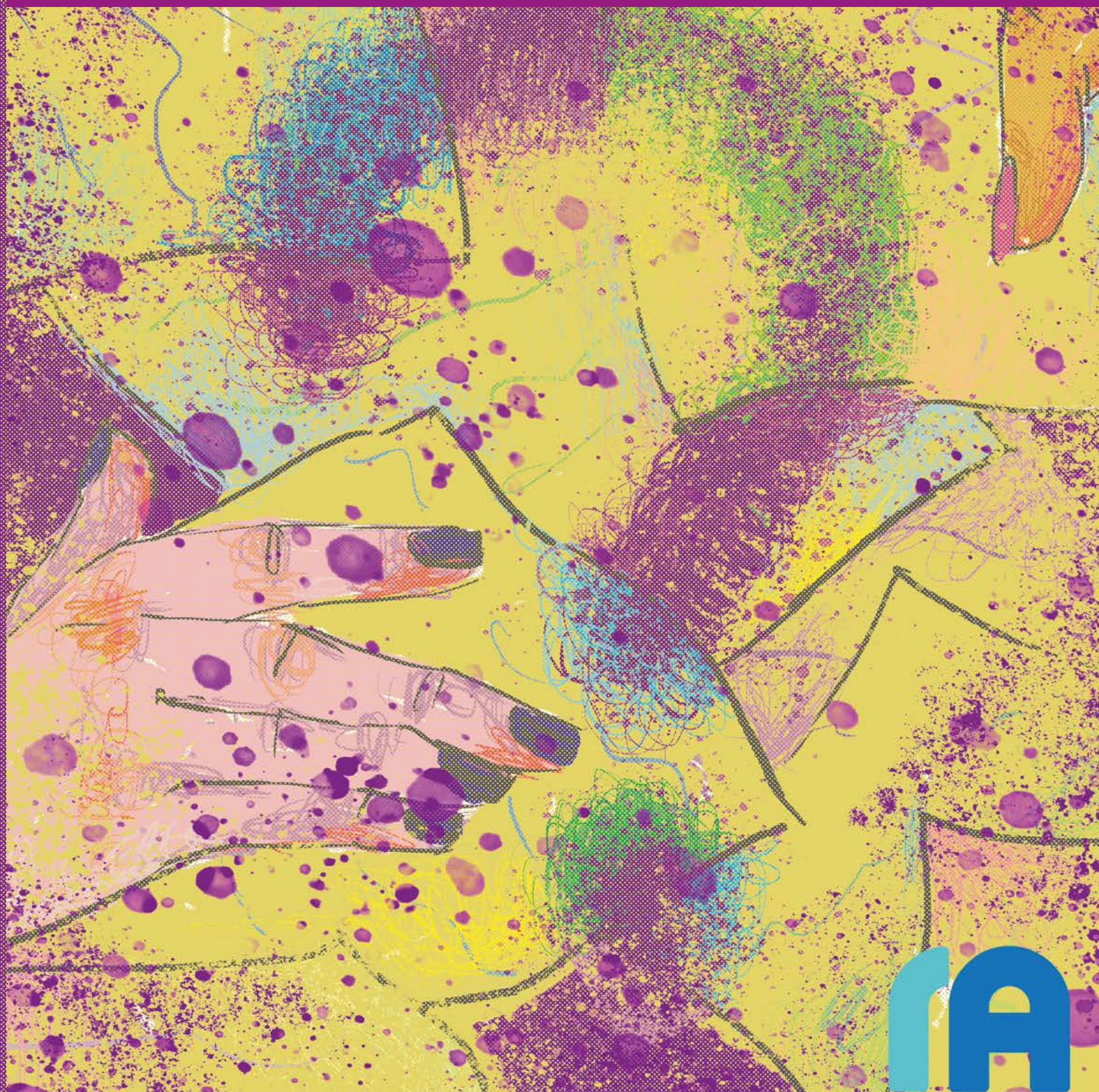


# Внутрішнє переміщення в Україні: урахування ґендерного компонента в локальних політиках



Харківська обласна фундація  
"Громадська Альтернатива"

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

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

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



ГРОМАДСЬКА  
АЛЬТЕРНАТИВА

Олена Уварова, Марія Ясеновська

# ВНУТРІШНЄ ПЕРЕМІЩЕННЯ В УКРАЇНІ: УРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТА В ЛОКАЛЬНИХ ПОЛІТИКАХ

## **Внутрішнє переміщення в Україні: урахування ґендерного компонента в локальних політиках.**

Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020.

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

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

Головний акцент посібника – на тих діях та ініціативах, які можуть реалізовувати місцеві органи влади та громадські організації на локальному рівні для підвищення врахування ґендерного компонента в питаннях внутрішнього переміщення.

Додатково до цієї публікації рекомендуємо ознайомитися з іншими публікаціями проєкту:

- **Ґендерний вимір внутрішнього переміщення: світовий досвід і ситуація в Україні** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Ґендерний вимір внутрішнього переміщення: юридичні інструменти захисту** / Катерина Буряковська, Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Забезпечення прав жінок і дівчат, які зазнали внутрішнього переміщення: роль громадських організацій** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Корпоративна відповідальність поважати права людини в умовах внутрішнього переміщення: ґендерний компонент** / Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків, 2020;
- **Ґендерний компонент у вирішенні питань внутрішнього переміщення: локальні політики, юридичні інструменти й бізнес-практики: Матеріали тренінгів** / Олена Уварова, Марія Ясеновська, Катерина Буряковська, Маріанна Любченко. Харків, 2020.



# ЗМІСТ

## ВСТУП

### РОЛЬ ЛОКАЛЬНИХ ПОЛІТИК У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК І ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

#### ВИХІДНІ ЮРИДИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ

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

#### УРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТА ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМИЩЕННЯ В ЛОКАЛЬНИХ ПОЛІТИКАХ

- Житлові потреби
- Зайнятість і підприємництво
- Сімейні спори
- Домашнє насильство
- Торгівля людьми, сучасне рабство й ґендерно зумовлене насильство
- Перетин лінії зіткнення, свобода пересування
- Участь у прийнятті рішень, політичне життя та громадські об'єднання
- Доступ до медичних послуг
- Доступ до інформації

#### ДОДАТКИ

- А. Базові поняття
- Б. Міжнародні договори у сфері забезпечення прав жінок і ґендерної рівності
- В. Аналіз державних програм і стратегій

# ВСТУП

РІВНІСТЬ Є ФУНДАМЕНТАЛЬНИМ ПРИНЦИПОМ ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА, ЯКЕ ПРАГНЕ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ Й ПОВАГИ ДО ПРАВ ЛЮДИНИ. НА ЖАЛЬ, ПІД ВПЛИВОМ БАГАТЬОХ ФАКТОРІВ В УСЬОМУ СВІТІ ЖІНКИ ДОСІ ЗІШТОВХУЮТЬСЯ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ПРАКТИЧНО В УСІХ СФЕРАХ ЖИТТЯ. ЗАХИСТ ПРАВ ЖІНОК І ПРОТИДІЯ ҐЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗАЛИШАЮТЬСЯ АКТУАЛЬНИМИ ЗАВДАННЯМИ ДЛЯ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ. Визнаними проблемами є: низьке представництво жінок у владі, розрив в оплаті праці чоловіків і жінок, наявна ґендерна сегрегація професійної зайнятості; поширеними є випадки сексизму в рекламі, образливі, які базуються на патріархальній моделі суспільства, висловлювання щодо жінок від публічних осіб, у тому числі представників державної влади; традиційним залишається покладення переважно на жінок турботи про дітей та інших членів родини, які потребують сторонньої допомоги, виконання домашньої роботи. Ці та інші проблеми посилюють уразливість жінок у ситуації додаткових викликів, серед яких внутрішнє переміщення є одним із найбільш впливових, і відбуваються на рейтингах України у світових індексах ґендерної рівності й прав людини.

Україна активно впроваджує реформи, однак при цьому відсутня усталена практика їхньої оцінки з точки зору потенційного впливу на жінок і чоловіків, залишається значною прогалиною питання ведення ґендерно дисагредованої статистики, яка б забезпечувала можливість належного аналізу якості й прогнозування. Існують групи, які, зазвичай, через різні соціальні фактори усуваються від участі в процесі прийняття рішень щодо ситуації, у якій вони перебувають. Ідеться перш за все про жінок за межею бідності, жінок з інвалідністю, сільських жінок, молодих жінок, жінок похилого віку, жінок з етнічних меншин, особливо рома, ЛБТІК, жінок, які живуть з ВІЛ, і внутрішньо переміщених жінок.

Україна, ратифікувавши всі базові міжнародні договори у сфері прав людини й маючи законодавство, яке в цілому відповідає універсальним стандартам забезпечення рівності за ознакою статі, продовжує боротися з укоріненими в суспільстві стереотипами щодо соціальних ролей жінок і чоловіків. Тим часом Комітет ООН із ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок у своїх Заключних зауваженнях за результатами розгляду Восьмої періодичної доповіді України щодо виконання CEDAW (2017 р.) вказав на необхідність підвищення обізнаності суспільства з питань ґендерної рівності й недискримінації, підкреслюючи таким чином недостатній рівень розуміння суті ґендерної рівності та викликів у забезпеченні прав жінок. Незважаючи на те, що ґендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку, навіть середовище правозахисників недостатньо розуміється на базових поняттях у цій сфері й, відповідно, недостатньо сприяє підтримці ґендерної рівності на практиці й забезпеченню свободи від дискримінації за ознакою статі та прав жінок у цілому, викликів, яке внутрішнє переміщення ставить перед жінками. Навіть найбільш прогресивне законодавство не здатне забезпечити такі зміни в суспільстві, якщо його правозахисна спільнота не демонструє розуміння цінності ґендерної рівності й не є обізнаною з проблемами її забезпечення та їх можливими наслідками в умовах конфлікту та внутрішнього переміщення.

Цей посібник має за мету розкрити найбільш актуальні питання забезпечення ґендерної рівності та захисту прав жінок у ситуації внутрішнього переміщення, вирішенню яких можуть сприяти відповідні локальні політики.



РОЛЬ ЛОКАЛЬНИХ  
ПОЛІТИК У  
ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВ  
ЖІНОК В УМОВАХ  
ВНУТРІШНЬОГО  
ПЕРЕМІЩЕННЯ

Забезпечення прав жінок, які опинилися в ситуації внутрішнього переміщення, на місцевому рівні є особливо важливим<sup>1</sup>, оскільки місцева політика впливає на щоденне життя чоловіків та жінок. Вона вміщує сектори, які впливають на якість життя та мають потенціал для зміни життя людей у довгостроковій перспективі, зокрема йдеться про освіту, зайнятість, соціальні послуги та економічний розвиток.

Слід зауважити, що роль локальних політик у забезпеченні прав жінок і гендерної рівності зумовлена самою роллю місцевого самоврядування в сучасному світі. Одним із найважливіших показників рівня демократії в суспільстві є ефективна й максимально наближена до населення місцева влада. Саме тому сьогодні інститут місцевого самоврядування визнається одним із провідних інститутів публічного управління, невід'ємним атрибутом демократичної, соціальної, правової держави<sup>2</sup>.

Місьцеве самоврядування – це багатогранне, комплексне політико-правове явище, науковий потенціал якого розкривається в сукупності теоретичних конструкцій, базових юридичних понять і категорій, що сприяють оформленню відповідних теорій місцевого самоврядування. Останнім часом поряд із нормативним підходом щодо дослідження сутності місцевого самоврядування значного розвитку отримали соціологічний, системний, аксіологічний, гносеологічний, функціональний та ін. Плюралізм стосовно розуміння цього соціального явища зумовлений тим, що воно тісно пов'язане з іншими важливими для суспільства феноменами – державою, політикою, економікою, культурою, психологією, ментальністю<sup>3</sup>.

Сучасний інститут місцевого самоврядування є своєрідним результатом тисячолітнього вітчизняного й світового досвіду організації публічної влади, взаємовідносин влади з людиною, який

наочно свідчить, що спрямованість влади на задоволення потреб людини, її функціонування в інтересах людини можуть бути забезпечені лише за умови реальної участі людей у формуванні цієї влади<sup>4</sup>.

Саме тому в умовах незалежної, правової, демократичної держави одним із пріоритетних напрямів є створення реальної та ефективної системи місцевого самоврядування як найважливішого елемента взаємозв'язку держави й суспільства, що діяла б на основі принципів децентралізації, відносної самостійності та справедливості<sup>5</sup>. Розвиток сучасного суспільства вимагає нового розуміння й трактування ролі та значення місцевого самоврядування як базової демократичної інституції<sup>6</sup>. Адже «лише розвинуте та інституціоналізоване місцеве самоврядування спільно з іншими інститутами громадянського суспільства, маючи реальну правову, організаційну, матеріально-фінансову самостійність та відповідні внутрішні й зовнішні умови для своєї діяльності, отримує можливість стримувати негативні впливи держави та забезпечувати паритетні відносини між ними»<sup>7</sup>.

Врахування гендерного фактора в локальних політиках є одним із пріоритетів, на який звертає увагу Рада Європи. Україна стала членом Ради Європи 9 листопада 1995 року, вона представлена в органах Ради Європи, у тому числі в Конгресі місцевих та регіональних влад (далі Конгрес). Рада Європи пропагує фундаментальні цінності: права людини, демократія та верховенство права – й об'єднує уряди з усієї Європи (і поза її межами), щоб узгодити мінімальні правові стандарти в широкому діапазоні сфер, у тому числі гендерну рівність та політичну участь жінок. Рекомендація CM / Rec [2007]17 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам про стандарти та механізми гендерної рівності<sup>8</sup> містить сфери, особливо

<sup>1</sup> UN Strategic Results Framework on Women, Peace and Security: 2011-2020, July 2011: [http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/Strategic\\_Framework\\_2011-2020.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/Strategic_Framework_2011-2020.pdf).

<sup>2</sup> Сержогіна С. Муніципальна реформа як ключовий напрямок удосконалення моделі місцевого управління в Україні. Місьцеве самоврядування. 2009. № 2. С. 44-47.

<sup>3</sup> Хоменець Р. «Анатомія» місцевого самоврядування. Над чим задумуються теоретики. Віче. 2002. № 3. С. 50-53.

<sup>4</sup> Скопич О. Д. Контроль у системі місцевого самоврядування України: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.04 / О. Д. Скопич; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. К., 2010. С. 3.

<sup>5</sup> Грובה В.П. Співвідношення систем місцевого самоврядування. С. 260-263 // Порівняльне правознавство: сучасний стан і перспективи розвитку: Збірник наукових праць / За ред. Ю.С. Шемшученка, І.С. Гриценка, М.Б. Бучка; упор. О.В. Кресін. К.: Логос, 2010. 520 с.

<sup>6</sup> Калиновський Б.В. Конституційні принципи місцевого самоврядування в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 14.00.02 / Б.В. Калиновський; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. К., 2004. С. 3.

<sup>7</sup> Качмарський Є. І. Місьцеве самоврядування в контексті становлення громадянського суспільства в Україні: автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Є.І. Качмарський; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. К., 2010. С. 5.

<sup>8</sup> Recommendation CM/Rec(2007)17 to member states on gender equality standards and mechanisms, Committee of Ministers of the Council of Europe, 21 November 2007. Available at [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=CM/Rec\(2007\)17](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=CM/Rec(2007)17).



важливі для ґендерної рівності: несексистська мова, економічне життя, баланс приватного та професійного життя, соціальний захист та захист від ґендерно зумовленого насильства. Група спеціалістів Ради Європи з питань інтеграції (1995-1998 рр.) визначила інтеграцію ґендерного компонента як «(пере)організацію, удосконалення, розвиток та оцінку політичних процесів, щоб перспектива ґендерної рівності була уведена у всі політики на всіх рівнях і на всіх етапах суб'єктами, які зазвичай беруть участь у розробці політики»<sup>9</sup>. У Рекомендації 148 (2004) Конгресу з питань ґендерної інтеграції на місцевому та регіональному рівні<sup>10</sup> підкреслюється важливість забезпечення як політики рівності, так і інтеграції ґендерних питань, щоб допомогти особам, які беруть участь у розробці політики та наданні послуг, зрозуміти та реалізувати ґендерне інтегрування. Крім того, Рекомендація 148 (2004), Резолюція 176 (2004)<sup>11</sup> Конгресу закликає місцеві та регіональні органи влади взяти на себе зобов'язання щодо забезпечення ґендерної рівності та інтеграції й застосувати для цього відповідні інструменти та механізми, зокрема ведення статистики, розподіленої за ґендерною ознакою.

Одним із багатьох інструментів інтеграції ґендерного компонента до національних і локальних політик є ґендерне бюджетування. Резолюція 405 (2016) Конгресу з питань ґендерного бюджетування<sup>12</sup> заохочує національні, регіональні та місцеві органи влади запровадити інструменти та процедури для ґендерного бюджетування. Зокрема, ця резолюція закликає місцеві та регіональні органи влади проводити з розбивкою за ґендерною ознакою аналіз бюджету, обмінюватися думками та практикою з містами та регіонами, які вже застосували методи ґендерного бюджетування, та розробляти механізми для консультування й залучення громадянського суспільства, зокрема організацій, які займаються проблематикою ґендерної рівності.

Слід також звернути увагу на Резолюцію 391 (2015) Конгресу з питань боротьби зі зростаючою бідністю жінок<sup>13</sup>: місцеві та регіональні органи влади мають брати до уваги фактор ґендерної бідності. Розширення можливостей жінок в економічній сфері вважається пріоритетним напрямком реалізації загальнодержавних і локальних політик. В українському контексті це особливо актуальне для внутрішньо переміщених жінок.

Однак документи із просування ґендерної рівності, рівних прав і можливостей жінок та чоловіків часто лишають поза увагою проблематику множинної дискримінації, коли уразливість особи в певній ситуації зумовлюється одночасною дією відразу кількох факторів<sup>14</sup>. Щодо жінок, які є внутрішньо переміщеними особами, такий ризик є особливо високим.

Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки не тільки звертає увагу на необхідність зміцнення інституційних механізмів ґендерної рівності на національному та місцевому рівнях і підкреслює потребу в наявності ресурсів на всіх, що визначатиме майбутній прогрес із метою поліпшення ґендерної рівності на місцях (п. 19), але й наголошує на важливості врахування фактора множинної дискримінації в політиках й ініціативах, спрямованих на утвердження ґендерної рівності. Так, зокрема, відзначається, що:

«... 61. Дії Ради Європи в цьому аспекті будуть спрямовані на:

- підтримку держав-членів у досягненні збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень через упровадження комплексного ґендерного підходу в стратегіях і політиках;
- перегляд ефективності Рекомендації Rec(2003)3 Комітету міністрів щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у процесі прийняття політичних і суспільних рішень;

<sup>9</sup> Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Council of Europe, 2004, Strasbourg., p. 41. Available at <https://rm.coe.int/1680596135>.

<sup>10</sup> Recommendation 148 (2004) on gender mainstreaming at local and regional level: a strategy to promote equality between women and men in cities and regions, Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe, 27 May 2004. Available at <https://rm.coe.int/168071a54f>.

<sup>11</sup> 20Resolution 176 (2004) on gender mainstreaming at local and regional level: a strategy to promote equality between women and men in cities and regions, Congress of Local and Regional Authorities, 27 May 2004. Available at <https://rm.coe.int/16807191f2>.

<sup>12</sup> Resolution 405(2016) and Explanatory memorandum on Gender Budgeting, CG31(2016)10final, Governance Committee of the Congress of Local and Regional Authorities, Council of Europe, 21 October 2016. Available at <https://rm.coe.int/1680718ce9>. Див. також: <http://grbproject.org/>.

<sup>13</sup> Resolution 391(2015) on Fighting the increasing of poverty of women: the responsibility of local and regional authorities, Congress of the Council of Europe, 21 October 2015. Available at <https://rm.coe.int/16807199f1>.

<sup>14</sup> <https://rm.coe.int/gender-equality-in-local-political-life-and-the-gender-perspective-in-/16807bebde>.

- продовження регулярного контролю над виконанням державами-членами Рекомендації Rec(2003)3 Комітету міністрів щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень і забезпечення висвітлення та поширення даних і добрих практик у державах-членах;
- заохочення та підтримку дій, скерованих на сприяння участі жінок у виборах на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також дій, спрямованих на надання можливостей жінкам-кандидаткам і обраним посадовим особам, зокрема жінкам із соціально відчужених груп, у співпраці з відповідними органами Ради Європи;
- визначення та підтримку заходів і добрих практик, що сприяють ґендерній рівності стосовно виборчих систем, підготовки осіб, які приймають рішення як у державних організаціях, так і в політичних партіях, ґендерно чутливого функціонування керівних органів, встановлення паритетних бар'єрів, ухвалення ефективних законодавчих квот і добровільних партійних квот, а також регулювання діяльності політичних партій, зокрема державного фінансування, спільно з відповідними органами Ради Європи та з розрахунком на досягнення ґендерного балансу в процесі прийняття рішень, боротьбу з ґендерними стереотипами та підвищення ґендерної чутливості в середовищах прийняття рішень;
- досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків в усіх органах, установах та процесах прийняття рішень Ради Європи.

Для цього нова стратегія приділяє належну увагу перехресним формам дискримінації, що відбиває переміщення фокусу з множинної дискримінації<sup>15</sup> на включення численних особистостей і міжсекторальності<sup>16</sup>. Міжсекторальна дискримінація за ознаками етнічної належності, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації чи ґендерної ідентичності, поміж іншим, непропорційно маргіналізує певні

групи жінок. Тому міжсекторальність розглядають як наскрізне питання через призму пріоритетних цілей нової стратегії»<sup>17</sup>

У контексті ситуації внутрішнього переміщення в Україні такі акценти в Стратегії ґендерної рівності є надзвичайно важливими. Якщо застосувати зазначені в Стратегії пріоритети (п. 66) до українського контексту, то можна говорити про необхідність:

- систематичного включення виміру ґендерної рівності в політики та заходи, що стосуються внутрішнього переміщення й інтеграції ВПО до нових громад проживання;
- підтримки імплементації чинних стандартів, орієнтованих на запобігання тому, аби жінки, які потрапили в ситуацію внутрішнього переміщення, ставали жертвами ґендерно зумовленого насильства, сексуального переслідування, торгівлі людьми й експлуатації та негативного соціального контролю, зокрема шляхом подолання цих ризиків за допомогою належних механізмів ідентифікації, звітності та рекомендацій на національному рівні. Слід визнавати вразливість жінок, які супроводжують неповнолітніх, щоб гарантувати таким жінкам і дітям доступність можливостей для догляду й підтримки;
- розширення економічних можливостей та поваги до соціальних прав жінок, які є внутрішньо переміщеними особами, зокрема щодо працевлаштування, здоров'я, житла й освіти та боротьби з множинною дискримінацією, із якою такі особи можуть зіштовхуватися;
- поширення інформаційних матеріалів, зокрема поширення відомостей про структури й послуги підтримки, неурядові організації, які займаються допомогою жінкам і зокрема внутрішньо переміщеним жінкам, та правову допомогу.

Серед ризиків, які мають бути мінімізовані або усунуті повністю, Стратегія називає те, що політики, пов'язані з переміщенням та інтеграцією можуть лишатися ґендерно сліпими<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> «Певні групи жінок через свою стать і поєднання інших чинників, як-от: раса, колір шкіри, мова, віросповідання, політичні чи інші погляди, національне чи соціальне походження, зв'язок із національною меншиною, народження дитини чи інший статус, перебувають в особливо вразливому становищі. Крім дискримінації за ознакою статі, ці жінки часто страждають від одного або кількох інших типів дискримінації одночасно» (пункт 59 Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec (2007)17 щодо стандартів та механізмів ґендерної рівності).

<sup>16</sup> «Множинна ідентичність наголошує на наявності міжсекторальних груп людей і важливості реагування на їхню особливу ситуацію, досвід та ідентичність».

<sup>17</sup> Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки // <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.

<sup>18</sup> Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки // <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.

Корисний інструментарій інтеграції ґендерного компонента до місцевих політик пропонує **Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад**<sup>19</sup>. Цю Хартію 2004 року розробила Рада європейських муніципалітетів і регіонів<sup>20</sup>. Хартія закликає місцеві та регіональні органи самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати чинні повноваження та партнерства для досягнення більшої рівності своїх громадян. Підписання Хартії дозволяє органам місцевого самоврядування публічно продемонструвати відданість принципам рівності жінок і чоловіків та зобов'язання реалізовувати їх на території своєї діяльності. Для цього кожний орган-підписант розробляє План дій для досягнення рівності, де визначено пріоритети, дії та ресурси для їхньої реалізації. Пильної уваги питанням внутрішнього переміщення Хартія не приділяє, вказуючи лише на необхідність сприяння інтеграції жінок і чоловіків, які зазнали переміщення, з урахуванням їхніх специфічних потреб. У цілому Хартія наголошує на необхідності визнання місцевими органами влади як основи своєї діяльності таких фундаментальних принципів:

*«1. Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом*

Це право має бути реалізоване місцевими й регіональними органами самоврядування у всіх сферах своєї компетенції, у тому числі й щодо зобов'язання ліквідувати будь-які форми прямої чи непрямої дискримінації.

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

Для забезпечення рівності між жінками та чоловіками, крім ґендерної рівності, необхідно також враховувати й різноманітні форми дискримінації та зневаги на основі раси, кольору шкіри, етнічного та соціального походження, генетичних особливостей, мови, релігії або переконань, політичних або будь-яких інших поглядів, належності до національних меншин, майнового стану, місця народження, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації або соціально-економічного статусу.

*3. Збалансована участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень є передумовою демократичного суспільства*

Право на рівність чоловіків і жінок вимагає, щоб місцеві та регіональні органи самоврядування

запровадили відповідні заходи і прийняли відповідну стратегію для просування збалансованого представництва й участі жінок і чоловіків у всіх сферах прийняття рішень.

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

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

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

У розробці політики, методів та інструментів, які мають вплив на щоденне життя місцевої громади, слід брати до уваги ґендерну перспективу, наприклад, через «gender mainstreaming» (ґендерне інтегрування) та «gender budgeting» (ґендерне бюджетування). Із цією метою слід аналізувати й брати до уваги локальний досвід жінок на рівні їхнього щоденного життя, включаючи умови їхнього проживання та праці.

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

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

У цілому, Хартія приділяє увагу широкій сфері питань:

- участь у політичному й громадському житті;
- співпраця з партнерами з публічного й приватного сектора, а також із громадськими організаціями для кращого сприяння рівності жінок і чоловіків у всіх аспектах життя у сфері їхньої діяльності;
- відмова від стереотипів;
- належне адміністрування й консультації;
- зайнятість;
- освіта й неперервне навчання;
- охорона здоров'я;

<sup>19</sup> [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya\\_ukr.pdf](https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf); [http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Dorozhnya\\_karta\\_2019.pdf](http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/Dorozhnya_karta_2019.pdf).

<sup>20</sup> <http://www.ccre.org/>.

- соціальна допомога й соціальні послуги;
- піклування про дітей;
- соціальне включення;
- житлові умови;
- культура, спорт і відпочинок;
- безпека й охорона;
- насильство;
- торгівля людьми;
- мобільність і транспорт;
- економічний розвиток;
- довкілля.

При цьому пропонується до використання такий перелік інструментів:

## **А.** Оцінювання ставлення до рівності чоловіків і жінок

Для цього на місцевому рівні розробляється програма для імплементації ґендерної оцінки відповідно до потреб конкретної територіальної громади, ресурсів та часових меж, яка буде уведена до Плану дій із досягнення рівності або ж буде врахована при його складанні.

Оцінка ставлення до рівності жінок і чоловіків містить, залежно від обставин, такі кроки:

- перегляд чинних політик, практик і процедур, а також меж їх використання, щоб визначити, чи містять вони будь-які аспекти несправедливої дискримінації, чи вони засновані на стереотипних поглядах на роль жінки і чоловіка і чи належним чином узяті до уваги будь-які особливі потреби жінок і чоловіків;
- аналіз виділених ресурсів (фінансових чи інших) для названих цілей;
- установлення пріоритетів і, за необхідності, постановка цілей, щоб вони були спрямовані на вирішення проблем, які виникають у результаті цих переглядів, і забезпечення відчутних покращень у наданні послуг;
- зобов'язання своєчасно оцінити всі істотні пропозиції щодо нової або переглянутої політики, нові процедури й зміни в розподілі ресурсів, щоб визначити їхній потенційний вплив на жінок і чоловіків та прийняти остаточні рішення на основі цієї оцінки;
- урахування потреб та інтересів осіб, які зазнають дискримінації чи зневаги з інших причин.

## **Б.** Уживання належних заходів для боротьби з наслідками різних форм дискримінації та зневаги, зокрема таких:

- забезпечити, щоб питання різних форм дискримінації або зневаги порушувалося в ґендерній оцінці в Плані дій із досягнення рівності;
- забезпечити, щоб питання, які виникають у зв'язку з різними формами дискримінації або зневаги, були взяті до уваги при вживанні заходів, здійснюваних у різних сферах суспільного життя;
- організовувати інформаційні кампанії для боротьби зі стереотипами й рекламувати рівне ставлення до тих жінок і чоловіків, які страждають від інших форм дискримінації або зневаги;
- уживати конкретних заходів для задоволення окремих потреб жінок і чоловіків, які зазнали переміщення.

## **В.** Демонстрація позитивного прикладу, зокрема як роботодавця.

Так, місцеві органи влади, які є також роботодавцями, можуть своїми діями демонструвати впровадження позитивних практик, зокрема:

**(а)** перегляд відповідних політик і процедур, що стосуються зайнятості в рамках організації; розробку та реалізацію Плану дій із досягнення рівності з точки зору роботодавця, де будуть порушені питання про подолання нерівності в розумний термін, а він, серед іншого, міститиме такі питання:

- рівна оплата праці, у тому числі за працю однакової цінності;
- заходи для перегляду суми заробітної плати, премій, системи оплати праці та пенсій;
- заходи щодо забезпечення справедливих і прозорих процедур та рівних можливостей для розвитку кар'єри;
- заходи для забезпечення збалансованого представництва чоловіків і жінок на всіх рівнях і, зокрема, врегулювання незбалансованого представництва на більш високому рівні управління;
- заходи щодо усунення ґендерної сегрегації та заохочення співробітників до участі в нетрадиційних видах зайнятості;
- заходи щодо забезпечення справедливого найму;
- заходи щодо забезпечення відповідних умов праці з точки зору здоров'я та безпеки;
- проведення зустрічей із працівниками та представниками їхніх профспілок і забезпечення збалансованої участі чоловіків і жінок у консультативних органах та переговорних організаціях;

**(b)** протистояння сексуальним домаганням на робочому місці у формі чіткого проголошення, що така поведінка неприйнятна; у формі підтримки жертв, упровадження та реалізації прозорої політики щодо правопорушників і підвищення обізнаності про проблему;

**(c)** створення робочої сили на всіх рівнях організації, яка відбиває соціальні, економічні та культурні різноманітності місцевого населення;

**(d)** підтримка узгодження професійного, соціального та приватного життя шляхом:

- створення політик, що дозволяють, за необхідності, організувати робочий час і заходи з догляду за утриманцями працівника;
- заохочення чоловіків використовувати своє право на відпустку для догляду за утриманцями.

**Г** Урахування цілей забезпечення ґендерної рівності в процедурах публічних закупівель, зокрема:

**(a)** для кожного істотного договору, що планується укласти, він розгляне відповідні точки зору ґендерних та правових можливостей для сприяння рівності;

**(b)** вживати заходів для того, щоб специфікації договорів враховували ґендерну рівність;

**(c)** зробіть співробітників і консультантів відповідальними за виконання завдань, пов'язаних із публічними закупівлями, і забезпечуватиме їхню обізнаність у роботі стосовно ґендерної рівності, у тому числі, за потреби, проведення навчання з цієї метою;

**(d)** вживати заходів, щоб умови основного договору містили вимоги про те, що субпідрядники повинні дотримуватися відповідних зобов'язань щодо забезпечення рівності між жінками та чоловіками.

Існує різноманітна практика реалізації наведених стандартів на рівні місцевих політик. Так, однією з ініціатив була розробка індикаторів регулювання місцевої політики<sup>21</sup> щодо визначення

наявності інституційних передумов ґендерної рівності на місцевому рівні:

- відповідність місцевого/муніципального Статуту правовим засадам ґендерної рівності;
- наявність місцевих інституційних механізмів регулювання ґендерної рівності в представницьких та виконавчих органах влади;
- відсоток служб, що проводять ґендерний аналіз своєї роботи в поточному році;
- наявність чинного плану дій для забезпечення ґендерної рівності;
- відсоток бюджетних коштів, виділених на втілення плану дій у поточному році;
- кількість тренінгів із теми ґендерної рівності для працівниць/ків і представниць/ків органів місцевого самоврядування ;
- відсоток працівниць/ків, що відвідали тренінги щодо забезпечення ґендерної рівності в локальних політиках, їх розподіл за статтю;
- кількість чоловіків та жінок, залучених до громадського життя у місті /муніципалітеті;
- відсоток виборних посад у муніципалітеті, зайнятих чоловіками та жінками;
- відсоток усіх кандидаток/ів – чоловіків та жінок, успішно обраних на останніх місцевих виборах;
- відсоток чоловіків та жінок призначених на посади, що передбачають наявність політичного мандату у місті/муніципалітеті ;
- відсоток чоловіків та жінок у представницьких органах місцевого самоврядування;
- відсоток чоловіків та жінок серед керівниць/ків представницьких органів місцевого самоврядування;
- відсоток чоловіків та жінок у правліннях та об'єднаннях працівниць/ків, котрі регулярно фінансуються з місцевого бюджету;
- відсоток чоловіків та жінок у правліннях місцевих спортивних асоціацій;
- відсоток чоловіків та жінок у правліннях місцевих культурних асоціацій.

<sup>21</sup> Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Healthcare and Social Action. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_Healthcare.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Healthcare.pdf); Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Violence at Work. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_Violence.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Violence.pdf); Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Mobility and Transport. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_Mobility.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Mobility.pdf); Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Culture, sport, youth and leisure. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_Culture.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Culture.pdf); Guide for the integration of the gender perspective at the local level in Urbanism, Housing and Environment. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_Urbanism.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_Urbanism.pdf); Guide for the integration of the gender perspective at the local level in People Management, Training and Employment. Centre for Social Studies, University of Coimbra (S. Saleiro, V. Ferreira, R. Monteiro, M. Lopes, C. Múrias). 2016. Доступ за посиланням: [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_People.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_People.pdf)



## ВИХІДНІ ЮРИДИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ

---

Політика поваги до автономії людини проти  
політики ігнорування уразливого становища

ЦІННІСТЬ АВТОНОМІЇ ПОЯСНЮЄТЬСЯ ЇЇ ПОХОДЖЕННЯМ ВІД ІДЕЇ ГІДНОСТІ ЛЮДСЬКОЇ ОСОБИСТОСТІ<sup>22</sup>, ДЛЯ РОЗКРИТТЯ ПРИРОДИ ЯКОЇ ЧАСТО ЗВЕРТАЮТЬСЯ ДО ТВОРУ ПІКО ДЕЛЛА МІРАНДОЛИ, ІТАЛІЙСЬКОГО МИСЛИТЕЛЯ ЕПОХИ ВІДРОДЖЕННЯ, «ПРОМОВА ПРО ГІДНІСТЬ ЛЮДИНИ» (ВИД. У 1496 Р.): «ГІДНІСТЬ ЛЮДИНИ ПОЛЯГАЄ В ТОМУ, ЩО ВОНА САМА ВИСТУПАЄ ТВОРЦЕМ СВОЄЇ СУТІ. ЛЮДИНА МОЖЕ БУТИ ТИМ, КИМ ХОЧЕ БУТИ; ВОНА РОБИТЬ СЕБЕ ТАКОЮ, ЯКОЮ САМА ОБИРАЄ»<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Griffin J. On Human Rights. Oxford University Press, 2009. P. 151.

<sup>23</sup> Pico Della Mirandola J. On the Dignity of Man. Trans. by R. Gaponigri. Gateway Editions, 1996. 71 p.

Указаний аспект гідності людини знайшов утілення в ідеї її автономії, яку в найбільш простому її визначенні розуміють як саморегулювання (self-rule, self-legislation) і самоврядування (self-government), коли наголос робиться на можливості самоспрямування, вільного від зовнішніх сил, або, за образним висловом Дж. Раза, самоавторство (self-authorship), що походить ще з романтичного лібералізму Дж. С. Мілля, який наполягав на різноманітності «експериментів у житті» для пошуку «вільного розвитку індивідуальності»<sup>24</sup>.

Надзвичайно привабливою ідею автономії робить її обов'язковий зв'язок зі свободою, її розуміння як права не зазнавати втручання з боку держави («тримати її на відстані витягнутої руки»<sup>25</sup>) чи інших суб'єктів, за винятком випадків, коли таке втручання виправдане легітимною метою.

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

## Принцип недискримінації

Вимога недискримінації означає необхідність:

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

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

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

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

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

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

<sup>24</sup> Taylor R. S. Kantian Personal Autonomy. Political Theory. 2005. P. 602.

<sup>25</sup> Personal Autonomy, the Private Sphere and the Criminal Law. A Comparative Study edited by Alldridge and Ch. Brants. Hart Publishing Oxford and Portland. P. 8.

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

- ПЕРСОНАЛЬНІ ОЗНАКИ (ХАРАКТЕРИСТИКИ)

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

- СИТУАТИВНІ ОБСТАВИНИ

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

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

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

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

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

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



# Гендер і гендерна рівність

ДОСЯГНЕННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ, У ТОМУ ЧИСЛІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, Є МЕТОЮ РОЗВИТКУ САМО ПО СОБІ – ВОНО НЕ ПОТРЕБУЄ ДОДАТКОВОГО ОБҐРУНТУВАННЯ СВОЄЇ НЕОБХІДНОСТІ<sup>26</sup>.

Поряд із цим, гендерна рівність відіграє важливу роль у забезпеченні суспільного розвитку. Проведені в цій сфері дослідження демонструють позитивну кореляцію між забезпеченням гендерної рівності в правах й здобутками для жінок у соціальній, економічній, політичній сферах. У свою чергу, відповідні дані свідчать, що позитивні досягнення жінок у правовому, соціальному, економічному статусах сприяють розвитку суспільства в цілому<sup>8</sup>. Удосконалення правового становища жінок, утвердження гендерної рівності та формування фактичного гендерного балансу є важливим аспектом суспільного розвитку. У демократичних спільнотах проблематика узгодження сімейного та професійного життя жінки і чоловіка, надання їм можливості здійснення їхніх рівних прав проголошується сьогодні як один із базових складників у розв'язанні суспільних проблем. Досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин – це та фундаментальна цінність, яка зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах і є потужним резервом для прогресу будь-якої держави.

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

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

Термінологічно більшість міжнародних документів оперує формулюванням **заборони дискримінації за ознакою статі**. Однак у 1990-і роки на міжнародному рівні для позначення культурних норм й очікувань, зумовлених біологічною статтю, стала широко використовуватися категорія «гендер»<sup>28</sup>. Сьогодні низка міжнародних договорів забороняє дискримінацію і за ознакою статі, і за гендерною ознакою; наприклад, Конвенція Ради Європи «Про запобігання та протидію насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами», Стамбульська конвенція (ст. 4(3))<sup>29</sup>.

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

<sup>26</sup> Nussbaum M. Women and equality: the capabilities approach / International Labour Review. 1999. Vol. 138. No 3. P. 227-245; Sen A. The Idea of Justice. Penguin, 2010. 496 p.

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

<sup>28</sup> Так, Пекінська платформа дій закликає держави викоринити всі форми дискримінації за ознакою статі (пункт 10), розробити стратегії покращення становища жінок з урахуванням гендерних чинників (пункт 19) і ліквідувати всі перепони на шляху до гендерної рівності (пункт 24).

<sup>29</sup> Окрім того, Комітет з економічних, соціальних і культурних прав (орган, який здійснює моніторинг реалізації Міжнародного пакта про економічні, соціальні й культурні права) визнав той факт, що значення терміна «стать» зазнало суттєвих змін і нині також охоплює «соціальне конструювання гендерних стереотипів, упереджень і очікуваних ролей» (Зауваження загального порядку № 20, 2009 р.), у той час як Комітет з прав людини (орган, який здійснює моніторинг реалізації Міжнародного пакта про громадянські і політичні права) забороняє дискримінацію за ознакою статі або за гендерною ознакою (Зауваження загального порядку № 28, 2000 р.).

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

Незважаючи на те, що ЄКПЛ є нейтральним у гендерному сенсі документом, у процесі тлумачення Конвенції як динамічного інструменту ЄСПЛ виробив судову практику з питань прав жінок, зокрема насильства щодо жінок (домашнього насильства, сексуального насильства, примусового гінекологічного обстеження, торгівлі жінками), репродуктивних прав (аборт, стерилізація, медичні технології репродукції) і дискримінації за ознакою статі (зайнятість, соціальна допомога тощо)<sup>30</sup>.

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

ці й право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них). Європейський комітет із соціальних прав контролює відповідність національної ситуації передбаченим Хартією зобов'язанням за допомогою двох взаємодоповнювальних механізмів: системи звітності та процедури колективних скарг<sup>31</sup>.

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

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

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

Так, найбільшу юридичну силу серед указаних судових інституцій мають рішення Європейського суду з прав людини. Як відомо, текст Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що закладає основу спільних стандартів прав людини, які визнаються одним із трьох стовпів європейської системи цінностей (поряд із демократією та верховенством права), є доволі лаконічним. Зміст і значення її приписів великою мірою розкривається саме в практиці Європейського суду з прав людини, що зумовлює застосування у європейській юриспруденції терміна «право Європейської конвенції» (або «конвенційне право»)<sup>32</sup>. Прецедентна практика, вироблена Страсбурзьким судом на основі положень Європейської конвенції, все більше й більше набуває характеру *ius commune* (загального права) у сфері прав людини тією мірою, якою вона «встановлює норми, що ма-

<sup>30</sup> Тематична підбірка рішень ЄСПЛ у справах щодо гендерної рівності, насильства стосовно жінок, домашнього насильства та репродуктивних прав: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>.

<sup>31</sup> Рішення Європейського комітету із соціальних прав наведені в базі даних справ ЄСПЛ по Європейській соціальній хартії (HUDOC): <http://hudoc.esc.coe.int>.

<sup>32</sup> Harris D. J. Law of the European Convention on Human Rights / D. J. Harris, M. O'Boyle, C. Warbrick. 3-d ed-n. Oxford : Oxford University Press, 2014. 1080 p.

ють цінність для ряду країн нашого континенту»<sup>33</sup>. В Україні ухвалено один із найпрогресивніших у цьому зв'язку закон – Закон України «Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV, який у статті 17 прямо закріплює, що «Суди застосовують Конвенцію та практику Суду як джерела права»<sup>34</sup>. Висловлений законодавцем підхід підкреслює, що фундаментальні права людини й основні свободи, які гарантуються Європейською конвенцією, підлягають тлумаченню й застосуванню у національній правовій системі з урахуванням прецедентної практики Суду, а в більш широкому контексті мають бути реалізовані в обсязі стандартів, вироблених Страсбурзьким судом<sup>35</sup>.

Отже, держави-учасниці Конвенції повинні брати до уваги не лише ті рішення Європейського суду з прав людини, які винесено щодо цієї конкретної держави, але й рішення, винесені стосовно третіх країн, оскільки вони можуть навчити їх, як уникнути подібних порушень у майбутньому й відповідним чином змінити власну правову систему та правозастосовну практику<sup>36</sup>. Рішення Суду мають бути стимулом для держав-учасниць до змін їхнього законодавства та правозастосовної практики для того, щоб цими державами не порушувалися права людини і щоб надалі щодо них не було винесено рішення у справах, що стосуються тих самих або подібних питань<sup>37</sup>.

Щодо Комітету ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок, то він згідно зі статтями 1, 2 Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 7 вересня 2000 року уповноважений приймати й розглядати індивідуальні скарги від осіб щодо порушення прав, гарантованих цією Конвенцією. Україна визнала компетенцію Комітету ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок (Закон України «Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо

жінок» від 5 червня 2003 року № 946-IV<sup>38</sup>). Правові позиції, висловлені Комітетом у його рішеннях, не мають для України обов'язкової юридичної сили й носять суто рекомендаційний характер. Однак вони мають враховуватися правозастосовними і, в першу чергу, судовими органами завдяки їхньому професійному авторитетові. Такі рішення справедливо вважають актами «м'якого права».

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

<sup>33</sup> Сальвіа М. Прецеденти Європейського Суду по правам человека. Руководящие принципы судебной практики, относящейся к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Судебная практика с 1960 по 2002 г. СПб. : Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. 1072 с.

<sup>34</sup> Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лют. 2006 р. № 3477-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/annot/3477-15>.

<sup>35</sup> Кретьова І. Ю. Тлумачення права: доктрини, розвинуті Європейським судом з прав людини : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2015. 236 с.; Соловйов О. В. Застосування Європейської конвенції з прав людини та практики Страсбурзького суду в Україні (загальнотеоретичні аспекти) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2011. 16 с.

<sup>36</sup> Беляневич О. А. Про застосування практики Європейського суду з прав людини. Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка. Сер. Юридичні науки. 2009. № 81. С. 32-38.

<sup>37</sup> Юдківська Г. Ю. Еволюція ролі Європейського суду на шляху до процедуралізації фундаментальних прав. Вісник Верховного Суду України. 2011. № 7. С. 19-22.

<sup>38</sup> Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок : Закон України від 5 червня 2003 року № 946-IV. Офіційний вісник України. 2003. № 26. Стор. 41. Ст. 1271.

## Тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення ґендерної рівності у різних сферах життя

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Забезпечення ґендерної рівності в Україні

На конституційному рівні встановлено, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» (ч. 1 ст. 24). Окрема норма спрямована на забезпечення рівності прав жінки і чоловіка (ч. 2 ст. 24).

Україна має спеціальне антидискримінаційне законодавство:

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

Мають також ураховуватися програмні та стратегічні документи, спрямовані на захист прав людини в цілому і прав жінок зокрема:

- Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015;
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р;
- Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111;

- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273;
- Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р.

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

*Закон про забезпечення рівних прав* набрав чинності 01.01.2006 року. Закон надає визначення низці важливих понять. Це, серед іншого, такі поняття, як дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання тощо. У цілому Закон справедливо оцінюється експертами як декларативний, такий, що не передбачає ефективних інструментів і механізмів боротьби з ґендерною дискримінацією. Серед тих положень Закону, які все ж таки мають прикладне значення, слід назвати такі:

- Обов'язковість проведення ґендерно-правової експертизи законодавства (ст. 4).

- **Обов'язковість відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;** такі статистичні дані мають бути невід'ємною складовою державної статистичної звітності (ст. 5). За низкою показників ця статистична інформація справді збирається (наприклад, чисельність населення, рівень економічної активності, рівень зайнятості і безробіття, середня заробітна плата за видами економічної діяльності тощо) і може використовуватися під час судових розглядів для аргументації відповідної позиції. Однак наявні статистичні дані дуже обмежені. Наприклад, зовсім немає статистики щодо того, скільки позовів подають жінки і скільки чоловіки тощо. Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках. Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії (ст. 15). Оскільки Закон не встановив конкретного показника такого представництва, наведена норма залишилась тільки декларацією. За результатами парламентських виборів 2014 р., частка жінок у Верховній Раді становить 11%. Саме показник політичної участі жінок в Україні є дуже слабким (якщо у сфері освіти, за показниками Global Gender Gap Report 2016, Україна займає 26 позицію зі 144 країн світу, то за залученістю жінок до політичної сфери – 107).
- **Заборона роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей (ст. 17).** Це, по суті, єдина конкретна норма, яка також підкріплена аналогічною заборонаю в Законі про зайнятість і в Законі про рекламу, завдяки чому органи державної влади здобули повноваження контролювати її виконання роботодавцями. Крім того, самі кандидати на посаду у низці випадків успішно оскаржували дії роботодавців, які безпідставно включали до оголошень вимогу щодо статі працівника.

Закон про забезпечення рівних прав також передбачає можливість оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань (ст. 22)

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

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

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»<sup>39</sup> звертає окрему увагу на реалізацію відповідних заходів із забезпечення гендерної рівності на локальному рівні. Ним, зокрема, передбачено, що:

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

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;
- здійснюють виконання загальнодержавних і регіональних програм із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- створюють умови для поєднання жінками й чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

<sup>39</sup> Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
- провадять просвітницьку діяльність із питань ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- співпрацюють із громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснюють збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;
- беруть участь у підготовці фахівців із питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- сприяють науковим розробкам у сфері ґендерних досліджень;
- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- здійснюють позитивні дії.

....

В органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

....

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій для подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в певній галузі;

- координації заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та моніторингу їх реалізації на місцевому рівні;
- співробітництва з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, ситуації у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- уживання заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення;
- організації прийому громадян із питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також із питань вчинення насильства за ознакою статі, вивчення причин, що його зумовлюють, та повідомлення про них правоохоронним органам згідно із законодавством;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики, спрямованого на розвиток відповідних навичок під час реалізації функцій і завдань у цій сфері, надання допомоги та захисту постраждалим особам;
- уживання заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі».

У цілому розробка місцевих планів дій та політик щодо ґендерної рівності є важливими щонайменше з чотирьох причин:

- по-перше, це дає змогу фінансувати заходи щодо ґендерної рівності та формувати ґендерно відповідний бюджет, якщо визначені місцеві пріоритети – в ситуації внутрішнього переміщення це дає можливість урахувати додаткову уразливість внутрішньо переміщених жінок (у тому числі жінок, щодо яких діють додаткові фактори уразливості – наявність інвалідності, вік, хронічна хвороба та ін.);
- по-друге, такі плани дій чітко визначають набір конкретних заходів, які можна здійснити на місцевому рівні;
- по-третє, вони надають відповіді на конкретні ґендерні питання, що стосуються місцевої громади, та зумовлюють необхідність урахування

ґендерного компонента в інших політиках, що проводяться місцевими органами влади щорічно, зокрема в програмах щодо інтеграції внутрішньо переміщених осіб;

- по-четверте, це необхідно для моніторингу діяльності та змін у становищі жінок та забезпеченні ґендерної рівності. Інтеграція ґендерної рівності та ґендерно відповідальних цілей та заходів у портфелях різних секторів / відомств у процесах складання бюджету також є викликом, але дуже важливим. Це може вирішити проблеми, пов'язані з додатковими фінансовими засобами, необхідними для ґендерної рівності<sup>40</sup>.

В Україні є напрацювання щодо реалізації ґендерних ініціатив на місцевому рівні, які можуть бути використані з урахуванням особливих потреб, зумовлених внутрішнім переміщенням<sup>41</sup>.

Слід зауважити, що, незважаючи на значну увагу, яка приділяється в Україні питанням забезпечення ґендерної рівності, з одного боку, і питанням внутрішнього переміщення, з іншого, практично відсутні напрацювання, які б розкривали фактори та прояви додаткової уразливості жінок у ситуації внутрішнього переміщення, тобто поєднували ці дві рамки. Так, у травні 2018 року представниця Уповноваженого ВРУ з прав людини Аксана Філіпішина наголосила: «На жаль, ситуація з дотриманням прав жінок-ВПО в Україні кардинально не поліпшується. Насамперед це стосується незадовільного процесу інтеграції жінок-переселенок у місцеві територіальні громади. А це, в свою чергу, є причиною порушення їхніх прав на працевлаштування, житло, надання соціальних і медичних послуг, здобуття освіти тощо. Якщо порівняти рівень реалізації прав жінок-ВПО, то це становить близько 10-12% від реалізації прав чоловіків-ВПО, що є яскравим свідченням ґендерних перекосів»<sup>42</sup>.

Із того часу кардинальних змін не відбулося. Відповідно, регіональні й місцеві програми інтеграції внутрішньо переміщених осіб не враховують ґендерний компонент. Серед відповідей на інформаційні запити, які було направлено до всіх обласних та міських рад обласних центрів, а та-

кож обласних державних адміністрацій усіх областей України, було названо програми з працевлаштування та соціального захисту населення, що передбачають дії для ВПО. Однак, на відміну від сімей із дітьми, людей з інвалідністю, жінки в них не виокремлюються, а відповідно їх особливі проблеми й потреби не враховуються. У більшості отриманих відповідей прямо сказано, що окремо робота з жінками-ВПО не прописана<sup>43</sup>.

Серед Регіональних програм інтеграції внутрішньо переміщених осіб в Україні у 2018-2019 роках<sup>44</sup> можна знайти лише поодинокі приклади згадок жінок у загальному переліку ВПО, які є особливо уразливими. Так, наприклад, Програма фінансово-кредитної підтримки малого та середнього підприємництва в Херсонській області на 2018-2020 роки (рішення ради №751 від 16.03.2018) серед пріоритетів щодо ВПО називає:

«... надання коштів обласного бюджету на часткову компенсацію відсоткової ставки за кредитами суб'єктів малого та середнього підприємництва.

Можуть бути підтримані проєкти суб'єктів підприємництва в транспортно-логістичній сфері, туризмі, ІТ-технологіях, а також проєкти, що мають суттєве соціальне значення для регіону – інфраструктурні проєкти та соціальне підприємництво (сприяння зайнятості серед окремих категорій населення, зокрема молоді, жінок, учасників АТО та внутрішньо переміщених осіб)».

Як інший приклад – Обласна комплексна програма соціального захисту населення на 2017-2021 роки (затверджена рішенням облради від 22.12.2016) у пріоритети щодо ВПО включає:

«1. Соціальна підтримка внутрішньо переміщених осіб, зокрема забезпечення першочергового задоволення потреб найбільш незахищених категорій ВПО (діти, вагітні жінки, інваліди, особи похилого віку), надання безоплатної первинної правової допомоги, державної соціальної допомоги ВПО.

2. Вирішення проблем медичного обслуговування, надання освітніх послуг ВПО: організація й надання медичної та психологічної допомоги ВПО, здійснення превентивних заходів для запобіган-

<sup>40</sup> <https://rm.coe.int/gender-equality-in-local-political-life-and-the-gender-perspective-in-/16807bebde>.

<sup>41</sup> Див.: Кращі практики та рекомендації «ґендерні ініціативи міст і громад України» // [https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/528/Gender\\_initiatives\\_in\\_Ukraine.pdf](https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/528/Gender_initiatives_in_Ukraine.pdf); Запровадження ґендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України // <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/536/GRB-handbook.pdf>; ґендерні профілі областей <https://decentralization.gov.ua/gender/genderni-profilii-oblastei> та ін.

<sup>42</sup> <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/3518-ej-prava-zhinok-vnutrishno-peremischenix-osib-yak-vrazlivoii-kategoriii/>.

<sup>43</sup> Див. Аналітичний звіт «Жінки й переміщення» // [https://drive.google.com/drive/folders/1s7\\_VrvDkjSN6N2VxUOCetcWQFh0S6J94](https://drive.google.com/drive/folders/1s7_VrvDkjSN6N2VxUOCetcWQFh0S6J94).

<sup>44</sup> [https://radnyk.org/reports/monitoring\\_2018-2019.pdf](https://radnyk.org/reports/monitoring_2018-2019.pdf).



ня погіршення фізичного та психічного здоров'я ВПО; надання психологічної, соціальнопедагогічної допомоги ВПО; забезпечення вільного та безперешкодного доступу ВПО до безкоштовних освітніх послуг.

3. Побутове забезпечення: уживання заходів щодо створення соціального житлового фонду в містах (гуртожитки) для надання в оренду ВПО на пільгових умовах; надання житла в оренду на пільгових умовах.

4. Розроблення стратегії інформаційної політики з питань формування ціннісної орієнтації ВПО: ідентичності з Україною, патріотизму, толерантності, правової культури, зокрема за допомогою цільових інформаційно-освітніх, культурно-освітніх програм».

Така ситуація значною мірою зумовлена тим, що в Україні не відбувається системне оцінювання потреб внутрішньо переміщених осіб із розподілом за ознакою статі й не виявляються фактори додаткової уразливості окремих груп ВПО.

Так, ГО «Жіночі перспективи» підготувала у 2018 році Звіт про гендерний аналіз результатів Всеукраїнського опитування щодо дотримання прав ВПО, за результатами якого було виявлено основні проблеми, які виникають саме у жінок-ВПО під час реалізації їхніх прав:

- Під час звернення до органів соціального захисту жінки частіше скаржаться на вимоги надати додаткові документи, довідки, копії (15,4% проти 13,1%), на недоступність інформації про порядок процедури, роз'яснення щодо питань, які найчастіше виникають (10,1% проти 6,6%), відсутність роз'яснень при зверненні до працівників/недостатнє роз'яснення (12,2% проти 8,7%), порушення строків надання послуги (6,2% проти 3,9%), погане облаштування приміщення (відсутність місця/стілців для очікування, санвузлів, опалення, освітлення) (6,7% проти 4,3%), невивічливе ставлення працівників до них як до ВПО (6,5% проти 4,9%).
- Щодо сфер, де жінки вказують на наявність проблем/ускладнень/порушень, пов'язаних зі статусом ВПО, то на запитання «Чи зверталися Ви або члени Вашої родини до місцевих органів соціального захисту з питань отримання соціальної допомоги (за винятком пенсії)?» ствердно відповідають більше жінки, ніж чоловіки: 72,3%

жінок та 59,7% чоловіків. Жінки більше скаржаться на затримку виплат (19,8% проти 16,3%), невивічливе ставлення працівників до них через статус ВПО (4,1% проти 1,7%) та недоступність інформація про порядок процедури, роз'яснення щодо питань, які найчастіше виникають (8,0% проти 6,0%)

- Специфіка стосується також способу перетину кордону: жінки частіше перетинають кордон пішки (8,3 % проти 6,4%) або автобусом/мікроавтобусом, який проїжджає без пересадок на лінії зіткнення (до лінії зіткнення – 52,8% жінки проти 39,2% – чоловіки, по сірій зоні – 33,9% жінки та 25,6 % – чоловіки, після лінії зіткнення (на підконтрольній Уряду України території) – 53,9% – жінки та 43,6% чоловіки). Щодо чоловіків – то вони значно частіше користуються для таких відвідин власним легковим транспортом (18,0% проти 10,4%) або стають пасажиром у чужому легковому автомобілі (27,3% проти 23,0%). Це може свідчити про більший комфорт, яким користуються чоловіки в таких поїздках та, ймовірно, дещо більшу небезпеку для жінок при перетині кордону ОРДЛО.<sup>45</sup>

Ще одним із небагатьох проведених досліджень став гендерний аналіз результатів всеукраїнського опитування щодо дотримання прав ВПО<sup>46</sup>. Загальний висновок проведеного дослідження: жінки-ВПО перебувають у економічно вразливішому становищі, ніж чоловіки (27,5% опитаних жінок змушені економити навіть на їжі проти 20,7% опитаних чоловіків); часто фінансово залежать від чоловіків чи інших членів родини; частіше, ніж чоловіки, утримують дітей, менше зайняті на ринку праці та менше започаткували власний бізнес, суттєво більше відчують брак коштів, ніж чоловіки-ВПО та більше змушені заощаджувати.

Це є належною ілюстрацією того, наскільки мало уваги приділяється питанню особливих потреб жінок у період конфлікту, спеціальним бар'єрам, із якими зіштовхуються жінки у зв'язку із конфліктом і необхідністю вимушеного переміщення. Особливу складність має питання щодо забезпечення прав і потреб жінок, які страждають від множинної дискримінації (жінки-ВПО, які мають ВІЛ / СНІД, жінки-ВПО, які мають дітей з інвалідністю, жінки-ВПО із числа етнічних меншин, зокрема ромської меншини та ін.).

<sup>45</sup> <http://www.ombudsman.gov.ua/images/2018/05/03052018/Zvit.pdf>

<sup>46</sup> Проводився Громадським холдингом "ГРУПА ВПЛИВУ", офісом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, громадською організацією "Центр "Жіночі перспективи" за підтримки Програми розвитку ООН в Україні та Міністерства закордонних справ Данії. Доступ за посиланням: [https://www.vplyv.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/Zwit\\_pro\\_gendernyi\\_analiz\\_2018.pdf](https://www.vplyv.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/Zwit_pro_gendernyi_analiz_2018.pdf).



# УРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТА В СИТУАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ У ЛОКАЛЬНИХ ПОЛІТИКАХ

ВИМУШЕНЕ ПЕРЕМІЩЕННЯ ВПЛИВАЄ НА ЛЮДЕЙ ПО-РІЗНОМУ. РОЗУМІННЯ Й АНАЛІЗ ВПЛИВУ ТАКОГО ПЕРЕМІЩЕННЯ НА ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ Є НЕОБХІДНИМ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ВРАХУВАННЯ ЦЬОГО ДОСВІДУ В ЛОКАЛЬНИХ ПОЛІТИКАХ.

Загальний підхід полягає в необхідності урахування різних *можливостей, потреб, уразливості* щодо викликів, пов'язаних із внутрішнім переміщенням, жінок, чоловіків, дівчат і хлопців в оцінках, плануванні програм інтеграції внутрішньо переміщених осіб, реалізації таких програм, зокрема їх бюджетного забезпечення, моніторингу виконання та звітування.

Гендерно нечутливі політики й підходи є менш ефективними, оскільки вони можуть не охоплювати значної частини постраждалого населення – найчастіше найбільш вразливого – або можуть не відповідати належним чином на їх специфічні потреби. Без гендерно чутливого підходу локальні політики ризикують бути нецільовими, не досягти своїх цілей, ненавмисно завдати шкоди та порушувати права людини.

У більшості країн світу гендерна нерівність постійно робить жінок та дівчат більш уразливими та знедоленими. Однак жінки є не лише жертвами. Вони також можуть грати активну й важливу роль у сприянні миру та стійкості. Різні гендерні групи мають особливий потенціал, знання та перспективи, які вони можуть використовувати для підтримки, відновлення, зміцнення миру, сприяння сталому розвитку.

Вироблення та реалізація локальних політик мають базуватися на ще одній загальній вимозі – *залученості до цих процесів самих внутрішньо переміщених осіб, зокрема жінок, а також громадських організацій, які представляють їхні інтереси*. Така залученість, окрім прямої участі в обговореннях, процесах прийняття рішень та ін., також має гарантувати можливість і доступність звернення зацікавленої особи до суб'єкта, від якого залежить реалізація її прав (це може бути орган місцевого самоврядування). Для цього мають функціонувати канали зв'язку, прилаштовані до різних потреб і можливостей людей, з урахуванням їх можливої уразливості, включаючи, зокрема, дітей, людей похилого віку, людей з інвалідністю тощо. Такі канали зв'язку можуть набувати форми особистого спілкування, довідкових служб, центрів обробки викликів, електронної пошти, смс-повідомлень, соціальних мереж, гарячих ліній тощо.

Важливим інструментом виявлення гендерно чутливих питань щодо внутрішнього переміщення є *збір статистичних даних із розподілом за ознакою статі*. Відповідна статистична інформація дозволяє також відстежувати динаміку й ефективність відповідних заходів у сфері внутрішнього переміщення. Крім того, збір статистичних даних як за-

гальний інструмент має враховувати також інші важливі персональні та ситуативні ознаки, що можуть призводити до множинної дискримінації:

- вік (вплив внутрішнього переміщення на жінок і чоловіків похилого віку);
- національна або етнічна належність (ромські жінки й чоловіки в умовах внутрішнього переміщення);
- наявність інвалідності (внутрішньо переміщена жінка / внутрішньо переміщений чоловік з інвалідністю);
- зміна типу місцевості проживання (сільська жінка / сілький чоловік вимушено перемістилися до міста або навпаки) тощо.

Більш глибоке розуміння статевого та вікового профілю постраждалої громади та людей, що отримують доступ до соціальної та іншої допомоги й послуг, веде до більш точної та ефективної відповіді через посилення видимості окремих людей та відмінностей в їхніх потребах залежно від гендеру та віку.

У цій публікації на підставі проведених у чотирьох пілотних регіонах України – Харків, Рубіжне, Вінниця, Полтава – тренінгів (загальна кількість учасни(ць)ків 120), фокус-груп і інтерв'ювання нами сформульовано гіпотези щодо наявних найбільш вагомих сфер уразливості для жінок в умовах внутрішнього переміщення. Сформульовані гіпотези є першим кроком до вироблення шляхів інтегрування гендерних аспектів до локальних політик із внутрішнього переміщення.

Наскрізним підходом, який має враховуватися щодо всіх представлених гіпотез, є необхідність проведення статевого розподілу даних, який завжди є важливим компонентом гендерного аналізу. Такі дані допомагають винести аналіз поза межі простого підрахунку домогосподарств та середнього числа їхніх членів чи загальної кількості бенефіціарів. Більш глибоке розуміння статевого профілю постраждалої громади веде до більш точної та ефективної відповіді через посилення видимості окремих людей та відмінностей у їхніх потребах залежно від статі.

Загальною ремаркою, яку ми маємо також зробити щодо всіх представлених у цій публікації гіпотез, є те, що цільові ініціативи, спрямовані виключно на представників конкретної гендерної групи, а не на надання допомоги більшості чи всім членам громади, також потребують окремого гендерного аналізу й не можуть автоматично розглядатися як гендерно чутливі. Реально є ризик, що

такі ініціативи будуть базуватися на стереотипних припущеннях щодо гендерних ролей. Належний гендерний аналіз особливо важливий для цільових ініціатив, оскільки він дає можливість забезпечити їхню відповідність реальним потребам. Як і в інших типах ініціатив, гендерний аналіз для цільових ініціатив ідентифікує специфічні потреби, проблеми та можливості жінок, дівчат, хлопців та чоловіків для вироблення більш ефективних рішень. Це аналіз диференційованих потреб і можливостей таких груп, який служить для обґрунтування вибору цільової групи.

Цільові ініціативи також мають ризик створення або посилення напруги всередині громад або домогосподарств, оскільки вони привілейовують одну групу поміж інших та впливають на владні відносини. Тому важливо пояснити критерії відбору, за якими була обрана цільова група, й залучити до розробки відповідних рішень інші групи, щоб збільшити їхнє прийняття та посилити відчуття залученості.

## Житлові потреби

**А.** Додаткові виклики для жінок зумовлені тим, що в середньому через більш низький рівень доходів жінкам складніше придбати житло, особливо в ситуації, коли головами домогосподарств є жінки (через різні обставини – жінка, яка проживає сама; жінка, яка самостійно виховує дитину / дітей; чоловік не працевлаштований; чоловік загинув / залишився на окупованій території / не бере участі у вихованні / утриманні дітей).

**Б.** Коли рішення щодо надання житла входить до компетенції територіальної громади, у прийнятті відповідного рішення можуть спрацьовувати стереотипи про чоловіка як більш корисний ресурс для територіальної громади, на відміну від жінки з дітьми, яка може створювати додаткові соціальні зобов'язання для громади.

**В.** Поширена для України практика неукладення офіційного договору оренди (через бажання орендодавців уникнути оподаткування доходів від оренди) негативно відбивається на ВПО, оскільки без офіційного договору вони не можуть претендувати на соціальні виплати. Така ситуація впливає на жінок, які статистично заробляють менше, більш серйозно, ніж на чоловіків.

**Г.** Небажання укласти договір оренди з ВПО, які мають дітей, може зумовлюватися також побоюваннями, що дитину пропишуть в орендованому житлі.

До особливо уразливих категорій внутрішньо переміщених осіб в аспекті житлової проблеми слід віднести:

- А) жінки з дітьми;
- Б) жінки старшого віку;
- В) жінки з інвалідністю;

Г) жінки з ВІЛ/СНІД;

Г) ромські жінки;

Д) жінки, які проживають у сільській місцевості.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- інвентаризація незайнятого житлового фонду;
- виділення житла місцевими радами на умовах режиму службового житла;
- інформування ВПО щодо наявних можливостей забезпечення житлом з урахуванням особливої уразливості жінок;
- розробка регіональних (або на рівні ОТГ) програм забезпечення житлом особливо уразливих груп населення, які передбачатимуть аналіз потреб у забезпеченні житлом (з урахуванням різних факторів), аналіз наявного житлового фонду, аналіз наявних ресурсів, у тому числі інвентаризацію неурядових ініціатив і програм, які реалізуються на відповідній території, аналіз професійного ресурсу серед населення, яке перебуває на обліку в центрах зайнятості та ін.;
- звернення уваги на потреби ВПО у складанні соціальних територіальних паспортів об'єднаних територіальних громад;
- забезпечення визначеності в питанні щодо внутрішньо переміщених осіб як членів відповідної територіальної громади шляхом прийняття рішення міської ради / виконавчого комітету, внесення відповідних положень до статутів територіальних громад;
- моніторинг ситуації забезпеченості житлом ВПО, у тому числі за ознакою статі;
- проведення інформаційних кампаній.

## Зайнятість, підприємництво

**А.** Бар'єром для працевлаштування може бути необхідність догляду за дітьми (навіть якщо дитина ходить до садка чи школи, зазвичай, вона не перебуває там весь робочий час батьків; перебування в новому населеному пункті, як правило, супроводжується розривом соціальних зв'язків, коли немає можливості використати допомогу бабусь/дідусів, інших знайомих і родичів для догляду за дитиною; статистично жінки частіше за чоловіків займаються питаннями логістики щодо перебування дитини в різних навчальних закладах).

**Б.** Жінки статистично отримують меншу заробітну плату, що в ситуації ВПО посилює уразливість, оскільки заробітної плати має вистачати на оренду житла та інші первинні потреби. Часто це стає додатковою причиною відмови жінок від офіційного працевлаштування.

**В.** Стереотипний розподіл професій на жіночі та чоловічі закриває доступ жінкам до низки високооплачуваних професій в умовах відсутності формальної заборони.

**Г.** Соціологічні опитування свідчать про те, що ВПО зіштовхуються з відмовами у працевлаштуванні з боку роботодавців частіше, порівняно з іншими особами, які шукають роботу; жінки-ВПО, особливо з малолітніми дітьми та / або у віці 40 років і більше, становлять особливо уразливу групу.

**Г.** Переміщення створює для жінок додаткові виклики щодо влаштування побуту, що традиційно у більшості випадків вважається переважно жіночою сферою відповідальності.

**Д.** Інтегрування жінок до ринкових умов не веде автоматично до посилення їхньої економічної спроможності. Нові залежності можуть виникати, соціальні зв'язки можуть губитися або жінки можуть потерпати від браку часу. Багато програм, які закликають жінок іти в бізнес, можуть призводити до ситуації значного психічного напруження. Особливо це стосується тих випадків, коли малий бізнес спрямовується на зростання та успіх, який має бути вимірюваним за кількісними та якісними показниками, бути своєчасним, ефективним і рентабельним. Незважаючи на добрі наміри таких «програм та стимулів бізнесу для жінок», тиск щодо необхідності досягти успіху відтісняє на другий план потребу враховувати со-

ціальну складність і маломасштабність динаміки, а отже, це може навіть підірвати ініціативи, спрямовані на забезпечення гендерної справедливості.

**Е.** Банки частіше відмовляють у наданні кредитів та інших фінансових інструментів жінкам, особливо якщо йдеться про додаткові ризики – статус внутрішньо переміщеної особи.

**Є.** Статистично серед жінок частішою, ніж серед чоловіків, є ситуація, коли жінка до конфлікту не працювала, займаючись домашнім господарством. Конфлікт і переміщення суттєвим чином змінюють становище родини: жінки, які до цього тривалий час не працювали, зіштовхуються з особливими викликами при працевлаштуванні.

**Ж.** Внутрішнє переміщення може слугувати додатковим фактором уразливості щодо сексуальних домагань на робочому місці. Крім того, працівники з числа внутрішньо переміщених осіб можуть зазнавати переслідувань на робочому місці, цькування більшою чи меншою мірою інтенсивності через свій статус.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- забезпечити штат органів місцевої влади, які займаються проблемами ВПО, необхідною кількістю працівників; підвищувати рівень їхньої обізнаності щодо прав жінок у період конфлікту та внутрішнього переміщення, міжнародних і регіональних стандартів захисту прав ВПО, зокрема уразливих груп; проводити навчальні й тренінгові заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації та умінь відповідних представників органів виконавчої влади;
- планувати й проводити інформаційні кампанії з метою підвищення обізнаності роботодавців і працівників щодо їх прав і обов'язків, зокрема, якщо людина, яка працевлаштовується, має статус внутрішньо переміщеної; наводити приклади дискримінаційного розрізнення, роз'яснення порядку дій у випадку, коли людина зіштовхується з відмовою у працевлаштуванні через, на її думку, стать та / або статус внутрішньо переміщеної;
- проводити регулярний аналіз на рівні ОТГ потреб внутрішньо переміщених осіб у перебу-

ванні дітей у дошкільних і молодших шкільних навчальних закладах;

- забезпечувати для внутрішньо переміщених жінок можливості для професійної освіти, професійної підготовки із забезпечення розважальних програм із доглядом за дітьми різного віку;
- розвивати партнерські відносини зі створення робочих місць і навчання з метою забезпечення координації програм державного сектора з потребами місцевого самоврядування й приватного сектора;
- брати участь у діалогових майданчиках за участі національних і міжнародних зацікавлених осіб,

ділитися своїми знаннями локального контексту, місцевих умов і потреб;

- працювати в партнерстві з чутливими до конфлікту третіми сторонами, включаючи посередництво й арбітраж;
- брати участь у національному діалогі й консультаційних процесах, щоб забезпечити відповідність національних планів дій (розвитку) потребам і пріоритетам суспільства або відповідної громади;
- просувати ініціативи, такі, як жіночі юридичні клініки тощо.

## Сімейні спори

(розірвання шлюбу; стягнення аліментів на утримання дитини / матері, стягнення аліментів на утримання повнолітньої дитини, яка навчається; визначення місця проживання дитини; позбавлення батьківських прав)

**А.** Через конфлікт виникли ситуації, коли жінка з дитиною / дітьми перебуває на підконтрольній території, а чоловік (батько дитини / дітей) – на непідконтрольній (або не обліковується на підконтрольній території). Це зумовлює значні труднощі в доступі до правосуддя у справах про розірвання шлюбу, стягнення аліментів та визначення місця проживання дитини, позбавлення батьківських прав, оскільки:

- є додаткові труднощі з інформуванням відповідача про розгляд справи, витребування документів та інших доказів (особливо, коли йдеться про аліменти на повнолітню дитину, яка навчається, оскільки суд має відстежити додаткові докази щодо фінансового становища та наявності інших суттєвих обставин щодо відповідача; коли йдеться про визначення місця проживання дитини, суду складно викликати свідків, отримувати довідки про характеристику жінки / чоловіка за місцем роботи / проживання, якщо йдеться про непідконтрольну територію,

інформацію про участь у вихованні й утриманні дитини)<sup>47</sup>;

- високим є ризик неможливості виконання судового рішення, яке покладає на відповідача обов'язок сплати відповідних сум на користь позивачки.

**Б.** Доходи внутрішньо переміщеної жінки, за статистичними даними, є меншими, за загальним правилом, за доходи внутрішньо переміщеного чоловіка. Це може створювати додаткові ризики визначення місця проживання дитини з чоловіком через недостатній фінансовий стан жінки для утримання дитини.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- урахування органами опіки й піклування ситуації внутрішнього переміщення (застосовують часто однаковий підхід для осіб із підконтрольних територій і до ВПО) – має бути комплексний підхід до оцінки ВПО, зокрема жінок, їх матеріальних можливостей утримувати дитину;
- працевлаштування батьків, які є внутрішньо переміщеними особами, розгляд можливостей надання додаткової підтримки.

<sup>47</sup> Так, відповідно до ст. 182 Сімейного кодексу України при визначенні розміру аліментів суд враховує: 1) стан здоров'я та матеріальне становище дитини; 2) стан здоров'я та матеріальне становище платника аліментів; 3) наявність у платника аліментів інших дітей, непрацездатних чоловіка, дружини, батьків, дочки, сина; 4) наявність на праві власності, володіння та/або користування у платника аліментів майна та майнових прав, у тому числі рухомого та нерухомого майна, грошових коштів, виключних прав на результати інтелектуальної діяльності, корпоративних прав; 5) доведені стягувачем аліментів витрати платника аліментів, у тому числі на придбання нерухомого або рухомого майна, сума яких перевищує десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи, якщо платником аліментів не доведено джерело походження коштів; 6) інші обставини, що мають істотне значення.

Суд не обмежується розміром заробітку (доходу) платника аліментів у разі встановлення наявності в нього витрат, які перевищують його заробіток (дохід) і щодо яких таким платником аліментів не доведено джерело походження коштів для їх оплати.

---

## Домашнє насильство

**А.** Ситуація внутрішнього переміщення підвищує ризик виявів домашнього насильства. Йдеться, у першу чергу, про вплив стресової ситуації, через яку можуть мати вияви домашнього насильства.

**Б.** Ситуація внутрішнього переміщення розриває звичні соціальні зв'язки, а також може підвищувати економічну залежність жінок від чоловіків.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- розроблення інформаційних матеріалів щодо виявлення, попередження, можливих форм реагування й доступних засобів допомоги у разі домашнього насильства, поширюваних серед соціальні служби, які працюють із внутрішньо переміщеними особами;
- розроблення планів проведення заходів на рівні локальних громад, відкритих до відвідування, щодо яких особливо активно поширювати інформацію серед внутрішньо переміщених осіб. Заходи можуть бути нейтральними за своєю тематикою (прикрашення солодощів до свята, ди-

тячі креативні лабораторії, йога / зумба та ін.). Такі заходи є можливістю долучитися до жителів громади, познайомитися, відчувати себе серед громади. Крім того, такі заходи є можливістю мати певне спілкування поза родиною, чимось себе зайняти. На таких заходах може разом із листівками про інші заплановані цікаві заходи роздаватися інформація про домашнє насильство, і куди звертатися у разі потрапляння в ситуацію домашнього насильства;

- пояснення бізнесові, що соціально відповідальний бізнес усвідомлює, що робоче місце часто є єдиним інструментом соціалізації, особливо для людини, яка в дорослому віці вимушено переміщається й потрапляє в ситуацію, коли вона позбавлена звичних соціальних зв'язків. Якщо в такій ситуації людина стає жертвою домашнього насильства, вона є особливо уразливою – їй немає куди піти, немає до кого звернутися, людина часто відчуває, що і внутрішнє переміщення, і домашнє насильство є ніби «її поразками» в житті й не хоче визнавати ситуацію як таку, що потребує зовнішнього втручання. Роботодавець має можливість запропонувати консультації психолога, іншу допомогу.

---

## Торгівля людьми й сучасне рабство, ґендерно зумовлене насильство

**А.** Ситуація внутрішнього переміщення робить людей особливо уразливими щодо ризику торгівлі людьми / сучасного рабства, ґендерно зумовленого насильства: люди шукають можливість заробити кошти для існування в умовах обмежених можливостей для працевлаштування, погоджуються на сумнівні пропозиції щодо працевлаштування.

**Б.** Ці категорії злочинів переважно є латентними – часто вони вчиняються щодо людей, яких ніхто не буде розшукувати, їм соромно розповідати про таке тощо.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- здійснення просвітницької діяльності, запровадження анонімних гарячих ліній.

## Перетин лінії зіткнення, свобода пересування

**А.** Загальною є проблема безпідставних відмов у перетині лінії зіткнення, але жінки зіштовхуються з нею частіше, оскільки статистично набагато частіше, ніж чоловіки, перетинають лінії зіткнення (внутрішньо переміщені жінки частіше за чоловіків виїжджають на непідконтрольну територію провідати батьків / інших родичів, доглядати за залишеними будинками тощо).

**Б.** Загальною є також проблема в існуванні фактичних обмежень для внутрішньо переміщених осіб у свободі пересування територією України. Такі обмеження уведено непрямо: в умовах формальної рівності громадян України щодо реалізації свободи пересування територією України, внутрішньо переміщені особи мають періодично проходити ідентифікацію, підтверджувати своє фактичне місце проживання. Це на практиці обмежує таких громадян у пересуванні територією України. Жінки, які, як свідчать соціоло-

гічні дослідження, є більш мобільними, оскільки традиційно на них лежить соціальний обов'язок догляду за членами родини, які потребують допомоги, навідування родичів, дітей, які можуть жити / навчатися в інших містах тощо.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- запровадження гарячих ліній, щоб особи, які вважають, що їх права при перетині лінії зіткнення було порушено, могли повідомляти про такі факти;
- поширення на контрольно-перепускних пунктах інформації про права осіб, які перетинають лінію зіткнення, можливі ризики, можливості для звернення у разі порушення прав тощо;
- інформування населення щодо прав внутрішньо переміщених осіб, осіб, які перетинають лінію зіткнення; поширення соціальної реклами.

## Участь у прийнятті рішень, політичне життя та громадські об'єднання

В Україні жінки є менш представленими в органах державної влади й місцевого самоврядування на рівні, який дозволяє впливати на прийняття владних рішень. Внутрішнє переміщення є додатковим бар'єром для доступу жінок до участі в прийнятті рішень, політичному житті громади та країни в цілому.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- забезпечення належної участі внутрішньо переміщених жінок у підготовці, імплементації й оцінці локальних політик і програм;
- формування розуміння того, що належна участь вимагає двох ключових елементів:
  - підхід, заснований на участі. Ініціативи з підходом, заснованим на участі, активно включають постраждале населення у розробку, імплементацію, моніторинг та оцінку;
  - відповідний склад команди. Для того, щоб успішно реалізовувати програми інтеграції внутрішньо переміщених осіб до нових громад, місцеві органи влади повинні сформу-

вати свої команди так, щоб вони могли взаємодіяти та доступуватись до усіх релевантних ґендерних та вікових груп. Літнім людям, наприклад, може бути некомфортно ділитись своїми проблемами з молодими працівниками, а жінки можуть неохоче розмовляти з чоловіками-членами команди. У багатьох випадках це означає формування змішаних команд, куди входять чоловіки та жінки різного віку, а також членів команди, які мають досвід включення ґендерних та вікових аспектів у різні ініціативи;

- базування локальних політик і програм на принципі належної участі, яка допомагає:
  - розуміння специфічних потреб та вразливих сторін різних ґендерних та вікових груп;
  - розуміння та мобілізація їхніх можливостей для подолання, реагування, відновлення;
  - оптимальне адаптування допомоги до специфічних потреб та чутливих моментів різних ґендерних та вікових груп;



- ідентифікування ризиків чи потенційних негативних наслідків реалізованих ініціатив та розроблення механізмів їхнього подолання або пом'якшення;
- посилення вразливих груп і, таким чином, зниження їхньої вразливості та посилення стійкості.

Зробімо ремарку. Належна участь не обов'язково означає, що всі ґендерні та вікові групи пропорційно представлені у всіх процесах участі. Радше ґендерний та віковий аналіз повинен ідентифікувати, які зацікавлені сторони є релевантними для планування заходів, а ініціатива повинна дати їм можливість змістовно висловитись.

Добре спланований процес участі є сенситивним до культурного контексту і спирається на наявні механізми консультацій та прийняття рішень. Однак це не дозволяє будь-якій групі бути систематично виключеною з приводу соціальних чи культурних причин. Органи місцевої влади у співпраці з громадськими організаціями повинні досягти конкретних домовленостей щодо форматів, які дозволять залучити групи, котрі в інших випадках будуть виключеними. Це можуть бути, наприклад, фокус-групи представників одної статі чи неформальні консультації.

Зустрічі та інші зібрання з внутрішньо переміщеними особами або із представниками громади в цілому хоча і є необхідними та можуть бути ефективними, вони зазвичай є відбиттям владних відносин у громаді. Соціально маргіналізовані чи дискриміновані люди можуть не прийти на зустріч або можуть уникати розмов. Нарешті різні ґендерні та вікові групи мають різні можливості та зіштовхуються з різними перешкодами для участі. Літні люди можуть виявити, що для них фізично неможливо дістатися до місця зустрічі, або можуть мати труднощі із розумінням розмов у переповненому просторі. Жінки можуть бути обмежені у своїх можливостях прийти, оскільки можуть не захотіти залишити вдома малолітніх дітей або будуть вважати, що мають виконати певну побутову роботу. Дітям може забракнути впевненості для того, щоб говорити перед зібранням дорослих. Вони також можуть мати труднощі з розумінням абстрактних концепцій та розмов. Тому в багатьох ситуаціях органи місцевої влади й громадські організації, які працюють із внутрішньо переміщеними, повинні вжити спеціальних заходів, щоб забезпечити змістовну участь усіх людей, релевантних до названого контексту.

Щодо складу самих команд, які працюють із внутрішньо переміщеними, щоб забезпечити ефективну участь різних ґендерних та вікових груп, потрібно:

- урізноманітнити склад персоналу: одна з причин, чому окремі ґендерні чи вікові групи можуть неохоче брати участь, полягає в тому, що вони не сприймають склад команди, яка працює з внутрішньо переміщеними на локальному рівні, як відповідний. Оптимальним є варіант, коли команди створюються із чоловіків та жінок різного віку з досвідом інтеграції ґендерних та вікових аспектів у різні ініціативи;
- критично аналізувати ставлення: ставлення працівни(ць)ків, які займаються питаннями внутрішньо переміщених на локальному рівні, впливає на участь. Як вони розцінюють внутрішньо переміщених осіб – як «жертв» чи «отримувачів»? Чи, може, вони розглядаються як агенти, що реагують на кризу та визначають власну долю? Які припущення робляться щодо різних ґендерних та вікових груп та які стереотипи вони можуть відбивати?
- спостерігати, хто відсутній: Чи є ґендерні або вікові групи, не представлені у процесі консультацій та обговорень, інших процесах прийняття рішень? Чи є групи, які присутні, але не беруть активної участі?
- аналізувати перешкоди для участі: Якщо певна група відсутня, необхідно проаналізувати основні причини, щоб відреагувати на найбільш важливі перешкоди. Потенційними перешкодами є місце проведення, час, техніки фасилітації, контент, мова та медіа.

Проблеми, на які слід звернути увагу при плануванні процесу участі: якщо процеси участі погано підготовлені, вони можуть мати і негативні наслідки. Вони можуть вимагати від людей витрати значної кількості часу; часто підвищують очікування серед постраждалого населення, яке може бути розчарованим, якщо ініціатори таких зустрічей не зможуть відповісти на ідентифіковані важливі потреби. Отож підготовка процесів участі повинна бути адаптованою до фази реагування, брати до уваги соціальний та культурний контексти та розглядати можливість прийняття пом'якшувальних заходів для уникнення негативних наслідків.

ФАЗА	МЕТОДИ ЗАЛУЧЕННЯ
ПЛАНУВАННЯ ТА РОЗРОБКА	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультуватися з громадськими організаціями, проводити консультації з внутрішньо переміщеними особами.</li> <li>• Проводити неформальні розмови з членами постраждалих громад (можна в управліннях соціальної допомоги, наприклад, поки людина чекає в черзі).</li> <li>• Проводити інтерв'ю або опитування з репрезентативною вибіркою внутрішньо переміщених осіб.</li> <li>• Проводити фокус-групи з різними групами (літні люди, жінки, підлітки, діти), якщо необхідно – окремо.</li> <li>• Надавати публічну інформацію про організацію, заплановану діяльність та процеси, використовуючи відповідні технології (залежно від контексту: білборди, зображення, публічні анонси, текстові повідомлення, веб-сайти).</li> </ul>
ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Збирати ідеї та побажання постраждалого населення щодо того, як вирішувати проблеми.</li> <li>• Створювати гендерно та віково збалансовані команди.</li> <li>• Проводити публічне інформування про деталі реалізації проєкту.</li> <li>• Проводити статево-віковий розподіл даних про тих, хто отримує пропонувану допомогу чи є адресатом реалізованих ініціатив.</li> </ul>
МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводити неформальні розмови з членами постраждалої громади, які належать до різних гендерних та вікових груп.</li> <li>• Організувати дискусії у формі фокус-груп для перегляду та коригування програми.</li> <li>• Призначити уповноваженого/-ну, який/-а стане посередником/-цею між органом місцевої влади та внутрішньо переміщеними особами, і який/яка може отримувати та розглядати скарги від окремих осіб.</li> <li>• Проводити оцінку, основу на участі, тобто оцінку, під час якої зацікавлені сторони, що беруть участь в ініціативі, надають відгуки про проєкт та пропозиції щодо подальших змін.</li> </ul>

## Доступ до медичних послуг

Жінки схильні пріоритизувати здоров'я чоловіків і дітей порівняно зі своїм здоров'ям, особливо в ситуації складних економічних обставин.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- забезпечення відповідності пропонованих медичних послуг пріоритетним потребам найбільш вразливих груп. Це може містити медичні послуги із сексуального та репродуктивного здоров'я, клінічний менеджмент згвалтувань або лікування типових для літніх людей захворювань: грижі, діабети та інші хронічні захворювання;

- проведення додаткових тренінгів для медичних працівників громади у сферах, пов'язаних зі здоров'ям, гігієною та доглядом за немовлятами, дітьми молодшого віку та літніми людьми;
- виділення годин прийому, коли представники вразливих груп (літні люди, вагітні жінки та діти) обслуговуватимуться в медичних закладах позачергово.

## Доступ до інформації

Внутрішньо переміщені жінки частіше (а в деяких випадках значно частіше), ніж чоловіки-ВПО, особисто звертаються до органів влади та місцевого самоврядування, соціального захисту населення, гуманітарних організацій, що надають підтримку ВПО, правозахисних організацій, які працюють у сфері захисту прав ВПО, державної міграційної служби, судів, офісу Уповноваженого Верховної ради України з прав людини та до правоохоронних органів. Разом із цим жінки частіше скаржаться на вимоги надати додаткові документи, довідки, копії, на недоступність інформації про порядок процедури, роз'яснення щодо питань, які найчастіше виникають, відсутність роз'яснень при зверненні до працівників/недостатнє роз'яснення, порушення термінів надання послуги, погане облаштування приміщення (відсутність місця/стілців для очікування, санвузлів, опалення, освітлен-

ня), неввічливе ставлення працівників до них як до ВПО. Тобто спостерігається дещо складніший доступ жінок-ВПО до інформації та послуг і більша потреба у роз'ясненнях у жінок-ВПО, ніж у чоловіків-ВПО.

У локальних політиках для реагування на вказані вище проблеми можуть бути передбачені такі заходи:

- проведення періодичного ґендерного аналізу каналів комунікації з ВПО, урахування потреб жінок-ВПО у більшій доступності інформації та додаткових роз'яснень;
- забезпечення кращого облаштування приміщень та більш увічливого ставлення до ВПО;
- розроблення нових послуг, які б задовольняли потреби в доступі до інформації, особливо жінок-ВПО.

# ДОДАТКИ

## Додаток А. Базові поняття

**Гендер** – соціальні атрибути та можливості, що асоціюються із чоловічим та жіночим, і стосунки між жінками і чоловіками, між дівчатами і хлопцями, як і стосунки між жінками та між чоловіками. Ці атрибути, можливості і стосунки соціально конструйовані й засвоюються через процеси соціалізації. Вони залежать від часу, контексту та є змінними. Гендер визначає, що ми очікуємо, вважаємо прийнятним та цінним у жінці або в чоловіку у визначеному контексті. У більшості суспільств є відмінності та нерівності між жінками та чоловіками у відповідальності, яка їм приписується, видах діяльності, якими вони займаються, доступі до контролю ресурсів, а також можливості приймати рішення. Гендер – це частина ширшого соціокультурного контексту. Інші важливі критерії соціокультурного аналізу включають клас, расу, рівень бідності, етнічну групу та вік<sup>48</sup>.

**Гендерна ідентичність** – внутрішнє відчуття людиною своєї належності до чоловічого, жіночого, протилежного гендеру або їхньої комбінації. Гендерна ідентичність людини може збігатися або не збігатися із статтю, що приписана при народженні<sup>49</sup>.

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

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

запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях. Це стратегія, за якої інтереси та досвід і жінок, і чоловіків є інтегральним виміром проектування, упровадження, моніторингу та оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах таким чином, щоб жінки і чоловіки на рівних користалися плодами цих політик і програм<sup>50</sup>.

**Гендерний аналіз** – аналіз, який ураховує можливі відмінності між жінками та чоловіками й гендерні аспекти. Він може включати аналіз становища жінок і чоловіків, потреб, рівнів участі, доступу до ресурсів, управління активами, повноважень на прийняття рішень та ін., а також призначених їм гендерних ролей. Гендерний аналіз зосереджений не лише на жінках і чоловіках як окремих групах: він також передбачає поєднання і взаємодію з іншими вимірами, такими як вік, освітній рівень, клас, етнічне походження та інші соціальні відмінності, що дозволяє отримати повнішу картину соціально-економічного становища різних груп жінок та чоловіків<sup>51</sup>.

**Гендерний бюджетний аналіз** – це аналіз програм, що фінансуються з бюджету, щодо того, наскільки їх заходи задовольняють потреби різних статей і різних соціальних груп. Результатом гендерного бюджетного аналізу є рекомендації щодо вдосконалення програм, які фінансуються з бюджету, а також бюджетної та галузевих політик з метою поліпшення їх відповідності реальним потребам різних статей і різних соціальних груп<sup>52</sup>.

<sup>48</sup> Concepts and definitions (OSAGI). Доступ за посиланням: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

<sup>49</sup> Цит за: Доступ до правосуддя для представників та представниць ЛГБТІ спільноти в Україні: міжнародні й регіональні стандарти: кабінетне дослідження : за проектом «Доступ до правосуддя ЛГБТІ спільноти в Україні: пілотне дослідження» / О. О. Уварова. Харків: Право, 2018.

<sup>50</sup> Економічна і соціальна рада ООН (ECSOC). Доступ за посиланням: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECSOCAC1997.2.PDF>.

<sup>51</sup> Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності : посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Доступ за посиланням: [http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20esa/attachments/publications/country/ukraine/ua%20manual%20grb%20analysis\\_print.pdf?la=en&vs=332&fbclid=IwAR0N5GBgvFrWZdENkU4HjKqya3nE\\_NClC1j5YkR-011xbpXy00fcq2rDOFs](http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20esa/attachments/publications/country/ukraine/ua%20manual%20grb%20analysis_print.pdf?la=en&vs=332&fbclid=IwAR0N5GBgvFrWZdENkU4HjKqya3nE_NClC1j5YkR-011xbpXy00fcq2rDOFs).

<sup>52</sup> Там само.

**Аналіз гендерного впливу** – вивчення політичних пропозицій щодо того, чи впливають вони на жінок і чоловіків по-різному і як саме, з метою доопрацювання цих пропозицій, щоб забезпечити нейтралізацію дискримінаційних наслідків і заохочення гендерної рівності<sup>53</sup>.

**Гендерні показники.** Показник – це статистична міра, що демонструє зміну в конкретному контексті за певний період часу (наприклад, рівень зайнятості жінок та чоловіків можна виміряти в певні моменти часу та через зміни з часом). Показник відрізняється від статистики, тому що він передбачає порівняння із плановим завданням, а не просто представлення фактів. Показники не є нейтральними засобами; на них, як і на всі методи, впливають політичні цінності та контексти. Гендерний показник, який також називають «гендерно-орієнтованим» або «гендерно-чутливим» показником, вимірює зміни стосовно гендерної рівності в часовій динаміці. Корисність цих показників полягає в їхній здатності вказувати на зміни, що відбуваються з часом у статусі та ролях жінок і чоловіків, і, отже, визначати шляхом вимірювання, чи забезпечується гендерна рівність. Такі показники можуть бути кількісними, які базуються на статистичних даних із розбивкою за статтю. Приклад – рівень грамотності серед жінок і чоловіків. Показники гендерної рівності також можуть відображати якісні зміни, наприклад розширення прав і можливостей жінок або зміни в ставленні до гендерної рівності. Вимірювання гендерної рівності може фіксувати зміни у відносинах між чоловіками та жінками, результати конкретної політики, програми чи напряму діяльності для жінок та чоловіків або зміни в статусі чи становищі чоловіків і жінок, наприклад рівні бідності або залученості<sup>54</sup>.

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

та чоловіків), що призводить до такого небажаного результату, як посилення нерівності між жінками та чоловіками<sup>55</sup>.

**Гендерно-орієнтоване бюджетування (ГОБ)** – метод, який спрямований на інтеграцію гендерного складника в бюджетний процес на всіх рівнях бюджетної системи. Гендерно-орієнтоване бюджетування спрямоване на реструктурування доходів і видатків бюджету таким чином, щоб потреби, інтереси та пріоритети громадян обох статей, а також жінок і чоловіків у різних групах суспільства були рівною мірою враховані в процесі формування державного та місцевих бюджетів<sup>56</sup>.

**Гендерний розрив** – розрив у будь-якій галузі між жінками та чоловіками з погляду рівня їхньої участі, доступу до ресурсів, прав, винагород або вигоди<sup>57</sup>.

**Гендерно зумовлене насилля** – парасольковий термін для визначення будь-якого шкідливого діяння, що відбувається проти волі людини та базується на соціально визначених (гендерних) відмінностях між жінками та чоловіками<sup>58</sup>.

**Гендерно-сліпий** – такий, що ігнорує або не враховує гендерний вимір (на відміну від гендерно-чутливого або гендерно-нейтрального)<sup>59</sup>.

**Гендерно-нейтральний** – такий, що не має помітного позитивного чи негативного впливу на гендерні відносини або на рівність між жінками та чоловіками<sup>60</sup>.

**Гендерно-чутливий** – такий, що враховує гендерний вимір<sup>61</sup>.

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

<sup>53</sup> Там само.

<sup>54</sup> Там само.

<sup>55</sup> Там само.

<sup>56</sup> Там само.

<sup>57</sup> Там само.

<sup>58</sup> Цит за: Доступ до правосуддя для представників та представниць ЛГБТІ спільноти в Україні: міжнародні й регіональні стандарти: кабінетне дослідження : за проектом «Доступ до правосуддя ЛГБТІ спільноти в Україні: пілотне дослідження» / О. О. Уварова. Харків: Право, 2018.

<sup>59</sup> Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності : посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Доступ за посиланням : [http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/ua%20manual%20grb%20analysis\\_print.pdf?la=en&vs=332&fbclid=IwAR0N5GBgvFrWZdENkU4HjKqya3nE\\_NClC1j5YkR-O11xbpXy00fcq2rDOFs](http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/ukraine/ua%20manual%20grb%20analysis_print.pdf?la=en&vs=332&fbclid=IwAR0N5GBgvFrWZdENkU4HjKqya3nE_NClC1j5YkR-O11xbpXy00fcq2rDOFs).

<sup>60</sup> Там само.

<sup>61</sup> Там само.

чують основні потреби, та стосуються ситуацій нерівності в умовах життя і праці, наприклад, нерівний доступ до харчів, води, житла, доходів, медичної допомоги й працевлаштування<sup>62</sup>.

**Стратегічні ґендерні потреби** – потреби, спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві й пов'язані з розширенням можливостей жінок. Вони залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов. Зазвичай ці інтереси стосуються проблем рівності, таких як рівний доступ жінок до можливостей працевлаштування й професійної підготовки, рівна плата за працю рівної цінності, право на володіння землею й іншим нерухомим майном, захист від сексуальних домагань на робочому місці й від домашнього насильства, а також свобода вибору в питаннях народження дітей. Вирішення цих проблем веде до поступового досягнення ґендерної рівності<sup>63</sup>.

**Дані та статистика з розбивкою за статтю** – збір інформації та подання статистичних даних окремо по жінках і чоловіках з метою проведення порівняльного аналізу. Наявність даних із розбивкою за статтю є необхідною умовою для ґендерно-орієнтованого бюджетування. Без достатніх даних, які дезагреговані за статтю, провести змістовний аналіз дуже важко. Щоб здійснити якісний аналіз, необхідно всі дані стосовно окремих осіб збирати, представляти та аналізувати з розбивкою за статтю<sup>64</sup>.

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

<sup>62</sup> Там само.

<sup>63</sup> Там само.

<sup>64</sup> Там само.

<sup>65</sup> Цит за: Доступ до правосуддя для представників та представниць ЛГБТІ спільноти в Україні: міжнародні й регіональні стандарти: кабінетне дослідження : за проектом «Доступ до правосуддя ЛГБТІ спільноти в Україні: пілотне дослідження» / О. О. Уварова. Харків: Право, 2018.

<sup>66</sup> Там само.

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

**Інтерсекс** – люди, які народились із фізичними характеристиками статі, що не збігаються з медичними нормами щодо жіночого та чоловічого тіла<sup>65</sup>.

**Квір** – цей термін став академічним для визначення людей, які не є гетеросексуальними, включаючи лесбійок, геїв, бісексуальних та транслюдей. Квір-теорія кидає виклик гетеронормативним соціальним нормам, що стосуються ґендеру та сексуальності, і стверджує, що ґендерні ролі – це соціальні конструкти. Для багатьох ЛГБТІ-людей термін «квір» має негативні конотації і традиційно вживався як образа. Утім, багато ЛГБТІ-людей зараз не мають нічого проти цього терміна і вважають його символом гордості<sup>66</sup>.

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

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

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

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

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

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

**Сексуальна орієнтація** – можливість кожної людини відчувати глибокий емоційний, романтичний та сексуальний потяг, мати близькі та сексуальні стосунки з особами відмінного або такого ж ґендеру або більш ніж одного ґендеру<sup>67</sup>.

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

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

<sup>67</sup> The Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender. Доступ за посиланням: [http://data.unaids.org/pub/manual/2007/070517\\_yogyakarta\\_principles\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/manual/2007/070517_yogyakarta_principles_en.pdf).

## Додаток Б. Міжнародні акти, спрямовані на захист прав жінок

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



## Додаток В. Аналіз державних програм і стратегій, які не є спеціально ґендерно орієнтованими, щодо наявності в них положень, які враховують специфіку становища жінок із числа внутрішньо переміщених осіб

Передбачений захід	Відповідний пункт Заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок за результатами розгляду державної доповіді України
<b>І. ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА відновлення та розбудови миру в східних регіонах України, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13 грудня 2017 р. № 1071<sup>68</sup></b>	
Створення нових робочих місць та підвищення рівня зайнятості населення, насамперед найбільш вразливих груп: здійснення заходів, спрямованих на розвиток лідерських навичок жінок, та підтримка відкриття власного бізнесу жінками із сільської місцевості. Індикатор: кількість жінок, які розпочали власну справу (200 у 2017, по 100 у 2018 та 2019).	П. 37 е) Сприяти розвитку підприємництва
Посилення безпеки в територіальних громадах та здійснення заходів щодо запобігання ґендерно обумовленому насильству: підготовка тренерів з питань безпеки в територіальних громадах, а також запобігання та реагування на ґендерно обумовлене насильство (індикатор: 20 тренерів на рік); навчання місцевих представників правоохоронних органів з питань ґендерно обумовленого насильства (300 осіб на рік);	П. 15 б) Забезпечити відповідну підготовку для юристів, слідчих, прокурорів і співробітників поліції з метою підвищення їх можливостей для проведення розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства відповідно до Міжнародного протоколу щодо документації і розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту.
проведення в Донецькій та Луганській областях навчальних тренінгів для представників місцевих засобів масової інформації та громадських організацій, які опікуються внутрішньо переміщеними особами та питаннями протидії ґендерно обумовленому насильству; проведення круглих столів для посилення безпеки в територіальних громадах та запобігання ґендерно обумовленому насильству.	П. 28 б) Використовувати новаторські заходи, спрямовані на засоби масової інформації, для поглиблення розуміння реальної рівності жінок і чоловіків, а також посилення позитивного і не стереотипного уявлення про жінок у всіх сферах, з особливим акцентом на систему освіти. П. 29 б) Прийняти всеосяжні заходи щодо запобігання та боротьби з насильством щодо жінок та дівчат і забезпечити, щоб винні притягувалися до відповідальності і несли належне покарання.

<sup>68</sup> <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/230-2017-%D1%80>.

---

## **II. СТРАТЕГІЯ інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року<sup>69</sup>**

---

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

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

Конкретних заходів не містить.

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

П. 17

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

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

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

---

## **III. ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини на період до 2021 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 230-р<sup>70</sup>**

---

Ґендерний компонент відсутній.

Положення, спрямовані на:

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

П. 35

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

---

## **IV. СТРАТЕГІЯ захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 року, схвалена Указом Президента України від 8 квітня 2013 року № 201/2013<sup>71</sup>**

---

Ґендерний компонент відсутній.

П. 35

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

<sup>69</sup> <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/230-2017-%D1%80>.

<sup>70</sup> <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/201/2013>.

<sup>71</sup> <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/706-2012-%D0%BF>.

---

**V. ДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА ПРОГРАМА «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.2012 № 706<sup>72</sup>**

---

**ЗАВДАННЯ І ЗАХОДИ**

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

П. 17

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

П. 30

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

П. 37

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

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

---

**VI. СТРАТЕГІЯ подолання бідності, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р<sup>73</sup>, План заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії подолання бідності, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2018 р. № 99-р<sup>74</sup>**

---

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

- розроблення методичних рекомендацій щодо включення положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема щодо оплати праці, надання відпусток, умов праці, можливостей поєднувати професійні та сімейні обов'язки, до Генеральної угоди щодо регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів;

П. 25

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

---

<sup>72</sup> <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/706-2012-%D0%BF>.

<sup>73</sup> <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248898080>.

<sup>74</sup> <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/99-2018-%D1%80>.

- здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, зайнятість та загальнообов'язкове державне соціальне страхування стосовно заборони дискримінації за ознакою статі;
- проведення для роботодавців та профспілок семінарів, нарад, засідань за круглим столом, тренінгів стосовно запровадження міжнародних стандартів рівності в оплаті праці жінок і чоловіків з урахуванням європейського досвіду.

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

П. 27

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

П. 28

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

П. 37

a) Активізувати зусилля зі створення сприятливих умов для отримання жінками економічної незалежності, в тому числі шляхом підвищення рівня інформованості роботодавців з державного і приватного секторів економіки про заборону дискримінації жінок у сфері зайнятості, в тому числі жінок-інвалідів, а також всіляко сприяти входженню жінок у формальну економіку, в тому числі шляхом надання професійно-технічної освіти. b) Ефективно гарантувати дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності, вжити заходів щодо скорочення і ліквідації розриву в оплаті праці чоловіків і жінок і регулярно переглядати рівень заробітної плати в секторах, де зосереджені жінки.

## **VII. ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНА ЦІЛЬОВА СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА протидії ВІЛ-інфекції / СНІДу на 2014–2018 роки, затверджена Законом України від 20.10.2014 № 1708-VII<sup>75</sup>**

Передбачає:

- застосування ґендерно орієнтованого підходу під час планування та здійснення заходів у сфері протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу;
- запровадження ґендерно орієнтованого підходу під час надання послуг людям, які живуть із ВІЛ, та представникам груп підвищеного ризику щодо інфікування ВІЛ;
- проведення дослідження рівня доступності медичної допомоги й соціальних послуг, що надаються людям, які живуть із ВІЛ, з урахуванням ґендерно орієнтованого підходу державними та громадськими організаціями, та розроблення за його результатами плану заходів щодо визначення чи підвищення рівня їх надання;

П. 39

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

- забезпечення проведення навчання, підготовки та перепідготовки з питань протидії ВІЛ-інфекції / СНІДу (з урахуванням ґендерного підходу): працівників Міністерства освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, структурних підрозділів молоді та спорту обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій, викладачів навчальних закладів, соціальних працівників, фахівців із соціальної роботи та працівників соціальних закладів;
- створення і забезпечення функціонування, з урахуванням ґендерно орієнтованого підходу, необхідності запобігання насильству та дискримінації, ресурсно-інформаційного центру для узагальнення та поширення технологій і досвіду соціальної роботи з дітьми з груп ризику.

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

П. 15

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

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

Передбачений захід

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

#### **I. НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЛАН ДІЙ з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 р. № 634-р<sup>76</sup>**

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

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

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

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

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

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

<sup>76</sup> <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>

---

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

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

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

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

---

4) Розроблення рекомендованого онлайн-курсу з питань проведення розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства відповідно до Міжнародного протоколу з документування та розслідування сексуального насильства в умовах збройного конфлікту.

5) Проведення тренінгів (із тестуванням та сертифікацією) з формування навичок розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства для працівників судових, прокурорських, слідчих органів і співробітників поліції.

6) Виготовлення та розповсюдження методичних матеріалів із питань розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства для працівників судових, прокурорських, слідчих органів і співробітників поліції.

---

Забезпечення всебічного розгляду питань, пов’язаних із проблемою сексуального насильства, обумовленого конфліктом, у будь-яких майбутніх процесах правосуддя перехідного періоду, що охоплюють весь спектр судових і несудових заходів, включаючи ініціативи в галузі кримінального переслідування, розслідування з метою встановлення істини, програми відшкодування шкоди, інституційні реформи або їх поєднання, а також проведення національних консультацій, зокрема за участю осіб, які постраждали від порушень прав людини і зловживань.

Забезпечення визначення порядку ідентифікації, документування та розслідування випадків обумовленого збройним конфліктом сексуального насильства та направлення постраждалих осіб до відповідних установ за отриманням необхідної допомоги.

<p>Забезпечення задоволення конкретних потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат, які зазнають різних форм дискримінації, в тому числі вдів, жінок з інвалідністю, літніх жінок, жінок, що належать до ромських національних меншин або сексуальних меншин, а також забезпечення довгострокових заходів щодо задоволення потреб внутрішньо переміщених жінок і дівчат.</p>	<p>Здійснення ґендерного аналізу потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат, включаючи тих, що зазнають різних форм множинної дискримінації (в тому числі вдів, жінок і дівчат з інвалідністю, літніх жінок, жінок, що належать до ромських національних меншин або сексуальних меншин), та розроблення пропозицій щодо регулювання виявлених потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат шляхом видання підзаконних нормативних актів, що забезпечують права внутрішньо переміщених осіб.</p>
<p>Забезпечення ефективного виконання Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб" шляхом видання нормативних актів, що забезпечують його практичне застосування.</p>	<p>Здійснення громадського контролю за виконанням законодавства щодо забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб.</p>
<p>Забезпечення внутрішньо переміщеним жінкам і дівчатам доступу до медичних послуг, освіти, харчування, житла, свободи переміщення, реєстрації, соціальних пільг, правосуддя й доступу до прийняття довгострокових рішень, а також забезпечення для них стабільної зайнятості.</p>	<p>1) Запровадження заходів із ґендерного інтегрування в діяльності центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування й реалізацію державної політики з питань внутрішньо переміщених осіб.</p>
	<p>2) Надання інформаційної та методичної підтримки приймаючим громадам та внутрішньо переміщеним особам щодо інтеграції внутрішньо переміщених жінок і дівчат.</p>
<p>Активізація зусиль із надання жінкам, постраждалим від конфлікту, зокрема жінкам з інвалідністю, вдовам і жінкам, що є головами домогосподарств, стійких економічних можливостей, а також ефективне подолання всіх перешкод на шляху забезпечення справедливої участі жінок у ринку праці.</p>	<p>Передбачення під час створення єдиного реєстру отримувачів соціальної допомоги та інших соціальних виплат обліку жінок, постраждалих від конфлікту, зокрема жінок з інвалідністю, вдів і жінок, що є головами домогосподарств, за місцем проживання (регіоном).</p>
<p><b>II. ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року<sup>77</sup>, постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273</b></p>	
<p>Покращення становища груп населення, які страждають від дискримінації більше ніж за однією ознакою, включаючи ознаку статі.</p>	<p>Проведення заходів з інформування внутрішньо переміщених осіб щодо можливостей доступу до медичних, освітніх, соціальних послуг, зайнятості та правосуддя тощо.</p>
<p><b>III. ДЕРЖАВНА СОЦІАЛЬНА ПРОГРАМА протидії торгівлі людьми на період до 2020 року<sup>78</sup>, постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111</b></p>	
<p>Проведення профілактичної роботи, спрямованої на запобігання протидії торгівлі людьми, особливо серед внутрішньо переміщених осіб.</p>	
<p>Проведення широкомасштабних інформаційних кампаній серед населення, в тому числі серед внутрішньо переміщених осіб, щодо запобігання ризикам потрапляння в ситуації торгівлі людьми та можливостей отримання допомоги.</p>	
<p>Розроблення та затвердження списку індикаторів для сприяння виявленню осіб, які постраждали від торгівлі людьми, в тому числі осіб без громадянства та внутрішньо переміщених осіб.</p>	
<p>Ідентифікація осіб, які постраждали від торгівлі людьми серед внутрішньо переміщених осіб.</p>	

<sup>77</sup> <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>.

<sup>78</sup> <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-%D0%BF>.







**Уварова Олена  
Ясеновська Марія**

**ВНУТРІШНЄ ПЕРЕМІЩЕННЯ В УКРАЇНІ:  
УРАХУВАННЯ ҐЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТА  
В ЛОКАЛЬНИХ ПОЛІТИКАХ**

Дизайн — Анна Волкова  
Ілюстрації — Хельґа Ясеновська

Формат 60×90/8. Ум. друк. арк. 6,0.  
Тираж 300 пр. Зам. № 29/07-7.

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

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

---

**Внутрішнє** переміщення в Україні: урахування ґендерного компонента в локаль-  
них політиках / Олена Уварова, Марія Ясеновська. — Харків, 2020. — 48 с.

ISBN 978-966-97815-8-1