ Наприклад, Запорізька область виконала всебічну регіональну програму з реабілітації та відпочинку дітей, підтримки сімей, молоді, гендерного паритету та боротьби з торгівлею людьми на період 2012-2016 р. Більше інформації тут: <http://zor.gov.ua/content/shistnadcyata-sesiyashostogo-sklykannya>

передачі знань і ефективнішого підходу до розвитку спроможностей.

Заходи й інструменти гендерного підходу підтримуються та забезпечуються міжнародними суб'єктами, наприклад: SIDA, CIDA; агентства ООН та Організація з безпеки та співробітництва в Європі – Бюро з демократичних інститутів і прав людини (БДІПЛ). На даний момент в Україні існує проект із гендерного бюджетування⁴⁰, який реалізовується за фінансової підтримки SIDA та у співпраці з Міністерством Фінансів, а також профільними міністерствами України. Проект також реалізується на регіональному рівні та у різних секторах, таких як освіта та наука, молодь, охорона здоров'я, культура, тощо. Проте відсутні дані про діяльність або результати на місцевому рівні. На обласному рівні проводилися різні тренінги та семінари для жінок-депутатів ВР, а також було проведено кілька аналізів в їх громадах. В двох містах були прийняті програми гендерного бюджетування⁴¹.

Також, в деяких областях та містах (Вінниця⁴², Харків) розроблено «гендерні профілі» з метою підтримати розвиток політики гендерної рівності на місцевому рівні, однак відсутня офіційно прийнята методологія розробки гендерних профілів або їх застосування в формуванні політики чи моніторингу. Як вже згадувалося, на національному рівні планується розробити методологію оцінки впливу гендерних аспектів, однак також дуже важливо розвинути спроможності на місцевому рівні.

Програми та ініціативи також впроваджуються асоціаціями органів місцевих та регіональних влад. Наприклад, Асоціація міст України (АМУ)⁴³ створила Комітет з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, прийняла Стратегію рівних можливостей та підтримала програми з гендерно чутливого економічного розвитку. Контексті програми Канадського Партнерства з економічного розвитку та демократичного врядування на місцевому рівні реалізовано різні ініціативи з розширення економічних повноважень жінок (зокрема внутрішньо переміщених осіб жіночої статі), включаючи одну у м. Львові⁴⁴.

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

Поточні реформи в Україні та децентралізація створюють важливі можливості для дотримання міжнародних стандартів та виконання національних програм на місцевому рівні (особливо в новостворених об'єднаних територіальних громадах (ОТГ), що

⁴⁰ Веб-сторінка з питань гендерно чутливого бюджетування в Україні ("GRB project"): <http://grbproject.org/>

⁴¹ «Як гендерно чутливе бюджетування змінює жіння в Запорізькій області», GRB Project, 4 квітня 2017 р. Більше тут: <http://grbproject.org/how-gender-budgeting-changes-lives-in-zaporizhia-oblast/>

⁴² В м. Вінниця Центр матері та дитини був заснований в червні 2008 р. Цей центр, який функціонує також в якості притулку та забезпечує безпечне проживання для жінок та їх дітей, представляє приклад нового закладу для жінок, які постраждали від домашнього насильства.

⁴³ Веб-сторінка АМУ: <http://www.auc.org.ua/>

⁴⁴ «Робоча зустріч Комітету АМУ з питань забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків», Партнерство для розвитку міст, 30 листопада 2016 р. Більше тут: <http://pleddg.org.ua/en/2016/zustrich-komitetu-z-pitan-zabezpechen/>

забезпечує виконання політики з гендерної рівності та застосування інституційних механізмів. Іноваційні практики та процедури, а також інструменти гендерного підходу та інституційні рішення мають впроваджуватися під-час процесу децентралізації. Національні асоціації та НГО, що співпрацюють з місцевими органами влади – є головними суб'єктами цього процесу.

У рамках реформи децентралізації створено Регіональні центри розвитку⁴⁵ органів місцевого самоврядування. Залежно від їхньої діяльності та повноважень, такі центри можуть бути важливими вихідними точками для інструментів та процедур гендерного підходу а також розвитку спроможностей досягнення гендерної рівності на місцевому рівні. Можна організувати навчальні курси для співробітників місцевих адміністрацій, та потреби в гендерній рівності потрібно інтегрувати та дотримуватися в усіх заходах, які проводяться такими центрами.

⁴⁵ Члени Регіональних центрів розвитку органів місцевого самоврядування
<http://decentralization.gov.ua/en/lgdc>

ЧАСТИНА II – ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПОЛІТИЧНОМУ ЖИТТІ

Міжнародна правова й політична база

Конвенція CEDAW, Пекінська платформа дій, а також Конвенція про політичні права жінок й інші документи ООН разом з інструментами Ради Європи з гендерної рівності наголошують на важливості участі жінок у політиці та зобов'язаннях держав вживати заходів для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Рекомендація Rec(2003)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень⁴⁶, має в основі Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 року та її Протоколи, а також Європейську соціальну хартію.

Ця рекомендація перелічує кроки, які держави-члени повинні вжити для досягнення гендерно збалансованої участі та репрезентативності в процесах прийняття суспільних та політичних рішень⁴⁷. Рекомендація Rec(2003)3 заохочує уряди країн-членів враховувати наступне:

- a) вживати законодавчих й адміністративних заходів з метою зробити їх більш гендерно збалансованими та чутливими;
- b) шляхом будь-яких відповідних заходів підтримувати гендерну збалансованість в процесах прийняття рішень в політичному та громадському житті, ініційовану жіночими організаціями та усіма організаціями, що працюють в сфері гендерної рівності. Заходи включають в себе підтримку та проведення досліджень, підвищення рівня обізнаності та проведення кампаній з акцентом на провідних політичних суб'єктах, а також аналіз зображення жінок в ЗМІ. Уряди мають також впроваджувати або підсилювати державні механізми моніторингу та розробляти відповідні індикатори, за допомогою яких можна відстежувати прогрес жінок в сферах політичного та суспільного життя.

У дев'ятих резолюціях Парламентської Асамблеї Ради Європи також обговорюються питання участі жінок у політиці. Два останні документи – це Резолюція 2111(2016)⁴⁸ і Резолюція 1898(2012)⁴⁹, оцінюють вплив заходів на покращення представництва жінок у політиці та роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці відповідно.

⁴⁶ Рекомендація Rec(2003)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень, 12 березня 2003 р. Більше тут: <https://rm.coe.int/1680519084>

⁴⁷ Як зазначено у Додатку до Рекомендації Rec(2003)3, з метою Рекомендації Rec(2003)3, як зазначається в її Додатку, *“збалансована участь жінок та чоловіків означає репрезентативність або жінок, або чоловіків в будь-якому органі, залученому до прийняття рішень в політичному або суспільному житті, на рівні не нижче ніж 40%”*

⁴⁸ Резолюція 2111 (2016) про Оцінку впливу засобів покращення представництва жінок в політиці, Парламентська Асамблея Ради Європи, 21 квітня 2016 р. Більше тут: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=22745>

⁴⁹ Резолюція 1898 (2012) про Політичні партії та представництво жінок в політиці, Парламентська Асамблея Ради Європи, 3 жовтня 2012 р. Більше тут: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?fileid=19134>

Рекомендація 390(2016) про участь жінок у політиці та представництво на місцевому та регіональному рівнях містить останні із семи текстів, прийнятих Конгресом місцевих і регіональних влад Ради Європи⁵⁰ на тему гендерної рівності. Текст Рекомендації, що підсилює зміст Рекомендації Комітету міністрів 2003(3), Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2014-2017⁵¹ роки та виконання Резолюції ПАРЕ 1706(2010)⁵², рекомендує державам-членам об'єднувати заходи, що стосуються виборчих систем і гендерних квот, із гендерно чутливою освітою громадськості й заходами, спрямованими на викорінення гендерних стереотипів⁵³. У Рекомендації 390(2016) Конгресом Ради Європи порушено питання важливості Рекомендації 273(2009) Конгресу про рівний доступ до місцевих і регіональних виборів, що просуває ідею, що *«чоловіки й жінки мають чергуватися в списках (мінімально один на кожні три), за умов фінансових штрафів за невиконання, та дозволяти особам статі, що не представлена, обіймати відповідальні посади у виконавчих органах муніципалітетів та обласних рад»*⁵⁴.

Комітет Міністрів Ради Європи розробив нову Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки в травні 2018 року. Цей документ базується на нормативно-правовій та юридичній базі Ради Європи стосовно гендерної рівності та досягнень попередньої стратегії на період 2014-2017 років. Нова стратегія включає в себе шість цілей, а саме⁵⁵:

- 1) Запобігання та боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом;
- 2) Запобігання та боротьба з насильством проти жінок та домашнім насильством;
- 3) Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя;
- 4) Досягнення збалансованої участі жінок та чоловіків в процесах прийняття рішення в політичному та суспільному житті;
- 5) Захист прав мігрантів, біженців та жінок та дівчат, шукаючих прихисток;
- 6) Досягнення гендерного підходу в політиці та заходах.

Нова стратегія, а особливо її 4 стратегічна мета спрямована на підтримку країн-членів в досягненні гендерно-збалансованої участі та репрезентативності в політичному та суспільному житті, а також у процесі прийняття рішень будь-яким органом шляхом впровадження стратегій гендерного підходу та гендерної політики. Також Рада Європи продовжує проводити моніторинг виконання Рекомендації Rec(2003)3 Кабінету Міністрів; заохочувати та сприяти участі жінок в виборах на державному, регіональному та місцевому рівнях; сприяти розширенню повноважень кандидатів-жінок та обраних посадовців (включаючи жінок з маргінальних груп). Це включає в себе

⁵⁰ Рекомендація 390(2016) про участь жінок в політиці та представництво на місцевому та регіональному рівнях, Конгрес місцевих та регіональних влад Ради Європи, 20 жовтня 2016 р. Більше тут: <https://rm.coe.int/1680767218>

⁵¹ Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014-2017: <https://rm.coe.int/1680590174>

⁵² Резолюція 1706 (2010) про збільшення представництва жінок в політиці через виборчу систему, ПАРЕ, 27 січня 2010 р. Більше тут: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=17809>

⁵³ Рекомендація 390(2016) Конгресу Ради Європи, 20 жовтня 2016 р.

⁵⁴ Рекомендація 273 (2009) про рівний доступ до виборів на місцевому та регіональному рівнях, Конгрес Ради Європи, 15 жовтня 2009 р. Більше тут <https://rm.coe.int/168071a5db>

⁵⁵ Проект Стратегії гендерної рівності Ради Європи на період 2018-2023 р., GEC(2017)2 Final, Комісія з питань гендерної рівності, Рада Європи, 16 листопада 2017р. Більше тут: <https://rm.coe.int/168076b535>

заходи та гарні практики, що сприяють гендерній рівності в виборчих системах, гендерно чутливому функціонуванню органів, що залучені в процес прийняття рішень, встановленню партійних квот, а також прийняттю відповідного законодавства щодо обов'язкових та добровільних партійних квот, та регулюванню діяльності політичних партій (включаючи державне фінансування).

Більше того, **Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні**⁵⁶ приділяє особливу увагу участі жінок у політиці не тільки на офіційних посадах, що дозволяють приймати рішення, але й в неофіційних та консультаційних процесах із залученням громадян та різних груп та організацій. Хартія зобов'язує органи місцевого самоврядування вживати заходів, щоб мотивувати та залучати жінок до громадських обговорень, консультаційних процесів й офіційних органів, що приймають рішення.

Українська національна законодавча база для рівної участі чоловіків і жінок у політичному житті

Хоча в Конституції згадано про необхідність забезпечувати жінок рівними з чоловіками можливостями, документ не висвітлює спеціальних заходів, які потрібно вживати для гарантування збалансованого представництва чоловіків і жінок на виборній посаді.

Згідно зі статтею 7 **Закону № 2866-IV про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків** від 2005 року, *«органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, громадські об'єднання мають сприяти збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії»*⁵⁷.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціальних і політичних сферах має свою нормативну базу в статті 15 Закону, який гарантує рівні права та можливості для жінок і чоловіків у виборчому процесі. Закон про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків також передбачає зобов'язання для політичних партій і виборчих блоків, а саме: *«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»*⁵⁸, а виборчі комісії контролюють дотримання цієї вимоги. Згаданий Закон також забороняє дискримінацію за ознакою статі в державних службах, а також передбачає зобов'язання керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та просування у службовій ієрархії відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента. Наостанок, у Законі до того ж зазначено, що *«дозволяється застосування позитивних дій із метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі з урахуванням*

⁵⁶ Європейська хартія рівності жінок і чоловіків на місцевому рівні, Рада Європейських муніципалітетів та регіонів (CEMR), травень 2006 р. Більше тут: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

⁵⁷ Українське законодавство з питань гендерної рівності:

<http://www.legislationline.org/topics/topic/7/country/52>

⁵⁸ Там же

*категорій посад службовців»*⁵⁹. Рівні права у виборчому процесі також гарантує стаття 3, параграф 5 Закону № 4061-VI про вибори народних депутатів України, яка передбачає «заборону привілеїв чи обмежень кандидатів у депутати за ознаками... статі... й іншими ознаками»⁶⁰.

Протягом останнього десятиліття в Україні обговорюють питання квот для менш представленої статі. **Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року** включала в себе такі заходи, як проект закону про 30% квоти для жінок-кандидаток та пропонувала впровадження гендерного моніторингу під час парламентських виборів.

Раніше кампанія щодо впровадження гендерної квоти під час виборів до парламенту у 2012 році зіштовхнулася із супротивом і не отримала підтримки у Верховній Раді. Поправка до **Закону № 2365-III про політичні партії в Україні**⁶¹ від 2014 року ввела вимогу щодо 30-відсоткової квоти щодо наявності в партійних списках менш представленої статі. Оскільки запроваджені положення про квоти мають декларативний характер та не передбачають санкцій за невисування щонайменше 30% менш представленої статі, Центральна виборча комісія (ЦВК) не реєструвала партії, які не дотримувалися цих стандартів.

Закон № 595-VIII про місцеві вибори в Україні⁶², прийнятий у 2015 році, вимагає від партій висувати у своїх списках принаймні 30 відсотків кандидатів жіночої та чоловічої статі. Закон наділяє виборчі комісії повноваженнями виключати будь-яку партію, яка не дотримується квот, зі списків партій у своєму окрузі. Хоча це був важливий крок вперед, цей закон не впроваджує санкції для партій, які не дотримуються вимог квоти, таким чином відмова партії дотримуватися гендерної квоти під час виборів у 2015 році не призвела до відповідних дій.

Нові ймовірні можливості можуть з'явитися завдяки **Закону №731-VIII про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання і протидії політичній корупції**⁶³, прийнятого в жовтні 2015 року, який вносить поправки в закон № 2365-III про політичні партії в Україні, оскільки він передбачає виділення додаткових 10% від загальної кількості щорічного державного фінансування для політичних партій, в складі яких одна з двох статей не перевищує дві треті від загальної кількості обраних депутатів ВР від партії. Очікується, що це положення набуде чинності після наступних парламентських виборів.

⁵⁹ Там же

⁶⁰ Закон № 4061-VI вибори народних депутатів України, 17 листопада 2011 р.. Більше тут: http://www.legislationline.org/download/action/download/id/4195/file/Ukraine_Parliamentary_Election_Law_2011_English.pdf

⁶¹ Закон № 2365-III про політичні партії в Україні, 5 квітня 2014 р. Більше тут <http://www.legislationline.org/download/action/download/id/6198/file/Law%20on%20Political%20Parties%20in%20Ukraine%20October%202015.pdf>

⁶² Закон №. 595-VIII про місцеві вибори в Україні, 14 липня 2015 р. Більше тут: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/595-19/print1443627162153862>

⁶³ Закон № 731-VIII про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання і протидії політичній корупції, 8 жовтня 2015 р. Більше тут: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/731-viii>

Практика й основні виклики

Серед 423⁶⁴ народних депутатів у Верховній Раді України 52- це жінки. Україна має 17 міністерств, де лише 2 жінки обіймають міністерські посади (Міністерство освіти та науки та Міністерство охорони здоров'я⁶⁵). Із шести заступників прем'єр-міністрів одна жінка відповідає за Європейську та Євроатлантичну інтеграцію⁶⁶. Шлях України до гендерного паритету довгий і звивистий. Зокрема, станом на 1 грудня 2017 року, середній відсоток жінок – депутаток парламентів 57 країн в регіоні ОБСЄ⁶⁷ складає 27.3. У 47 державах-членах Ради Європи чоловіки досі в середньому становлять три чверті членів національних урядів і парламентів⁶⁸. Цифри з України показують значно нижчу кількість жінок в Парламенті – 12.3%, таким чином Україна посідає 142-ге місце серед 193. країн після виборів у 2014 році⁶⁹.

Відповідно до звіту про права жінок і гендерну рівність в Україні, підготованого Українською Гельсінською спілкою, кількість жінок в виборчих списках 22 обласних рад складає 15%, тоді як кількість жінок в міських радах складає 18,1%. Поріг у 30% подолали лише в одній міській раді і в жодній з обласних рад. Такий показник не пропорційний до представництва жінок у виборчих списках, що свідчить про відсутність готовності політичних партій фактично підтримувати жінок на виборах. Більше того, керівні органи партій не є гендерно збалансованими ні на центральному, ні на регіональному рівнях. Жінки очолюють лише 12,8% регіональних філій. Серед 214 депутатів міських рад і 252 депутатів обласних рад, обраних за результатами виборів у 2015 році, жінки, як лідери партійних списків, становили лише 6,1% і 5,9% відповідно⁷⁰.

Ці цифри також означають, що Україна не досягла успіху у виконанні цілі залучення на рівні 30% відповідно до Пекінської платформи дій (1995) або 40%⁷¹ відповідно до цілі, встановленої Радою Європи. Однак це лише один з аспектів впровадження політичної участі жінок. Числові показники, зокрема, мають супроводжуватися суттєвими змінами, перш ніж спостерігатиметься значний прогрес.

Тема гендерної рівності досить часто зводиться до боротьби з домашнім насильством чи сімейною політикою, а материнство й надалі переважає над батьківством. Більше того, обов'язки догляду за розподілення ролей в сім'ї розглядають як основні перешкоди для участі жінок у політиці.

⁶⁴ Жінки в Парламенті (станом на 1 грудня 2017 р). Більше тут: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

⁶⁵ Кабінет Міністрів України: <https://www.kmu.gov.ua/ua/team>

⁶⁶ Там же

⁶⁷ Жінки в парламенті станом на 1 грудня 2017 р). Більше тут: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

⁶⁸ Досягаючи збалансованого представництва жінок та чоловіків в процесі прийняття рішень в політичному та суспільному житті, Рада Європи: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/balanced-participation>

⁶⁹ Жінки в Парламенті (станом на 1 грудня 2017 р). Більше тут: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

⁷⁰ Права жінок та гендерна рівність в Україні, Українська Гельсінська спілка з прав людини, 25 квітня 2016 р. Більше тут: <https://helsinki.org.ua/en/women-s-rights-and-gender-equality-in-ukraine/>

⁷¹ Рекомендація Rec(2003)3 про збалансоване представництво жінок та чоловіків в процесі прийняття рішень в політичному та суспільному житті, Комітет Міністрів Ради Європи, 12 березня 2003 р. Більше тут: <https://rm.coe.int/1680519084>

У сфері розширення прав і можливостей жінок Україні рекомендовано «*прийняти глобальну стратегію на основі цільових заходів, що включають навчання, гендерно чутливий набір персоналу та спеціальні заходи, у тому числі тимчасові, для забезпечення призначення жінок на посади з повноваженнями щодо прийняття рішень на національному й місцевому рівнях на рівних умовах із чоловіками*»⁷². Від країни також очікується «*надавання високого пріоритету значущій та інклюзивній участі жінок на всіх етапах миротворчого процесу та у всіх ініціативах із відновлення, а також у процедурах правосуддя перехідного періоду, зокрема в процесі прийняття рішень на національному чи місцевому рівнях, та розвиток програм з розвитку спроможностей для жінок, що бажають брати участь в таких процесах*»⁷³. Ще однією рекомендацією Комітету, що вимагає уваги з боку української влади на всіх рівнях, є визначення причин неефективного виконання існуючих тимчасових заходів і ухвалення законів, що покликані заохочувати застосування тимчасових спеціальних заходів, що стосуються державного й приватного секторів.

Комітет CEDAW також зауважив стурбованість, викликану «*постійними політичними обговореннями у ЗМІ та в суспільстві глибоко вкорінених патріархальних ставлень і дискримінаційних стереотипів, які стосуються ролей та відповідальності жінок і чоловіків в сім'ї, що увічнюють підпорядкування жінок у сім'ї та суспільстві*»⁷⁴.

«*Було багато пліток, люди казали мені повертатися на кухню й варити борщ*». «*Чоловіки говорять із тобою не так, як з іншими чоловіками*». Ці дві фрази є показовими прикладами що узагальнюють декілька викликів, з якими зіштовхуються жінки, які прагнуть стати політиками⁷⁵. Жінки не лише не дуже бажані в громадському та політичному житті, але й відсторонюються та заохочуються повертатися на кухню та виконувати виключно домашню роботу. Політику досі вважають чоловічою сферою, у якій жінки неважливі як суб'єкти й активні учасники.

Ці висновки дозволяють поглянути на права жінок в Україні та – що важливіше – наголосити на потребі використовувати більш цілісний підхід до вирішення поточних проблем гендерно зумовлених стереотипів і постійної гендерної нерівності, а також відсутності зацікавленості політичних партій бути головними агентами змін, спрямованих на більш активне залучення жінок до участі в суспільному та політичному житті України від місцевого до національного рівнів.

⁷² "Заключні зауваження про 8-ий періодичний звіт по Україні", CEDAW/C/UKR/CO/8, Комітет з ліквідації дискримінації проти жінок, ООН, 9 березня 2017 р. Більше тут: <http://undocs.org/CEDAW/C/UKR/CO/8>

⁷³ Там само.

⁷⁴ Там само

⁷⁵ *Представництво жінок в політиці в країнах Східного Партнерства*, Рада Європи, листопад 2016 р., Страсбург, стор. 37. Більше тут: <https://rm.coe.int/16806c3fa5>

Частина III – ІНСТРУМЕНТИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ

Новостворені механізми досягнення гендерної рівності на національному рівні, законодавча база та різні проекти в галузі гендерної рівності разом із розвитком жіночого руху й НУО – є головними компонентами реалізації політики гендерної рівності в Україні. Найбільше бракує інституційних процедур для забезпечення гендерної пріоритизації в різних місцевих політиках, особливо в тих, що стосуються становища ВПО, розширення економічних прав і можливостей жінок, ромів і жінок із національних меншин, системи координування та моніторингу реалізації національних політик і заходів на місцевому рівні, функціонального механізму та спроможностей для досягнення гендерної рівності в державному управлінні. Потрібно сприяти розумінню гендерних проблем як питання розвитку й доброго управління, а не питання проблем жінок чи феміністок, щоб гарантувати політичну волю та служити раціональним підходом для політичних суб'єктів, що керуються правом. Невеликі масштаби заходів втручання й історії успіху можуть бути доброю рекламою гендерної рівності та її важливості для якості участі громадян і місцевої політики. З іншого боку, сімейна політика – важлива галузь для гендерно трансформаційних заходів втручання, особливо у сфері балансу між роботою й особистим життям та деконструкції традиційних гендерних ролей.

1. Інструменти досягнення гендерної рівності

Гендерний аналіз – один із найважливіших інструментів гендерного підходу, а також розширення прав і можливостей жіночих організацій та підвищення обізнаності посадовців. Крім проведення аналізу, також дуже важливо поширювати результати, оскільки це може надихнути інших суб'єктів в інших регіонах і містах проводити такий аналіз чи створювати заходи для досягнення гендерної рівності. Профілі гендерної рівності важливі, але до певної міри надто амбітні для поточної ситуації в українських органах місцевого самоврядування. Гендерний аналіз можна проводити для конкретних секторів чи програм – освіти, спорту, сільськогосподарського виробництва, програм економічного розвитку, доступності послуг догляду за дітьми тощо. Результати такого аналізу також можуть допомогти включити питання гендеру в порядок денний посадовців різного рівня.

Існує чимало методів і підходів до гендерного аналізу, але розроблений у Швеції метод 3R доволі простий і потужний⁷⁶. Цей підхід включає в себе збір та аналіз даних про представництво (**R**epresentation) чоловіків і жінок (серед посадовців та користувачів різних цільових груп державної політики), розподіл ресурсів (**R**esources), особливо фінансових, які використовують чоловіки та жінки, хлопці й дівчата, і реальність (**R**eality) – гендерні упередження та взаємини, які впливають на поточну ситуацію або гендерні взаємини в певній галузі, та на які передусім треба націлювати заходи втручання та програми з підтримки гендерної рівності).

⁷⁶ 3R метод, підтриманий Асоціацією місцевих органів влади та регіонів Швеції,: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/3r-method/>

Щоб українська влада могла розробити гендерно чутливе законодавство та політику, які були б доречні для всіх територіальних одиниць України, одним із ключових кроків для досягнення гендерної рівності є збір даних, розбитих за статтю та їх поширення. Дані також належить збирати та розбивати за етнічним походженням, що дасть змогу вивчити різницю між представництвом більшості та меншості жінок і чоловіків.

Розбиті за статтю дані також потрібно використовувати в ініціативах гендерного бюджетування, однак ці відомості так само варто поширювати через асоціації й мережі місцевих органів влади та міністерства. Важливо підтримувати законодавчі ініціативи, що враховують місцевий рівень та такі, що регулюють збір розбитих за статтю даних та їх використання в розробці політиці.

З метою виявлення поточних прогалин у доступних даних, особливо тих, що стосуються пріоритетних сфер, можна організувати **консультації з експертами з гендерних питань**.

Перш ніж розробляти політику та програми, потрібно провести **гендерно чутливу оцінку потреб**. Наприклад, найважливішими темами є особливі потреби внутрішньо переміщених жінок чи становище сільських жінок, які треба глибше вивчати з метою впливу на заходи підтримки, що впроваджуються органами місцевого самоврядування.

2. Місцеві ресурси та спроможності

Ролі та цілі **механізмів досягнення гендерної рівності** мають бути краще визначені в процесі реформи державного управління та в співпраці з асоціаціями органів місцевого самоврядування. Крім того, також важливо визначити гендерну рівність як частину повноважень органів місцевого самоврядування, щоб забезпечити адміністративні спроможності для реалізації політики гендерної рівності.

Існують механізми досягнення гендерної рівності на місцевому рівні, однак їх потрібно вдосконалити, щоб вони могли сприяти впровадженню гендерного підходу та ефективно використовуватися для координації, розробки та впровадження місцевих заходів. Національні програми з захисту прав людини передбачають створення координаційних рад з питань гендерного підходу. Проте, особливо важливо включити в ці органи посадовців державної адміністрації та представників органів виконавчої влади й організувати процедури співробітництва з депутатами та жіночими організаціями.

У місцеві та регіональні **навчальні центри** й програми, спрямовані на розвиток спроможностей державних адміністрацій доцільно включити освітні програми з підвищення обізнаності з питань гендерного підходу та гендерної рівності, а також оголосити їх обов'язковими до дотримання для персоналу державних адміністрацій.

Розвиток спроможностей та потенціалу з питань моніторингу політики та сприяння діалогу між жінками та громадами також має бути запропонований жіночим організаціям.

Мережу та спільноту експертів і спеціалістів із гендерних питань варто розширити, щоб надавати консультації органам місцевого самоврядування.

3. Розробка місцевих планів дій і політики досягнення гендерної рівності

Місцеві політики досягнення гендерної рівності важливі принаймні з чотирьох причин: По-перше, вони уможливають фінансування заходів, пов'язаних із гендерною рівністю, а також гендерно чутливе бюджетування, за умови, що місцеві пріоритети чітко визначені; по-друге, вони забезпечують низку заходів, визначених на державному рівні, які можна впроваджувати на місцевому рівні; по-третє, вони дають змогу реагувати на конкретні гендерні проблеми, важливі для місцевої громади, і гендерні цілі в інших політиках, які щорічно реалізуються органами місцевого самоврядування; по-четверте, вони необхідні для моніторингу заходів і змін у становищі жінок та гендерної рівності.

Це також є викликом, однак в процесі бюджетування дуже важливо інтегрувати питання гендерної рівності та гендерно чутливих цілей і заходів у програми різних секторів/відділів. Така практика може вирішити проблеми, пов'язані з додатковими засобами фінансування, необхідними для досягнення гендерної рівності.

Європейську хартію з питань рівності між жінками та чоловіками потрібно активно пропагувати в Україні, також органи місцевого самоврядування потрібно підтримувати в процесі розробки план дій на місцевому рівні а також надавати фінансову підтримку для реалізації маломасштабних заходів, до яких залучатиметься місцева громада й завдяки яким зростатиме активність на місцевому рівні.

4. Сприяння гендерній рівності, гендерній пріоритетизації та розвінчання гендерних стереотипів

Гендерні стереотипи залишаються стійкими серед населення та посадовців. Сприяння гендерному підходу, як принцип доброго самоврядування, вкрай необхідне. Потрібно активно поширювати також приклади кращих практик гендерного аналізу або політики гендерної рівності та програм.

Потрібно розробляти та просувати чіткі повідомлення, спрямовані на окремі місцеві громади, які пов'язані з батьківством та роллю батька. Гендерні стереотипи варто уникати у графічних матеріалах і повідомленнях, що публікують органи місцевого врядування, доцільно організувати й планувати в рамках планів заходів тематичні кампанії.

Потрібне партнерство чоловіків і жінок у питанні гендерної рівності, але не лише через кампанії з підвищення обізнаності, а й через залучення чоловіків до батьківства та просування ролі батька, позитивні заходи для чоловіків і хлопців, що стосуються побутової економіки або квот для хлопців у традиційно жіночих навчальних програмах.

Важливу роль можуть відігравати місцеві ЗМІ, але не лише у сприянні досягненню гендерної рівності, а й в інформуванні громадян про заходи та політики місцевих органів влади. Крім того, ЗМІ можуть підвищити рівень обізнаності жінок про свої права та захист від дискримінації.

Органи місцевого самоврядування могли б запровадити нагороди чи фінансові ресурси на підтримку медіаматеріалів, які сприятимуть розвінчанню гендерних стереотипів.

5. Сприяння участі жінок у політиці

Участь жінок у політиці можна збільшити шляхом запровадження квот на рівні політичних партій. Також важливо сприяти участі жінок у політиці та працювати над розвитком лідерського потенціалу жінок.

Органи місцевого самоврядування можуть прийняти місцеву декларацію щодо гендерної рівності, за якою вимагається представництво принаймні 40% жінок.

Доцільно також запровадити систему наставництва як програму розвитку спроможностей для жінок-політиків. Мережа депутатів місцевих рад здатна стати доброю базою для обміну ідеями й гарними практиками, розвитку спроможностей і розширення прав та можливостей жінок-політиків. Відтак співпрацю між мережами депутатів місцевих рад та міжфракційним об'єднанням Верховної Ради «Рівні можливості» можна посилити, така співпраця стане важливою для координування діяльності і кампаній підтримки на різних рівнях.

Помітність обраних жінок через мережі та об'єднання також важлива, однак потреби таких мереж потребують додаткової підтримки від експертів із гендерних питань та через консультації з жіночими організаціями.

Необхідно впроваджувати й підтримувати на місцевому рівні такі практики як консультації з чоловіками та жінками про місцеві пріоритети. Під час цього процесу варто організувати окремі зустрічі з жінками для обговорення пріоритетів та можливостей, які можна застосувати в місцевій політиці.

Жіночі організації, як постачальники соціальних послуг, особливо, але не лише, організації проти гендерно зумовленого насильства, мають фінансуватися з місцевих бюджетів.

Окрім того, потрібно сприяти активізму жінок у місцевих сільських громадах, щоб сприяти довготривалому розширенню прав і можливостей жінок у процесі прийняття рішень.

ДОДАТОК I – Приклади гарних практик

Приклади гарних практик були презентовані на семінарі «Гендерна рівність на місцевому рівні: виклики та можливості в Україні», організованому Конгресом місцевих та регіональних влад Ради Європи разом з Асоціацією міст України (АМУ), що проходив 21-22 лютого 2018 року в м. Києві.

Чотири практичні приклади заходів та методів впровадження гендерного підходу в місцевій політиці та сприянню гендерній рівності на місцевому рівні були запропоновані Семрою Амет, асистентом проекту з гендерних питань (Спілка асоціацій місцевих органів влади південно-східної Європи), Кармен Кастелуччо, Офіс з питань рівних можливостей (Національна асоціація муніципалітетів Італії), Мейєю Туомінен, консультантом з планування (Служба адміністративних послуг м. Вантаа, Фінляндія) та Біргіттою Рус, виконавчим директором (м. Готенбург, Швеція).

Фінляндія

«Акт про рівність між жінками та чоловіками», прийнятий у 1997 році, застосовується в усіх сферах відповідальності муніципалітетів: адміністративна діяльність та прийняття рішень, населення та послуги, муніципалітети в ролі організаторів освітніх програм, освітні структури та муніципалітети в якості роботодавців. Муніципалітети мають протидіяти дискримінації, об'єктивним та систематичним шляхом популяризувати рівність та дотримуватися вимог квот.

Асоціація місцевих та регіональних органів влади Фінляндії (ALFRA) розробила посібник «Час для гендерної рівності», який спрямований на обраних представників влади, а також населення. Цей посібник заохочує обраних представників влади та посадовців прийняти Європейську Хартію рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні (Ради Європейських Муніципалітетів та Регіонів) та впроваджувати її принципи на практиці⁷⁷.

Асоціація сфокусована на сімох головних завданнях:

- Лобіювання на національному рівні з метою сприяння уряду в розробці законів щодо державних програм та діяльності;
- Підтримка муніципалітетів через мережі експертів з питань гендерної рівності (зустрічі відбуваються один або два рази на рік), форум з питань гендерної рівності для політиків, а також поширення інформацію про Європейську Хартію рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні;
- Координація співпраці з національними агентствами, колегами з Європейських країн та асоціаціями країн Скандинавії;
- Розробка проектів з муніципалітетами, партнерами з Фінляндії, Скандинавії та Європи;

⁷⁷ Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні:
http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

- А також розповсюдження інформації через дослідження, статистику та книги, наприклад, посібник «Час для гендерної рівності».

Адміністрація м. Вантаа розробила план міста на період 2017-2020 роки відповідно до закону Фінляндії про гендерну рівність, який був прийнятий у 1986 році, який включає в себе три взаємопов'язані розділи:

- Практичний посібник, що включає в себе огляд відповідних законів, оцінку минулих стратегій, які впроваджувалися містом, та інструменти, що сприяють рівності та недискримінації, глосарій та рекомендації для місцевих політиків;
- Розділ про прийняття рішень та надання послуг, які спрямовані на населення, та чітко визначений очікуваний вплив цих процесів на діяльність міста. Цей розділ спирається на кращі практики, які вже були впроваджені, підкреслює сфери та потреби, які потребують вдосконалення, та фокусується на нових пріоритетних сферах; та
- Розділ про посадовців муніципалітетів, які пропонують індикатори з моніторингу діяльності муніципалітетів у відповідності до законодавства Фінляндії про гендерну рівність, та включає в себе статистику з розподілом по статті для контрактів з фіксованим строком, заробітну платню.

Італія

Після виборів в Італії, що проходили в червні, кожен третій депутат місцевих рад є жінка. Також станом на 31 грудня 2017 року 33% адміністративних посад обіймають жінки.

Національна асоціація муніципалітетів Італії (ANCI) розробила національний стратегічний план на період 2017-2020 року про насилля чоловіків проти жінок, який тісно пов'язаний з Стамбульською конвенцією Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству.

Національна асоціація продовжує працювати в сфері гендерної рівності та підписала протокол з Асоціацією жінок проти насильства (D.I.R.E.) з метою сприяння розвитку дій, проектів або ініціатив, що спрямовані на запобігання та боротьбу з насильством чоловіків проти жінок шляхом низки інформаційних заходів та дій з підвищення обізнаності про гендерно обумовлене насильство. Другий протокол був підписаний з Інститутом реклами з метою боротьби з сексистською рекламою на білбордах країни. Цей протокол заохочує рекламодавців приймати такі моделі комерційного спілкування, які не містять зображення або елементи насильства проти жінок, захищають честь та гідність жінок та уникають використання образливих гендерних стереотипів.

Більше того Асоціація створила КАТАЛОГ, що включає в себе аналіз та сотні кращих практик кампаній проти насильства, кампаній підтримки благополуччя, політики для молоді та працевлаштування жінок.

В рамках кампанії проти насильства адміністрація міста Неаполь відкрила центри з протидії насильству, де надають послуги психологічної консультації жінкам та їх дітям, що опинилися в складній ситуації.

В рамках кампанії підтримки благополуччя та політики для молоді адміністрація міста Капрі запустила інформаційну кампанію на підтримку боротьби проти гендерно обумовленого насильства, в якій студенти виступають в ролі фасилітаторів.

В рамках кампанії з працевлаштування жінок адміністрація міста Верона заснувала проект "GENERA-LAB", який фокусується на соціальній інклюзії та співпраці з жінками-мігрантками.

Спілка асоціацій місцевих органів влади південно-східної Європи (NALAS)

Спілка NALAS – є мережею асоціацій, які разом представляють 9 000 органів місцевої влади в країнах південно-східної Європи. Метою є покращення децентралізації та ролі органів місцевого-самоврядування та підсилення державних органів влади. У 2016-2017 роках близько 29.9% депутатів рад в південно-східній Європі були жінки. Жінки представляють 20% в Генеральній Асамблеї Спілки та 61% працівників.

Спілка NALAS сприяє впровадженню Європейської Хартії рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні. В цьому контексті у 2016 році Генеральна Асамблея прийняла напрямок політики, спрямований на сприяння гендерній рівності на місцевому рівні. Також на операційному рівні Спілка пропонує онлайн-курс «Вступ до поняття гендерного підходу на місцевому рівні» та розробила методологію підсилення гендерної перспективи в наданні послуг на місцевому рівні. Спілка регулярно відзначає нагородою «GENIYOUTH Municipal Initiatives Award» відповідні муніципалітети, які впроваджують ініціативи з залучення молоді та жінок в своїх громадах.

Швеція

Асоціація органів місцевих органів влади та регіонів Швеції (SALAR) розробила 15-хвилинне відео "SALAR Starter Kit for sustainable Gender Equality" («Набір новачка Асоціації SALAR з питань підтримки гендерної рівності»), який загально пояснює концепцію гендерного підходу та презентує кращі практики для місцевих органів влади з інтегрування гендерної перспективи в їх діяльність та процедури⁷⁸.

Адміністрація м. Гетеберг розробила стратегічний план стати містом рівності. Це означає зменшення невідповідності умов проживання та забезпечення соціально стабільного розвитку. А саме м. Гетенберг визначило п'ять цілей за-для досягнення мети стати містом рівності:

- Сприяння гендерній рівності ще на початку життя людини (від 0 до 6 років) та протягом шкільного навчання (у віці від 6 до 18 років);
- Розвиток рівних можливостей для працевлаштування для жінок та чоловіків;
- Розвиток рівного та стабільного середовища та громад;
- Сприяння та підтримка політики довіри, участі та впливу.

⁷⁸ «Набір новачка Асоціації SALAR з питань підтримки гендерної рівності». Посилання: <https://www.youtube.com/watch?v=xYikioYiilU>

ДОДАТОК II - БІБЛІОГРАФІЯ

Документи:

1. Загальна Рекомендація CEDAW №23, прийнята в 1997 році, <http://www.refworld.org/docid/453882a622.html>
2. Загальна Рекомендація CEDAW №25, прийнята у 2004 році, [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)
3. Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, 2017 рік. http://www.un.org.ua/images/CEDAW_C_UKR_CO_8_26058_ENG.doc
4. Конгрес місцевих та регіональних влад Європи, Резолюція 85, «Участь жінок у політичному житті в регіонах Європи», 1999 рік.
5. Конгрес місцевих та регіональних влад Європи, Резолюція 404(2016) і Рекомендація 390(2016) про участь жінок у політиці та представництво на місцевому й регіональному рівнях: <https://rm.coe.int/168071a27c>
6. Конгрес місцевих та регіональних влад Європи, Резолюція 303 (2010) і Рекомендація 288 (2010) щодо забезпечення сталої гендерної рівності у місцевому та регіональному політичному житті [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=RES\(2010\)303&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=COE&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864&direct=true](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=RES(2010)303&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=COE&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864&direct=true)
7. Конгрес місцевих та регіональних влад Європи, Резолюція 176 (2004) і Рекомендація 148 (2004) про гендерний підхід на місцевому та регіональному рівні: стратегія сприяння рівності між жінками та чоловіками в містах і районах, [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=RES\(2004\)176&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=COE&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864&direct=true](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=RES(2004)176&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=COE&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864&direct=true)
8. Конгрес місцевих та регіональних влад Європи, Резолюція 405(2016) про гендерно орієнтоване бюджетування, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=2440823&Site=COE&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=CACC9A&BackColorLogged=EFEA9C&direct=true>
9. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на період 2014 – 2017 роки, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>
10. План дій ЄС з гендеру на період 2016 – 2020 роки, <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>
11. Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків на місцевому рівні, КЄМР http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf
12. “Пекінській декларації та платформі дій виконується 20”, UN Women, ознайомчий звіт за 20-річну діяльність Пекінської платформи ООН, березень 2015 р., Нью-Йорк.: http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report_synthesis-en_web.pdf?la=en&vs=5547

Звіти й опитування:

13. Збалансована участь жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, дані аналітичного звіту за 2016 рік, Комісія з питань гендерної рівності, Рада Європи, <https://rm.coe.int/analytical-report-data-2016-/1680751a3e>
14. Збірник гарних практик консультування жінок щодо участі в політиці в країнах регіону ОБСЄ, ОБСЄ/БДІПЛ, 2016 рік.

15. Звіт про гендерну рівність в Україні, USAID, 2017, http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pa00mq3k.pdf
16. Індекс глобальної гендерної нерівності (Gender Global Gap Report), 2016; <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=UKR>
17. Альтернативний звіт НГО про виконання Україною Конвенції (CEDAW) (Восьмий періодичний звіт), Платформа гендерної стратегії, 2016 рік; http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/UKR/INT_CEDAW_NGO_UKR_26314_E.pdf
18. Регіональне дослідження щодо представництва жінок у політиці в країнах Східного партнерства, Рада Європи, 2017 рік

Рекомендації та посібники:

19. Створення мереж наставників у країнах регіону ОБСЄ: практичний посібник (Відень: Данський центр інформування про гендер, рівноправ'я, різноманіття та Секретаріат ОБСЄ, 2014) <http://www.osce.org/secretariat/163006>
20. Розширення прав і можливостей жінок для зміцнення політичних партій: посібник щодо сприяння участі жінок у політиці (НДІ та ПРООН, лютий 2012 рік) <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>
21. Гендерна рівність й органи управління виборчим процесом: Гід з кращих практик (Вашингтон, О.К., 2014 рік) https://www.ifes.org/sites/default/files/gender_equality_and_emb_best_practices_guide_final_2.pdf
22. Гендерний підхід у стратегіях місцевого економічного розвитку – посібник, Міжнародна організація праці, 2010 рік http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@led/documents/publication/wcms_141223.pdf
23. Гендерно чутливе бюджетування: гендерний аналіз програм, які фінансує держава. Рекомендації для службовців державних органів влади та органів місцевого самоврядування, ООН Жінки й інші партнери (<http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/genderresponsivebudgeting2015ukr.pdf>)
24. *Глосарій і тезаурус на тему гендерної рівності*, Європейський інститут із гендерної рівності, 2016 рік <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1222>
25. Посібник щодо гендерної рівності на місцевому рівні, ОБСЄ, 2015 рік <http://www.osce.org/bih/216636?download=true>
26. *Місто рівності, Методика та кращі практики для рівних можливостей чоловіків і жінок*, КЄМР, 2005 рік http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/town_for_equality_2005_en.pdf
27. Набір інструментів з гендерної політики, Шведське Агенство з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA) <https://www.sida.se/English/partners/resources-for-all-partners/methodological-materials/gender-tool-box/>